



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Agrodialog
III

Projekt: Zlepšování pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního dialogu - "AGRODIALOG III.", financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Registrační číslo: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010575

Analýza na téma:

Směrnice EU 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a její dopady do právní úpravy v ČR

Mgr. Denisa Heppnerová

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR

www.ospzv-aso.cz

a

Zemědělský svaz ČR

www.zscr.cz

www.agrodialog.cz

Praha 2021

OBSAH

- I. Úvod**
- II. Důvody přijetí směrnice EU 2019/1158 a její cíle**
- III. Implementace směrnice EU 2019/1158 do právního řádu ČR**
 - 1. Oblast působnosti**
 - 1.1 Požadavky směrnice*
 - 1.2 Současný stav právní úpravy v ČR*
 - 1.3 Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR*
 - 2. Otcovská dovolená**
 - 2.1 Požadavky směrnice*
 - 2.2 Současný stav právní úpravy v ČR*
 - 2.3 Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR*
 - 3. Rodičovská dovolená**
 - 3.1 Požadavky směrnice*
 - 3.2 Současný stav právní úpravy v ČR*
 - 3.3 Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR*
 - 4. Pečovatelská dovolená**
 - 4.1 Požadavky směrnice*
 - 4.2 Současný stav právní úpravy v ČR*
 - 4.3 Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR*
 - 5. Pracovní volno z důvodů vyšší moci**
 - 5.1 Požadavky směrnice*
 - 5.2 Současný stav právní úpravy v ČR*

5.3 Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

6. Pružné uspořádání práce

6.1 Požadavky směrnice

6.2 Současný stav právní úpravy v ČR

6.3 Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

7. Zaměstnanecká práva

7.1 Požadavky směrnice

7.2 Současný stav právní úpravy v ČR

7.3 Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

8. Zákaz diskriminace

8.1 Požadavky směrnice

8.2 Současný stav právní úpravy v ČR

8.3 Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

9. Ochrana před propuštěním a důkazní břemeno

9.1 Požadavky směrnice

9.2 Současný stav právní úpravy v ČR

9.3 Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

10. Sankce

10.1 Požadavky směrnice

10.2 Současný stav právní úpravy v ČR

10.3 Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

11. Ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky

11.1 Požadavky směrnice

11.2 Současný stav právní úpravy v ČR

11.3 Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

IV. Výzvy pro sociální dialog v oblasti sladování pracovního a rodinného života

V. Závěr

VI. Zdroje a literatura

I. Úvod

Otázka skloubení výchovy dětí či péče o blízké osoby a rozvoje profesní kariéry je dlouhodobým palčivým problémem současné doby, který je řešen na různých úrovních - mezinárodní, evropské i národních. Tento problém, který je jednou z hlavních příčin nerovného postavení žen a mužů na trhu práce, se ještě výrazněji prohloubil v souvislosti s aktuální situací kolem celosvětové pandemie onemocnění Covid-19. Rovnováha mezi pracovním a osobním životem člověka (anglicky „Work life balance“) je navíc klíčem ke snížení stresu a větší spokojenosti nejen v práci.

Rovnost žen a mužů je základní zásadou Unie. Podle čl. 3 odst. 3 druhého pododstavce Smlouvy o Evropské unii má Unie podporovat rovnost žen a mužů. Podobně článek 23 Listiny základních práv Evropské unie vyžaduje zajištění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Problematika genderové rovnosti je proto jedním z důležitých témat Evropské unie a i když bylo na tomto poli v posledních desetiletích dosaženo významného pokroku, stále přetrvávají rozdíly v postavení žen a mužů. Na trhu práce jsou ženy ještě pořád více zastoupeny v hůře placených odvětvích a naopak nedostatek jich je ve vedoucích pozicích. Součástí problematiky rovného zacházení se ženami a muži je v rámci unijního práva a politiky i sladování pracovního a rodinného života, které je jedním z nejvhodnějších nástrojů, jak genderové rovnosti dosáhnout, nebo se k ní aspoň přiblížit. Správná strategie rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem usnadňuje sladění pracovního života s osobními potřebami zaměstnanců.

V roce 2008 navrhla Komise revizi směrnice o mateřské dovolené, která by zahrnovala delší dobu dovolené a více práv pro matky, avšak legislativní proces uvázl na mrtvém bodě a návrh byl proto v roce 2015 stažen. Následně se Komise rozhodla zaujmout širší přístup k řešení nedostatečného zastoupení žen na trhu práce.

V roce 2017 Evropský parlament, Rada a Komise vyhlásili tzv. Evropský pilíř sociálních práv, který stanoví 20 klíčových zásad a práv na podporu spravedlivých a dobře fungujících trhů práce a zároveň stanoví i konkrétní opatření, která mají proměnit tyto zásady v realitu. Jedním z výstupů Evropského pilíře sociálních práv je i Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob (dále rovněž jako „Iniciativa“), která se zabývá problémy, s nimiž se potýkají pracující rodiče a pečovatelé. Tato Iniciativa zohledňuje vývoj ve společnosti v posledním desetiletí s cílem umožnit rodičům a osobám s pečovatelskými povinnostmi lépe sladit jejich pracovní a rodinný život a podpořit lepší rozdělení pečovatelských povinností mezi ženy a muže. Iniciativa stanoví komplexní balíček vzájemně se doplňujících právních a politických opatření, která se vzájemně posilují.

V rámci právních opatření je cílem iniciativy modernizovat stávající právní rámec EU v oblasti dovolených z rodinných důvodů a pružných pracovních úvazků. V návaznosti na to Komise dne 26.4.2017 předložila návrh nové směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, který zahrnoval zejména:

- zavedení otcovské dovolené. Otcové či rovnocenní druzí rodiče budou moci čerpat otcovskou dovolenou v délce nejméně 10 pracovních dnů v době kolem narození dítěte, která bude kompenzována alespoň na úrovni nemocenské.
- posílení stávajícího práva na 4 měsíce rodičovské dovolené tím, že 2 z těchto 4 měsíců budou nepřenosné z jednoho rodiče na druhého a budou kompenzovány ve výši, kterou stanoví členské státy. Rodiče budou mít rovněž právo požádat o čerpání dovolené flexibilním způsobem (např. na částečný úvazek nebo po částech).
- zavedení pečovatelské dovolené pro zaměstnance poskytující osobní péči nebo podporu příbuznému nebo osobě žijící ve stejné domácnosti. Pracující pečovatelé budou moci čerpat 5 dní ročně.

- Rozšíření stávajícího práva požádat o pružné pracovní uspořádání (kratší pracovní doba, pružná pracovní doba a flexibilita místa výkonu práce) na všechny pracující rodiče dětí do nejméně 8 let a všechny pečující osoby.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU byla vyhlášena 20. června 2019 a vstoupila v platnost v červenci 2019.

Členské státy mají povinnost implementovat směrnici do 2. srpna 2022 (s výjimkou čl. 8 odst. 3, který má být implementován do 2. srpna 2024).

V ČR není v oblasti sladování pracovního a rodinného života v porovnání s ostatními členskými státy EU příliš příznivá situace. Jako hlavní důvody tohoto stavu jsou uváděny malé množství nabízených částečných pracovních úvazků, nízká flexibilita v pracovněprávních vztazích a nedostatečný přístup k zařízením péče o děti do 3 let. Na přetrvávající nerovnosti mezi muži a ženami je Česká republika dlouhodobě upozorňována mezinárodními organizacemi, Evropskou unií, nestátními neziskovými organizacemi i akademickou sférou.

Při vědomí výše uvedeného přijala vláda ČR v únoru 2021 Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (Strategie 21+), která usiluje o odstranění přetrvávajících nerovností žen a mužů a navazuje na dosavadní politiku v této oblasti. Potřeba přijetí Strategie 2021+ je dána také okolnostmi souvisejícími s čerpáním finančních prostředků z evropských fondů v rámci příštího dotačního období, neboť existence „vnitrostátního strategického rámce pro rovnost žen a mužů“ je jednou ze základních podmínek (tzv. enabling conditions) pro čerpání dotací z fondů EU.

II. Důvody přijetí směrnice EU 2019/1158 a její cíle

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „směrnice“) je součástí balíčku opatření, jehož cílem je splnit závazek Komise plynoucí z Iniciativy na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob. Balíček se zaměřuje na řešení nedostatečného zastoupení žen v zaměstnání a na podporu jejich kariérního postupu prostřednictvím lepších podmínek pro to, aby mohly sladit své pracovní a soukromé povinnosti. Vychází ze stávajících práv a politik, nesnižuje úroveň ochrany nabízenou *acquis* EU a zachovává stávající práva poskytnutá podle současných právních předpisů Evropské unie. Stávající práva navíc zlepšuje a zavádí práva nová jak pro ženy, tak i pro muže, čímž se zabývá rovným zacházením a příležitostmi na dnešním trhu práce, prosazuje zákaz diskriminace a podporuje rovnost žen a mužů.

Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů na trhu práce jsou nejkritičtější v případě rodičů a osob s jinými pečovatelskými povinnostmi. U žen je navíc mnohem větší pravděpodobnost, že budou kvůli pečovatelským povinnostem pracovat na částečný úvazek, což výrazně přispívá k rozdílům v odměňování žen a mužů (tzv. *gender pay gap* - v České republice v roce 2019 pátý nejvyšší - 18,9 %), které se během pracovního života nahromadí a projeví se v rozdílech ve výši důchodů žen a mužů (v EU v průměru 40 %) a vedou k vyššímu riziku chudoby a sociálního vyloučení u žen, zejména ve stáří.

Jednou z hlavních příčin tohoto problému je nedostatečná politika týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Ke zhoršení problémů souvisejících se zaměstnaností žen přispívají nevyvážený systém dovolené pro ženy a muže, nedostatečné pobídky pro muže k čerpání dovolené z důvodu péče o děti nebo závislé rodinné příslušníky, omezené možnosti

využít pružného uspořádání pracovní doby, nedostatečné formální pečovatelské služby a odrazující ekonomické faktory.

S ohledem na dosavadní vývoj v oblasti zaměstnanosti žen a mužů se předpokládá, že výše uvedené negativní trendy nebudou bez zásahu EU řešeny v dostatečném rozsahu. Pouze opatření na úrovni EU bude řešit rozdíly mezi platnými vnitrostátními právními úpravami v oblasti otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené a pružného uspořádání pracovní doby, aniž by bránilo členským státům, aby poskytovaly vyšší úroveň ochrany.

Obecným cílem směrnice je zajistit uplatňování zásady rovnosti příležitostí mezi ženami a muži na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti. Přizpůsobením a modernizací právního rámce EU umožní směrnice rodičům a osobám s pečovatelskými povinnostmi lépe sladit jejich pracovní a pečovatelské povinnosti. Tím má zároveň dojít k zajištění vysoké míry zaměstnanosti v EU. Směrnice vychází ze stávajících práv, která v některých oblastech posiluje, nebo zavádí práva nová. Zachovává úroveň ochrany, kterou již právo EU nabízí.

Pokud jde o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS (dále jen „směrnice o rodičovské dovolené“), ke kterému došlo současně s vydáním směrnice EU 2019/1158, důvodem tohoto opatření je nahrazení rušeného aktu ustanoveními nové směrnice při současném zachování původních práv týkajících se rodičovské dovolené. Nová směrnice z uvedených práv vychází a dále je posiluje.

Mezi specifické cíle směrnice patří zlepšení přístupu k opatřením zaměřujícím se na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, jako jsou dovolené pro rodiče a pečovatele a pružné uspořádání pracovní doby, a zvýšení využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby ze strany mužů. Zkušenosti ukazují, že zejména kombinace ochrany pracovního místa a náhrady příjmů je pro podporu pečujících zásadní.

Předpokladem je, že směrnice bude pro jednotlivce, podniky i širší společnost velmi přínosná. Zatímco rodiče a pečující osoby budou těžit z rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jež bude lépe uzpůsobena potřebám dnešních rodin, růst zaměstnanosti žen, jejich vyšší příjmy a kariérní postup pozitivně ovlivní jak je samotné, tak i hospodářskou prosperitu, začlenění do společnosti a zdraví jejich rodin. Přínosem pro podniky má být širší nabídka talentovaných zaměstnanců, motivovanější a produktivnější pracovní síla i menší počet absencí v práci. Zvýšení zaměstnanosti žen má rovněž přispět k řešení problému souvisejícímu se stárnutím obyvatelstva a k zajištění finanční stability členských států.

Směrnice je rovněž doprovázena souborem politických opatření, která mají členské státy podpořit v dosažení cílů směřujících k lepší rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a rovnoměrnějšímu rozdělení pečovatelských povinností. Tato opatření zahrnují:

- podporu využívání evropských fondů ke zlepšení poskytování formálních (placených) pečovatelských služeb,
- zajištění ochrany rodičů a pečujících osob před diskriminací nebo propuštěním a
- odstranění ekonomických překážek pro druhé vydělávající osoby v rodinách.

V důsledku těchto opatření má směrnice zlepšit nejen rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, ale také přispět ke zvýšení zaměstnanosti žen a ekonomické stabilitě rodin.

III. Implementace směrnice EU 2019/1158 do právního řádu ČR

ČR má jako členský stát EU povinnost zajistit provedení směrnice ve vnitrostátním právu do 2. srpna 2022 (s výjimkou čl. 8 odst. 3, který má být implementován do 2. srpna 2024). Provedení směrnice nesmí být důvodem ke snížené všeobecné úrovni ochrany, která je v ČR zaměstnancům v oblastech dotčených směrnicí, již garantována (čl. 16 odst. 2 směrnice).

Při posuzování souladu českého právního řádu s požadavky směrnice by měl být jakýkoli druh pracovního volna z rodinných důvodů, zejména mateřská dovolená, otcovská dovolená, rodičovská dovolená a pečovatelská dovolená, jenž je k dispozici podle vnitrostátních právních předpisů započítán do plnění požadavku na jeden nebo více druhů dovolených stanovených v této směrnici, za předpokladu, že všechny minimální požadavky stanovené směrnicí jsou splněny a že není omezena obecná úroveň ochrany poskytnuté zaměstnancům v oblasti působnosti této směrnice. Členské státy při provádění této směrnice nemusí přejmenovávat ani jinak měnit různé druhy dovolené z rodinných důvodů, jež jsou stanovené podle vnitrostátních právních předpisů a jež se započítávají k dosažení souladu s touto směrnicí.

1. Oblast působnosti směrnice

1.1. Požadavky směrnice

Oblast působnosti je upravena v čl. 2 směrnice. Toto ustanovení vymezuje, které osoby jsou oprávněny práva upravená v této směrnici využívat. Směrnice se vztahuje na všechny pracovníky (zaměstnance), muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

1.2. Současný stav právní úpravy v ČR

Podle § 3 zákoníku práce může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, pokud není upravena zvláštními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr založený pracovní smlouvou a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce. Právní vztahy založené některou ze jmenovaných dohod jsou vůči pracovnímu poměru vztahy doplňkové, které mají sloužit k větší flexibilitě v pracovněprávních vztazích a umožňovat i tzv. práci na zvanou. Řada pravidel a omezení, která platí na pracovní poměr, se na dohody neuplatní. Jde o pracovněprávní vztahy překerní, tedy nechráněné.

Na dohody se mimo jiné nevztahuje právní úprava překážek v práci na straně zaměstnance [§ 77 odst. 2 písm. e) zákoníku práce]. Vždy ovšem musí být dodržena úprava důležitých osobních překážek v práci podle § 191 až § 198 a § 206 zákoníku práce (§ 77 odst. 3 věta druhá). Nastane-li tedy sociální situace uvedená v těchto ustanoveních (dočasná pracovní neschopnost, karanténa, nutnost zajištění krátkodobé péče o dítě nebo krátkodobého ošetřování člena rodiny či nutnost poskytnutí dlouhodobé péče blízké osobě), postupuje se podle těchto ustanovení obdobně jako v případě pracovního poměru. V pracovněprávních vztazích založených některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se také stejně jako v pracovním poměru uplatní úprava mateřské dovolené a rodičovské dovolené.

Podle § 77 odst. 3 věta první je možné v dohodě o pracovní činnosti či v kolektivní smlouvě lze sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem právo zaměstnance na pracovní volno při jiných důležitých osobních překážkách v práci (zejména podle nařízení vlády č. 592/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci) a na dovolenou. Jestliže jsou tato práva pro zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti

sjednána, pravidla pro dovolenou a jiné důležité osobní překážky v práci se řídí právní úpravou, která se vztahuje na pracovní poměr.

Zákon výslovně umožňuje sjednat či stanovit právo na dovolenou a na pracovní volno při jiných důležitých osobních překážkách v práci pro zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti, aniž by ovšem prostřednictvím tohoto nebo jiného pravidla zakazoval sjednat či stanovit tato práva i pro zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce.

Není-li to zakázáno, je dovoleno uvedená práva pro zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce sjednat či stanovit též.

Z výše uvedeného nicméně vyplývá, že zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemají právo na pracovní volno, případně na náhradu mzdy či platu v případě tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci podle nařízení vlády č. 592/2006 Sb. Nemají tedy mimo jiné právo na doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, které je upraveno v bodě 8 písm. a) přílohy citovaného vládního nařízení.

Pro zaměstnance činné na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr platí v porovnání se zaměstnanci v pracovním poměru i výjimky, pokud jde o systém nemocenského pojištění a dávek, které jsou z tohoto systému v případě určitých sociálních událostí vypláceny.

Zaměstnanci pracující na základě dohody o pracovní činnosti nemají právo na:

- ošetřovné v případě ošetřování a péče o člena rodiny.

Zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce nemají právo na:

- otcovskou v případě rodičovské dovolené otce pod dobu 7, resp. od 1.1.2022 14 dnů, v souvislosti s narozením dítěte, pokud jejich příjem činí maximálně 10 tis. Kč měsíčně a nevzniká jim proto účast na nemocenském pojištění,
- ošetřovné v případě ošetřování a péče o člena rodiny (bez ohledu na výši příjmu),
- dlouhodobé ošetřovné v případě dlouhodobé péče podle § 191a zákoníku práce (bez ohledu na výši příjmu).

1.3. Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

Z hlediska práva na pracovní volno v případě tzv. důležitých překážek v práci (mateřská a rodičovská dovolená, pracovní neschopnost, karanténa, péče nebo ošetřování a dlouhodobá péče) tedy mají zaměstnanci činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr obdobné postavení jako zaměstnanci v pracovním poměru, a v tomto směru tedy česká právní úprava odpovídá požadavkům směrnice.

Protože se ale na zaměstnance pracující na základě některé z dohod nevztahuje právní úprava tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci, zejm. podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., nemají tedy tito zaměstnanci právo na uvolnění v z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost zaměstnance nepostradatelná, ve smyslu čl. 7 směrnice. Tento nedostatek české právní úpravy by měl být v rámci implementace směrnice odstraněn.

I když neposkytování dávek ze systému nemocenského pojištění zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v době některých sociálních událostí (viz předchozí podkapitola) není v rozporu se směrnicí, neboť směrnice odměnu nebo příspěvek pouze doporučuje, není pro tyto zaměstnance čerpání volna, na které při těchto událostech mají

právo, bez určité náhrady příjmu motivační. Je k uvážení, zda by ČR neměla přistoupit k úpravě v této oblasti.

2. Otcovská dovolená

2.1. Požadavky směrnice

Ustanovení o otcovské dovolené jsou v různých státech stále běžnější a odrážejí měnící se názory na otcovství a zdůrazňují trend většího zapojení otců v souvislosti s narozením dítěte. Výzkumy naznačují souvislosti mezi otcovskou dovolenou, převzetím rodinných povinností muži a vývojem dítěte. Otcové, kteří si berou dovolenou, zejména ti, kteří ji čerpají dva týdny nebo déle bezprostředně po porodu, se častěji věnují svým malým dětem. To může mít pozitivní dopad na rovnost žen a mužů v domácnosti i v práci a může to naznačovat posun ve vztazích a vnímání rodičovských rolí a převládajících stereotypů.

Míra čerpání dovolené muži v souvislosti s narozením dítěte je nízká zejména pokud je dovolená neplacená.

Do přijetí směrnice žádné minimální normy pro otcovskou dovolenou úrovni EU neexistovaly.

Na podporu rovnoměrnějšího rozdělení pečovatelských povinností mezi ženami a muži a s cílem umožnit brzké vytvoření vazby mezi otci a dětmi tak čl. 4 směrnice nově zavádí právo otců čerpat otcovskou dovolenou ve formě krátké dovolené v délce nejméně 10 pracovních dnů u příležitosti narození jejich dítěte. Tato dovolená je určena k čerpání v období okolo narození dítěte a musí s touto událostí jasně souviset. Zároveň nesmí být právo na otcovskou dovolenou podmíněno splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru.

Otcovská dovolená má být ve smyslu čl. 8 odst. 1 a 2 směrnice placená, resp. by muži po dobu jejího čerpání měla příslušet odměna nebo příspěvek, prostřednictvím kterého mu bude zajištěn

příjem alespoň rovnocenný tomu, který by mu náležel v případě dočasné pracovní neschopnosti. Členské státy mohou právo na odměnu nebo příspěvek podmínit odpracovanou dobou ne delší než šest měsíců bezprostředně před očekávaným datem narození dítěte.

Zavedení práva na otcovskou dovolenou by mělo přispět k řešení problému nerovných možností žen a mužů čerpat dovolenou v období okolo narození dítěte a podpořit muže, aby nesli rovnější díl pečovatelských povinností, což zároveň umožní vytvořit časnou vazbu mezi otci a dětmi.

Aby se zamezilo jakékoli diskriminaci mezi manželskými a nesezdanými páry a mezi heterosexuálními a homosexuálními páry, mělo by se právo na otcovskou dovolenou uplatnit bez ohledu na manželský nebo rodinný stav podle vymezení ve vnitrostátních právních předpisech.

2.2. Současný stav právní úpravy v ČR

Rodičovská dovolená otce

Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“) neupravuje žádnou zvláštní „otcovskou dovolenou“. Možnost otce fakticky čerpat placenou otcovskou dovolenou v rozsahu 7 dnů (od 1.1.2022 14 dnů) vyplývá z obecné právní úpravy § 196 zákoníku práce, který zakotvuje právo otce dítěte čerpat rodičovskou dovolenou ode dne narození dítěte v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle však do 3 let věku dítěte, ve spojení s právní úpravou zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“) garantující po dobu 1 týdne (7 kalendářních dnů po sobě jdoucích, resp. od 1.1.2022 2 týdnů, tj. 14 kalendářních dnů po sobě jdoucích) dávku otcovské poporodní péče (tzv. otcovskou). Ve smyslu zákoníku práce tedy jde o rodičovskou dovolenou čerpanou otcem dítěte nejdříve ode dne jeho narození.

Požádá-li zaměstnanec při splnění stanovených podmínek o pracovní volno za účelem péče o dítě (rodičovskou dovolenou), musí mu zaměstnavatel volno poskytnout a omluvit jeho nepřítomnost v práci. Současně je v době čerpání rodičovské dovolené chráněn před případnou výpovědí z pracovního poměru (§ 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce).

Pro účely vzniku práva na dovolenou bude čerpání rodičovské dovolené v souvislosti s poskytováním otcovské poporodní péče v plném rozsahu považováno za odpracovanou dobu, neboť jde o rodičovskou dovolenou čerpanou zaměstnancem v rámci doby, kdy je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou [§ 216 odst. 2 písm. c) zákoníku práce]. Tato rodičovská dovolená způsobí i další právní následky, které právní úprava s touto překážkou v práci spojuje, jako je zejména zákaz výpovědi nebo prodloužení výpovědní doby [§ 53 odst. 1 písm. d) a odst. 2 zákoníku práce].

➤ **Otcovská**

Možnost otců požádat po narození dítěte o čerpání rodičovské dovolené a čerpat při tom dávku nemocenského pojištění (otcovskou) byla zavedena novelou zákona o nemocenském pojištění od 1. února 2019. Tato nová právní úprava byla tehdy odůvodněna důvěrou vlády, že zavedení otcovské vytvoří prostor pro zapojení mužů do péče o malé děti a o domácnost, ale také umožní otcům rozvíjet své rodičovské kompetence při zachování jistoty zaměstnání a výdělku.

Na dávku otcovské poporodní péče (otcovskou) má pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otec, případně, pojištěnec, který pečuje 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 (§ 38a odst. 1 zák. o nemocenském pojištění). Otcovská náleží, jen nastal-li nástup na otcovskou v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče.

Zaměstnavatel zaměstnanci po dobu poskytování otcovské poporodní péče neposkytuje mzdu, plat ani jejich náhradu a výpadek v příjmu je zaměstnanci kompenzován právě prostřednictvím

nároku na otcovskou. Výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu (stejně jako peněžitá pomoc v mateřství).

Nárok na otcovskou podmiňuje zákon o nemocenském pojištění tím, že zaměstnanec přeruší výdělečnou činnost (čerpá pracovní volno) v období do 6 týdnů od narození dítěte, případně ode dne převzetí dítěte do péče, a dávku bude pobírat po dobu nejvýše 1 týdne, tj. 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích (podpůrčí doba). K 1. lednu 2022 vstoupí v účinnost novela zákona o nemocenském pojištění (zákon č. 330/2021 Sb.), který podpůrčí dobu prodlužuje na 2 týdny, tj. 14 po sobě jdoucích kalendářních dnů. Výplata otcovské se nepřerušuje, proto není možné čerpat otcovskou v několika kratších úsecích, vždy pouze v rozsahu rodičovské dovolené, o jejíž čerpání zaměstnanec požádá, až do maximální délky podpůrčí doby.

Z výše uvedeného lze vyplývá, že díky úpravě otcovské mohou po určitou dobu po narození dítěte čerpat placené (prostřednictvím dávky poskytované z nemocenského pojištění) pracovní volno souběžně oba rodiče. Matka po narození dítěte zpravidla čerpá mateřskou dovolenou. Při splnění zákonem stanovených podmínek jí vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Otec může čerpat rodičovskou dovolenou a po dobu 1 týdne (od 1.1.2022 2 týdnů) mu bude poskytována otcovská.

Zaměstnancům, kteří jsou zaměstnání na základě dohody o provedení práce a jejichž měsíční zúčtováný příjem je maximálně 10 000 Kč včetně, nevzniká účast na nemocenském pojištění, tedy ani nárok na otcovskou.

2.3. Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

Požadavku směrnice na délku placené otcovské dovolené v trvání 10 pracovních dnů je vyhověno nadcházejícím prodloužením podpůrčí doby otcovské na 2 týdny, tj. 14 kalendářních dnů po sobě jdoucích, od 1.1.2022. Podle pravidla obsaženého v § 81 zákoníku práce se

pracovní doba rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne, tzn. že na období 2 týdnů případně zpravidla 10 pracovních dnů.

Pokud jde o výši otcovské, požaduje směrnice dávku alespoň ve stejné výši, v jaké se poskytuje dávka při dočasné pracovní neschopnosti. Výše otcovské je podle platné úpravy vyšší, než dávka nemocenského.

Na základě výše uvedeného zhodnocení požadavků směrnice a platné právní úpravy v ČR je možné konstatovat, že ustanovení směrnice o otcovské dovolené lze již v současnosti, resp. od 1.1.2022, kdy vstoupí v účinnost novela zákona o nemocenském pojištění prodlužující podpůrčí dobu pobírání otcovské na 2 týdny, považovat za plně implementovanou a nebudou již v tomto směru třeba žádné další legislativní změny.

3. Rodičovská dovolená

3.1. Požadavky směrnice

Směrnice o rodičovské dovolené 2010/18/EU upravovala až do přijetí směrnice EU 2019/1158 rodičovskou dovolenou tak, že prováděla rámcovou dohodu uzavřenou mezi sociálními partnery - organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS, která stanovila individuální práva na rodičovskou dovolenou v rozsahu nejméně čtyř měsíců z důvodu narození nebo osvojení dítěte za účelem péče o toto dítě. Směrnice EU 2019/1158 vychází z původních práv rodičů, která dále zlepšuje, neboť původní úprava byla považována za nedostatečnou, pokud jde o to, aby oběma rodičům umožňovala rovné využívání jejich nároků. Navíc během rodičovské dovolené nezaručovala žádné příspěvky a je možné, že si mnoho rodin nemohlo dovolit takovou rodičovskou dovolenou čerpat. Původní úprava neuspěla ani v podpoře většího zapojení otců do pečovatelských povinností. Většina otců práva na rodičovskou dovolenou nevyužívala a značnou část svého nároku na dovolenou převáděla na

matky. V důsledku toho došlo k výrazným rozdílům mezi průměrnou mírou využití rodičovské dovolené u matek a otců, která v případě otců v mnoha členských státech zůstává příliš nízká.

Směrnice EU 2019/1158 zachovává v čl. 5 individuální právo každého zaměstnance na rodičovskou dovolenou v délce nejméně 4 měsíců ze zrušené směrnice 2010/18/EU, kterou může čerpat do doby, než dítě dosáhne určitého věku, který nemá být vyšší než 8 let. Nadto se nově zaměřuje na řešení zjištěných nedostatků prostřednictvím stanovení povinností členskými státy upravit:

- minimální délku rodičovské dovolené v rozsahu nejméně dvou měsíců, které nelze mezi rodiči převádět, včetně odměny nebo příspěvku za tuto dobu podle čl. 8 odst. 1 a 3., a to způsobem, aby se usnadnilo čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči.
- nezbytná opatření k zajištění větší flexibility při čerpání rodičovské dovolené, která umožní čerpat rodičovskou dovolenou pružnými způsoby, čímž se zvýší pravděpodobnost, že rodiče, zejména otcové, svůj nárok na tuto dovolenou využijí. Pružnými způsoby čerpání rodičovské dovolené je kromě čerpání na plný pracovní úvazek například čerpání formou kratší pracovní doby, formou střídajících se dob dovolené a práce - například určité počty dní dovolené vystřídané obdobími práce, apod. Zaměstnavatel by měl mít možnost takovou žádost o čerpání rodičovské dovolené jinými způsoby než na plný pracovní úvazek přijmout, nebo zamítnout s ohledem na potřeby zaměstnance i své provozní důvody s tím, že případné zamítnutí by musel v přiměřené lhůtě písemně odůvodnit.
- přiměřenou lhůtu pro oznámení, jež mají dát zaměstnavatelům zaměstnanci, když vykonávají právo na rodičovskou dovolenou, včetně toho, aby zaměstnancova žádost uváděla zamýšlený začátek a konec doby dovolené.

Kromě výše uvedených požadavků, které musí být členskými státy splněny, obsahuje čl. 5 směrnice i dispozitivní ustanovení, která pouze navrhuji členským státům určitou úpravu v oblasti rodičovské dovolené. Členské státy mohou:

- právo na rodičovskou dovolenou podmínit splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než jeden rok,
- stanovit okolnosti, za kterých může být 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 by museli zaměstnavatelé písemně odůvodnit.

3.2. Současný stav právní úpravy v ČR

Rodičovská dovolená

Právo na rodičovskou dovolenou upravuje § 196 zákoníku práce. Rodičovskou dovolenou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené (28 týdnů), zaměstnanci se poskytuje rodičovská dovolená od narození dítěte, a to na základě jejich žádosti a v rozsahu, o který požádají (až do tří let věku dítěte). Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte i otci dítěte, a to i v případě, že jsou oba zaměstnání u stejného zaměstnavatele a chtějí volno čerpat souběžně (otec může čerpat rodičovskou dovolenou ode dne narození dítěte, zatímco matka v té době čerpá mateřskou dovolenou).

Zaměstnankyně ani zaměstnanec nemají povinnost čerpat rodičovskou dovolenou. Jde o jejich právo a zákon jim umožňuje poměrně širokou možnost s tímto právem disponovat. Tím, že jim umožňuje čerpat rodičovskou dovolenou v rozsahu, o jaký požádají, mohou volit různé varianty péče o dítě, tedy jak péči střídavou, tak péči společnou.

Rodiče dítěte jsou svojí žádostí vázáni. Požádá-li tedy rodič dítěte o poskytnutí rodičovské dovolené do tří let věku dítěte, zaměstnavatel není povinen umožnit mu dřívější návrat do zaměstnání. Naopak, požádá-li například o čerpání rodičovské dovolené do jednoho roku věku dítěte, je zaměstnavatel povinen mu umožnit návrat do práce, když dítě dosáhne tohoto věku. Až do tří let věku dítěte může rodič opakovaně žádat o čerpání rodičovské dovolené v kratších úsecích zcela podle svých potřeb a zaměstnavatel je povinen těmto žádostem vyhovět. Teoreticky není vyloučena ani možnost čerpání rodičovské dovolené po část pracovní doby tak, že by zaměstnanec pracoval v kratších směnách či jen některé dny v týdnu. V praxi však není zvykem taková uspořádání využívat. V drtivé většině případů čerpá rodičovskou dovolenou matka dítěte po skončení mateřské dovolené.

Zaměstnanci čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou chráněni před výpovědí. Ustanovení § 53 zákoníku práce zakazuje zaměstnavateli dát výpověď zaměstnanci v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

Po návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené nebo otce z rodičovské dovolené čerpané ve stejném rozsahu jako je mateřská dovolená matky, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy, tj. podle sjednaného druhu práce a na sjednaném místě. Po návratu zaměstnance z navazující rodičovské dovolené čerpané až do tří let věku dítěte je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit podle jeho pracovní smlouvy.

➤ **Rodičovský příspěvek**

Pokud jde o hmotné zabezpečení v době rodičovské dovolené, pečujícímu rodiči náleží měsíční opakovaná dávka státní sociální podpory – rodičovský příspěvek podle § 30 a násl. zákona č. 117/1995 Sb., O státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o státní

sociální podpoře“). Ačkoli rodičovskou dovolenou mohou čerpat oba rodiče souběžně, rodičovský příspěvek může pobírat jen jeden z nich. Volba závisí na jejich vzájemné dohodě. Pobírání rodičovského příspěvku obvykle navazuje na čerpání peněžité pomoci v mateřství, pokud rodič na peněžitou pomoc v mateřství, příp. na nemocenské v souvislosti s porodem nárok nemá, náleží mu rodičovský příspěvek již od narození dítěte.

Rodič má právo na rodičovský příspěvek, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě do čtyř let a jestliže jsou dodržována pravidla ohledně docházky dítěte mladšího 2 let do předškolního zařízení. Podmínka osobní celodenní péče se považuje za splněnou a rodičovský příspěvek náleží i v případech, kdy:

- dítě mladší 2 let navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 92 hodin v kalendářním měsíci,
- dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti či jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,
- zdravotně postižené dítě pravidelně navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,
- dítě navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně, pokud jeho oba rodiče nebo osamělý rodič jsou osobami závislými na pomoci jiné osoby ve stupni III a IV,
- rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou v době, kdy je výdělečně činný nebo studuje.

Dávka je poskytována nezávisle na příjmu rodiny. Celková výše rodičovského příspěvku činí 300 000 Kč od 1. 1. 2020, a může být čerpána až do čtyř let věku dítěte. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou dvě a více dětí narozených současně, má rodič nárok až na

vyčerpání celkové částky 450 000 Kč. Rodič si může zvolit měsíční výši čerpání rodičovského příspěvku. Pro volbu měsíční výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte, pokud lze alespoň jednomu z rodičů stanovit. Volbu výše rodičovského příspěvku je možno měnit jedenkrát za tři měsíce.

Jestliže lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 10 000 Kč, může rodič volit měsíční výši čerpání rodičovského příspěvku až do této výše. Maximální výše rodičovského příspěvku v roce 2021 přitom může činit 43 470 Kč měsíčně (odpovídá hrubému příjmu cca 108 000 Kč měsíčně).

Pokud ani jednomu z rodičů nelze stanovit denní vyměřovací základ, nebo při podání žádosti rodič nedoložil výši denního vyměřovacího základu, nebo je-li 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu nižší než 10 000 Kč, rodič může volit výši rodičovského příspěvku až do částky 10 000 Kč měsíčně.

Příjmy rodiče nejsou u této dávky sledovány. Rodič může při nároku na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny svou výdělečnou činností. Po dobu, kdy je výdělečně činný nebo po dobu studia musí však zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

3.3. Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

Rodičovská dovolené v ČR je v porovnání s jinými zeměmi mimořádně dlouhá a významně přesahuje minimální délku rodičovské dovolené požadovanou směrnicí. Jak vyplývá z předchozí kapitoly, je platná právní úprava čerpání rodičovské dovolené v ČR velmi flexibilní a nabízí zaměstnanci možnosti čerpání rodičovské dovolené přizpůsobené jeho potřebám a i

v tomto směru tedy zcela vyhovuje požadavkům směrnice na čerpání rodičovské dovolené pružnými způsoby.

Pokud jde o nepřenositelnost 2 měsíců rodičovské dovolené ve smyslu čl. 5 odst. 2 směrnice, není toto ustanovení do právního řádu ČR dost dobře implementovatelné. Rodičovskou dovolenou mohou v ČR souběžně čerpat oba rodiče až do 3 let věku dítěte (rodičovský příspěvek však pobírá jen jeden z nich), k žádným přenosům nároků na rodičovskou dovolenou mezi rodiči zde nedochází. Faktem nicméně je, že v praxi k souběžnému čerpání rodičovské dovolené nedochází, neboť jeden z rodičů v zaměstnání dále pokračuje kvůli hmotnému zabezpečení rodiny. Rovněž v praxi nedochází ani k výměně rodičů na rodičovské dovolené, neboť rodič s vyšším příjmem finančně zabezpečuje rodinu po celou dobu čerpání rodičovské dovolené druhým rodičem.

Je tedy spíše otázkou, jak jinak by mohl stát podpořit větší zapojení otců do péče o malé děti, aby byl naplněn smysl uvedeného ustanovení směrnice, ve spojení s čl. 8 odst. 1 a 3, které po členských státech požadují zavedení odměny nebo příspěvku po dobu dvou měsíců nepřevoditelné rodičovské dovolené, a to takovým způsobem, aby se usnadnilo čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči. Termín pro implementaci tohoto opatření je 2. srpna 2024. Jako řešení by se mohlo nabízet vyčlenění určité částky z celkové sumy určené na rodičovský příspěvek, kterou by následně mohl čerpat pouze druhý rodič čerpající rodičovskou dovolenou a pečující o dítě bez možnosti nechat se v péči nahradit jinou osobou starší 18 let. Dalším možným řešením větší motivace otců převzít na sebe část pečovatelských povinností by mohlo být zavedení nové dávky ze systému státní sociální podpory, která by po určitou dobu faktického čerpání rodičovské dovolené mohla být vyplácena druhému rodiči (zpravidla otcí).

Výslovně by měla být v zákoníku práce nově stanovena povinnost zaměstnanců hodlajících čerpat rodičovskou dovolenou oznámit tuto skutečnost zaměstnavateli (pravděpodobně

písemně) s uvedením zamýšleného začátku a konce doby čerpání této dovolené, a to v přiměřené lhůtě před zahájením jejího čerpání.

Pokud jde o dispozitivní ustanovení směrnice o tom, jaké podmínky lze ve vztahu k rodičovské dovolené a jejímu čerpání zavést (podmínění vzniku práva na rodičovskou dovolenou odpracovanou dobou nebo dobou trvání pracovního poměru a možnost zaměstnavatelů za určitých podmínek odložit čerpání rodičovské dovolené), není pravděpodobné, že by některá z těchto podmínek byla implementována do českého právního řádu. Provedení směrnice totiž nesmí být důvodem ke snížení všeobecné úrovně ochrany zaměstnanců, a stávající právní úprava umožňuje vznik práva na rodičovskou dovolenou všem rodičům pouze na základě narození dítěte a garantuje právo čerpat tuto dovolenou pouze na základě své žádosti bez možnosti odmítnutí ze strany zaměstnavatele. Zpřísnění těchto podmínek by představovalo snížení dosavadní úrovně ochrany.

4. Pečovatelská dovolená

4.1. Požadavky směrnice

Aby muži a ženy s pečovatelskými povinnostmi získali více možností zůstat v zaměstnání, měl by mít každý pracovník právo na pečovatelskou dovolenou v délce pěti pracovních dnů ročně.

Pečovatelskou dovolenou, která je upravena v čl. 6 směrnice, se rozumí pracovní volno pro zaměstnance, aby mohl poskytovat osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto zaměstnancem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem. Za rodinného příslušníka se považuje syn, dcera, matka, otec, manžel či manželka zaměstnance nebo partner či partnerka zaměstnance v registrovaném partnerství, jsou-li taková partnerství upravena vnitrostátními právními předpisy.

Členské mají proto přijmout nezbytná opatření s cílem zajistit, aby zaměstnanci měli právo na pečovatelskou dovolenou v délce nejméně pěti pracovních dní na zaměstnance za rok. Toto právo může být podmíněno náležitým potvrzením zdravotních potíží zaměstnancova rodinného příslušníka a potřebě značné péče nebo pomoci. Členské státy mohou stanovit, že tuto dovolenou je možné čerpat v jednotlivých případech v délce jednoho či více pracovních dnů.

Do budoucna se předpokládá, že v důsledku stárnutí obyvatelstva a doprovodného nárůstu výskytu omezení souvisejících s věkem bude potřeba neformální (rodinné) péče dále narůstat. Rostoucí potřebu péče by měly členské státy zohlednit při koncipování svých politik v oblasti péče, a to i pokud jde o pečovatelskou dovolenou. Směrnice tedy proto členské státy vybízí, aby právo na pečovatelskou dovolenou umožnily i dalším příbuzným, jako jsou prarodiče a sourozenci.

Vedle práva na pečovatelskou dovolenou stanoveného v této směrnici by všichni zaměstnanci za podmínek stanovených členskými státy měli mít i nadále právo čerpat pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých a neočekávaných rodinných důvodů, jak stanovila směrnice 2010/18/EU o rodičovské dovolené a nově čl. 7 směrnice EU 2019/1158, toto volno tedy nelze započítat jako ekvivalent pečovatelské dovolené při posuzování souladu právních řádů členských států se měrnici.

Přestože členské státy mají možnost se rozhodnout, zda poskytnou odměnu nebo příspěvek během pečovatelské dovolené, vybízejí se k tomu, aby takovou odměnu nebo příspěvek zavedly a zaručily tak, že pečující osoby, zejména muži, budou svého práva skutečně využívat.

4.2. Současný stav právní úpravy v ČR

Ošetřování a péče o člena rodiny

Ustanovení § 191 zákoníku práce obsahuje výčet důležitých osobních překážek v práci, mezi které patří i

- ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a
- péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákoně o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Specifikaci situací, kdy zaměstnanec z důvodu péče o dítě nebo jinou osobu nemůže pracovat a podmínky nároku na dávku ze systému nemocenského pojištění – tzv. ošetrovné, obsahuje ustanovení § 39 zákona o nemocenském pojištění. Pokud jde o dítě mladší 10 let, nemusí jít vždy o péči v souvislosti s nemocí, právo na pracovní volno z důvodu ošetřování a na ošetrovné má zaměstnanec i v případech, že školské či jiné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události, nebo pokud dítěti byla nařízena karanténa, nebo pokud osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla.

Pojem domácnost definuje ustanovení § 3 písm. v) zákona o nemocenském pojištění tak, že domácností se rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby. V případě svěřeni dítěte soudem do společné nebo do střídavé péče obou rodičů se za domácnost považuje domácnost každého z těchto rodičů.

Zaměstnavatel je povinen po dobu trvání této překážky v práci omluvit nepřítomnost zaměstnance či zaměstnankyně v práci, a to bez ohledu na to, zda zaměstnanci současně vznikl i nárok na dávku ošetrovného či nikoli. Poskytnutí pracovního volna není při těchto překážkách závislé na úvaze zaměstnavatele. Zaměstnanec ani nemusí o poskytnutí pracovního volna žádat, je však povinen existenci překážky v práci, tj. potřebu ošetřování, zaměstnavateli prokázat

potvrzením od ošetřujícího lékaře (tiskopis „Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)“) nebo na tiskopise „Žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovného zařízení (školy)“, které vydává škola, kterou dítě navštěvuje.

V době trvání této překážky v práci nesmí být zaměstnanci dána výpověď [§ 53 písm. f) zákoníku práce] a po jejím skončení má zaměstnavatel povinnost zařadit zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště (§ 47 zákoníku práce). Doba poskytování dlouhodobé péče se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce v plném rozsahu [§ 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Pokud by v době zahájení ošetřování nemocného člena rodiny zaměstnanec čerpal dovolenou, její čerpání se přerušuje s výjimkou situace, kdy zaměstnanec požádá o pokračování v jejím čerpání (§ 219 odst. 1 zákoníku práce).

➤ **Ošetřovné**

Na ošetřovné má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu ošetřování nemocného člena domácnosti nebo péče o zdravé dítě mladší 10 let z důvodů uzavření školského nebo dětského zařízení (zapříčiněného havárií, epidemií či jinou nepředvídanou událostí). Ošetřovné náleží též v případech, kdy byla dítěti nařízena karanténa nebo pokud osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla. Podmínkou nároku na ošetřovné je, že ošetřovaná osoba žije se zaměstnancem či zaměstnankyní, v domácnosti. Tato podmínka neplatí v případě ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let rodičem.

Zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné z důvodu ošetřování dítěte nebo péče o ně, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek na toto dítě. Toto omezení neplatí v případě, kdy tato jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace stanovené zákonem, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.

Maximálně lze ošetrovné čerpat 9 dní. Jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle 16 kalendářních dnů. Běh podpůrčí doby se u ošetrovného staví po dobu poskytování zdravotních služeb ošetrované osobě u poskytovatele lůžkové péče.

Výše ošetrovného od prvního kalendářního dne činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Denní vyměřovací základ se pro účely ošetrovného stanoví a redukuje stejným způsobem jako při výpočtu nemocenského.

Rodiče či jiné oprávněné osoby se mohou při ošetrování vystřídat. V témže případě ošetrování náleží ošetrovné jen jednou a jen jednomu z oprávněných nebo postupně dvěma oprávněným, jestliže se při ošetrování vystřídají. Vystřídat se je možné jen jednou.

Někteří zaměstnanci nemají z důvodu charakteru vykonávané činnosti na ošetrovné nárok - zaměstnanci zaměstnaní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, zaměstnanci účastní pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu (sjednaný příjem do 3.500 Kč), a domácí zaměstnanci. Nárok na výplatu ošetrovného nemají ani zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti.

➤ **Krizové ošetrovné**

V souvislosti epidemií onemocnění Covid-19 a mimořádnými opatřeními, která byla dočasně zavedena, měly podle schválené právní úpravy (zákona č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetrovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů) v době mimořádných opatření, tj. po omezenou dobu, nárok na ošetrovné (s výjimkou nařízení karantény v rodině) i osoby pracující na dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti, pokud za ně bylo odváděno sociální pojištění.

U zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce vzniká účast na nemocenském pojištění v měsíci, kdy je příjem vyšší než 10 tis. Kč, pokud pracují na základě dohody o pracovní činnosti, jsou nemocensky pojištěni v měsíci, kdy je jejich příjem vyšší než 3.500,- Kč (v případě příjmu nižšího než 3.500,- Kč za měsíc se jedná o tzv. zaměstnání malého rozsahu).

Dlouhodobá péče

Od 1. června 2018 byl prostřednictvím nového § 191a zákoníku práce v ČR upraven nový institut tzv. dlouhodobé péče, který je jednou z důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance. Současně byla v § 41a a násl. zákona o nemocenském pojištění upravena nová dávka, tzv. dlouhodobé ošetřovné.

Smyslem dlouhodobé péče je umožnit domácí péči o člena rodiny, u kterého ošetřující lékař zdravotnického zařízení poskytujícího lůžkovou péči (zpravidla nemocnice) rozhodl, že jeho zdravotní stav potřebuje po propuštění z hospitalizace domácí celodenní péči, a to až po dobu 90 kalendářních dní s náhradou příjmů ve výši 60% denního vyměřovacího základu. Okruh osob, kterým může na tuto dávku vzniknout nárok, je poměrně široký.

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče při splnění podmínek stanovených v zákoně o nemocenském pojištění pro dlouhodobé ošetřovné a nárok na něj, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Zaměstnavatel musí být schopen existenci vážných provozních důvodů prokázat.

I v případě dlouhodobé péče je povinností zaměstnance zaměstnavateli tuto překážku v práci prokázat, a to rozhodnutím ošetřujícího lékaře o potřebě dlouhodobé péče (musí být vystaveno v den propuštění z hospitalizace a nelze jej vystavit zpětně). Ošetřující lékař toto potvrzení vystaví, pokud bude u ošetřované osoby splněna podmínka hospitalizace, která trvala minimálně 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů (počítá se i první a poslední den hospitalizace),

a za předpokladu, že zdravotní stav ošetřované osoby po propuštění z hospitalizace do domácího prostředí bude nezbytně vyžadovat poskytování dlouhodobé péče po dobu dalších alespoň 30 kalendářních dnů. Dále je třeba prokázat existenci ošetřované osoby, vyžadující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí, ke které musí mít zaměstnanec zákonem požadovaný vztah a musí prokázat také existenci souhlasu ošetřované osoby s poskytováním dlouhodobé péče ze strany zaměstnance.

Pro právo na pracovní volno a dávku dlouhodobého ošetřovného musí být zaměstnanec jako pečující osoba:

- manželem či manželkou ošetřované osoby nebo registrovaným partnerem či registrovanou partnerkou ošetřované osoby,
- příbuzným v přímé linii s ošetřovanou osobou nebo jejím sourozencem, tchyní, tchánem, snachou, zetěm, neteří, synovcem, tetou či strýcem,
- druhem či družkou ošetřované osoby nebo jinou fyzickou osobou žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti.

V průběhu 90 dnů nároku na dlouhodobé ošetřovné je možné se střídat v péči bez omezení, avšak vždy pouze po celých dnech.

Po skončení poskytování dlouhodobé péče má zaměstnavatel povinnost zařadit zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště (§ 47 zákoníku práce). V době poskytování dlouhodobé péče nesmí být zaměstnanci dána výpověď [§ 53 písm. f) zákoníku práce]. Doba poskytování dlouhodobé péče se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce (§ 216 odst. 2 zákoníku práce). Pokud by v době nástupu na dlouhodobou péči zaměstnanec čerpal dovolenou (nikoli na svou žádost), její čerpání se přerušuje (§ 219 odst. 1 zákoníku práce).

➤ **Dlouhodobé ošetřovné**

Dlouhodobé ošetřovné je upraveno v ustanoveních § 41a až 41f zákona o nemocenském pojištění. Výše dlouhodobého ošetřovného činí za kalendářní den 60 % denního vyměřovacího základu a maximálně jej lze čerpat 90 kalendářních dní.

Dlouhodobé ošetřovné rovněž poskytuje prostor pro případné následné rozhodnutí rodiny, jak se o svého blízkého postarat v případě, kdy lze očekávat, že bude nadále vyžadovat péči. Jednou z možností může být žádost o příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách.

Okruh osob, kterým může za splnění podmínek vzniknout nárok na dlouhodobé ošetřovné z důvodu poskytování dlouhodobé péče je poměrně široký (viz výše).

Zaměstnancům, kteří vykonávají tzv. zaměstnání malého rozsahu (sjednaný příjem do 3.500,- Kč) nebo jsou zaměstnání na základě dohody o provedení práce (bez ohledu na výši zúčtovaného příjmu), nárok na dávku nevzniká.

4.3. Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

Z předchozí kapitoly vyplývá, že česká právní úprava pečovatelského volna je komplexní a v porovnání s požadavky směrnice i výrazně nadstandardní. Umožňuje rodinám se co nejvíce svobodně rozhodnout o tom, kdo z rodiny a jak bude vykonávat neformální péči, která přispívá ke kvalitě života osob, o které se rodina stará.

Lze tedy konstatovat, že pokud jde o pečovatelskou dovolenou, vyhovuje stávající česká právní úprava požadavkům směrnice v plném rozsahu.

Ačkoli směrnice ponechává na členských státech, zda za dobu pečovatelské dovolené poskytnou nějakou odměnu či příspěvek, lze v ČR za problém považovat skutečnost, že zaměstnanci pracující v pracovněprávním vztahu založeném některou z dohod o pracích

konaných mimo pracovní poměr, nemají právo na ošetřovné (zaměstnanci pracující na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce) ani na dlouhodobé ošetřovné (právo nemají jen zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce). Blíže k tomuto problému viz kapitola č. 1.

I když tedy platná úprava není v rozporu se směrnicí, i zaměstnanci pracující na některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by měli mít právo, je-li za ně odváděno nemocenské pojištění, na dávky ze systému tohoto pojištění, tedy i na ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné. Krátkodobě v souvislosti s mimořádnými opatřeními ve vztahu k epidemii onemocnění Covid-19 právo na ošetřovné měli (blíže viz výše).

Je otázkou, zda ČR v rámci implementace směrnice přijme v tomto směru změny v zákoně o nemocenském pojištění.

5. Pracovní volno z důvodů vyšší moci

5.1. Požadavky směrnice

Směrnice v čl. 7 plně převzala ustanovení o pracovním volnu z důvodu vyšší moci ze zrušené směrnice 2010/18/EU o rodičovské dovolené. Ustanovení čl. 7 tedy zachovává původní právo zaměstnanců na pracovní volno v případě vyšší moci.

Každý zaměstnanec (nejen rodiče či pečující osoby) má mít právo na pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost zaměstnance nepostradatelná. Členské státy i nadále mohou právo každého zaměstnance na pracovní volno z důvodů vyšší moci omezit na určitou dobu za rok nebo na určitou dobu v jednotlivém případě nebo oběma způsoby.

5.2. Současný stav právní úpravy v ČR

Doprovod rodinného příslušníka

Nařízení vlády č. 590/2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci ve své příloze v bodě 8 písm. a) upravuje právo zaměstnance na pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu. Zároveň platí, že na toto volno má právo jen jeden z rodinných příslušníků. Právo na toto volno je tedy omezeno rozsahem 1 dne (1 pracovní směny) v jednotlivých případech, ke kterým může docházet opakovaně – celkový rozsah volna za rok není omezen.

Náhrada mzdy nebo platu se v případě volna k doprovodu rodinného příslušníka poskytne podle toho, o jak vzdálené příbuzné se jedná. Náhrada příjmu se poskytuje v případě doprovodu manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela (má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada příjmu). Bez náhrady příjmu se volno poskytuje ve vztahu k ostatním rodinným příslušníkům.

Právní úprava jiných důležitých osobních překážek v práci podle výše citovaného nařízení vlády se nevztahuje na zaměstnance v pracovněprávních vztazích založených dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce.

5.3. Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

Rozsah české právní úpravy je ve vztahu k požadavku směrnice na pracovní volno z důvodu vyšší moci zcela vyhovující.

Nedostačující je však působnost této právní úpravy – zcela vyloučeni jsou z aplikace nařízení vlády č. 590/2006, které upravuje právo na doprovod rodinného příslušníka, zaměstnanci pracující na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce (blíže viz k tomuto problému kapitola 1). Tento stav je v rozporu s čl. 2 směrnice, který vyžaduje, aby se práva v ní stanovená vztahovala na všechny zaměstnance v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy. Podle § 3 zákoníku práce jsou základními pracovněprávními vztahy pracovní poměr a vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V rámci implementace směrnice by mělo dojít k rozšíření práva na tzv. jinou důležitou osobní překážku v práci podle bodu 8 písm. a) přílohy výše citovaného nařízení vlády i na zaměstnance pracující na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

6. Pružné uspořádání práce

6.1. Požadavky směrnice

Ke zhoršení problémů souvisejících se zaměstnaností žen přispívají i omezené možnosti využít pružného uspořádání pracovní doby. Skutečnost, že si rodiče a pečující osoby budou moci vybrat z širší nabídky, jak si zorganizovat pracovní a pečovatelské povinnosti, pomůže zabránit jejich úplnému odchodu z trhu práce.

Směrnice 2010/18/EU o rodičovské dovolené upravovala možnost pro rodiče vracející se z rodičovské dovolené požádat o dva druhy pružného uspořádání pracovní doby (rozvržení pracovní doby a délku pracovní doby). Nová směrnice rozšiřuje tyto dvě stávající formy o třetí formu pružného uspořádání pracovní doby (možnosti práce na dálku) a dále rozšiřuje osobní působnost těchto práv na všechny pečující osoby a zaměstnance s dětmi do určitého věku, a to nejméně osmi let.

Pružným uspořádáním pracovní doby se podle definice uvedené v čl. 3 směrnice rozumí možnost zaměstnanců přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby. V souladu s čl. 9 mají členské státy přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby zaměstnanci s dětmi nejméně do osmi let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče. Trvání takového pružného uspořádání práce může být přiměřeným způsobem omezeno. Pečující osobou se pro tyto účely rozumí zaměstnanec poskytující osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto zaměstnancem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem.

Zaměstnavatelé mají mít povinnost žádost zaměstnance o pružné uspořádání práce v přiměřené době zvážit a odpovědět na ni s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i zaměstnance, a to včetně odůvodnění případného zamítnutí žádosti nebo jakéhokoli odkladu požadovaného pružného uspořádání. Při zvažování žádostí o pružné uspořádání práce by zaměstnavatelé měli mít možnost zohlednit mimo jiné dobu trvání požadovaného pružného uspořádání práce, jakož i své zdroje a provozní kapacitu k tomu, aby mohli takovéto uspořádání nabízet.

Aby byly zohledněny potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců, umožňuje směrnice členským státům trvání pružného uspořádání pracovní doby omezit. Tato možnost je relevantní především u částečného pracovního úvazku. Ačkoli se prokázala užitečnost těchto úvazků v tom, že některým ženám umožňují zůstat na trhu práce po narození dětí, bylo rovněž zjištěno, že dlouhé trvání kratšího pracovního úvazku může vést k nižším příspěvkům na sociální zabezpečení, což se později projeví nižším nebo neexistujícím nárokem na důchod.

Je-li trvání pružného uspořádání práce omezeno, má zaměstnanec právo vrátit se na konci sjednané doby k původnímu rozvržení práce. Zaměstnanec má také právo žádat o návrat k původnímu rozvržení práce před skončením sjednané doby, kdykoliv to odůvodňuje změna okolností. Konkrétní okolnosti, z nichž vychází potřeba pružného uspořádání práce, se mohou

změnit. Zaměstnanci proto mají mít nejen právo vrátit se k původnímu rozvržení práce na konci vzájemně sjednané doby, ale i možnost žádat o návrat k původnímu rozvržení pracovní doby dříve, vyžaduje-li to změna příslušných okolností. Zaměstnavatel bude muset žádost o dřívější návrat k původnímu rozvržení práce zvážit a odpovědět na ni s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i zaměstnance.

6.2. Současný stav právní úpravy v ČR

Podle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce platí, že požádá-li 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 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), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Podstata jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby může spočívat v tom, že zaměstnanec požádá o vlastní (individuální) rozvrh pracovní doby s tím, že obecně stanovené limity pro rozvržení pracovní doby do směn (maximální délka jedné směny, minimální délka odpočinků) platí i pro tyto případy. Jinou vhodnou úpravou pracovní doby je pak třeba rozumět zejména jiný začátek, popřípadě konec směn, než mají ostatní zaměstnanci, různou délku směn v jednotlivých dnech či rozvrhování pracovní doby jen na některé dny v týdnu. Kratší pracovní doba a jiná vhodná úprava pracovní doby se mohou kombinovat.

Zákoník práce blíže nedefinuje tzv. vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, pro které může zaměstnancovu žádost odmítnout. Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu v této věci je pro posouzení vážnosti provozních důvodů na straně zaměstnavatele rozhodující zejména

vyhodnocení, jaký zásah do provozu zaměstnavatele představuje zkrácení pracovní doby oprávněného zaměstnance ve srovnání se stavem, kdy by pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu. Vážný provozní důvod je dán pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele. Pro posouzení existence vážných provozních důvodů může mít v případě žádosti zaměstnance o možnost pracovat po kratší pracovní dobu význam i to, zda může zaměstnavatel nahradit část pracovní doby odpovídající rozdílu mezi stanovenou a kratší pracovní dobou přijetím dalšího zaměstnance. Je-li vzhledem k okolnostem (zejména vzhledem k druhu práce a situaci na trhu práce) možné jiného zaměstnance na potřebnou část pracovní doby přijmout, je zaměstnavatel povinen tak učinit a vyhovět žádosti zaměstnance.

Právo zaměstnance, aby bylo vyhověno jeho žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou v hodnou úpravu pracovní doby je vymahatelné i soudně.

Výše uvedená možnost požádat o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby podle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce fakticky neplatí (resp. je nepoužitelná) pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce) – podle ustanovení § 77 odst. 2 písm. d) zákoníku práce se na tyto pracovněprávní vztahy nevztahují ustanovení o pracovní době a jejím rozvrhování. Zaměstnanec se tedy těžko bude domáhat jiného rozvržení, pokud žádné nemá a pracuje „na zavalanou“. Navíc vzhledem k neexistující ochraně zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by jakékoli domáhání se práv mohlo skončit výpovědí dohody ze strany zaměstnavatele (blíže k tomu v bodě 9.2).

6.3. Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

Ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce by v rámci implementace směrnice mělo být doplněno tak, aby zaměstnanec s pečovatelskými povinnostmi mohl požádat nejen o kratší pracovní dobu a jinou vhodnou úpravu pracovní doby, ale i o možnost si sám rozvrhovat pracovní dobu na místě, které si sám určí (viz ustanovení § 317), tj. aby měl možnost pracovat podle svých potřeb mimo pracoviště zaměstnavatele.

Vhodné by bylo ve smyslu směrnice také výslovně upravit, že pokud zaměstnanec požádá o úpravu pracovní doby nebo o možnost pracovat z domova na dobu určitou, že po uplynutí této doby má právo vrátit se do původního rozvržení pracovní doby či na původní pracoviště, případně že ještě před uplynutím doby určité může požádat o dřívější návrat k původnímu rozvržení pracovní doby nebo na původní pracoviště a že zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.

7. Zaměstnanecká práva

7.1. Požadavky směrnice

Směrnice 2010/18/EU o rodičovské dovolené již dříve stanovila určitá zaměstnanecká práva a zajišťovala ochranu před nepříznivým zacházením tak, aby zaměstnanci mohli využívat svého práva na rodičovskou dovolenou. Tato ochrana zahrnovala právo vrátit se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo, právo na zachování práv zaměstnance, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené. Zaměstnanec i zaměstnavatel rovněž podporovala v tom, aby v průběhu dovolené udržovali kontakty a aby učinili opatření vedoucí k vhodnému opětovnému zapojení do práce po ukončení dovolené.

Poskytnutí rodičovské a pečovatelské dovolené má podpořit pracující rodiče a pečující osoby během specifického období a účelem právní úpravy je zachovat a podpořit jejich pokračující spojení s trhem práce v době, kdy nesou odpovědnost za povinnosti v domácnosti. Aby to bylo možné, vychází ustanovení čl. 10 nové směrnice ze stávajících práv a zároveň stanoví minimální ochranu zaměstnaneckých práv rodičů a pečujících osob tím, že jim umožní, aby se vrátili na své (rovnocenné) pracovní místo, těžili z případného zlepšení pracovních podmínek v době své nepřítomnosti, udrželi si nabytá práva a zachovali si svůj pracovní poměr během příslušné dovolené.

Směrnice vyžaduje, aby práva zaměstnance, která již nabyt nebo která nabývá ke dni začátku otcovské dovolené podle čl. 4, rodičovské dovolené podle čl. 5 a pečovatelské dovolené podle čl. 6 nebo pracovního volna podle čl. 7, zůstávají zachována až do skončení této dovolené nebo pracovního volna. Po skončení dovolené nebo pracovního volna mají být tato práva vykonatelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.

Dále mají členské státy zajistit, aby po skončení otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené měli zaměstnanci právo vrátit se na své pracovní místo nebo na rovnocenné pracovní místo za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a těžit z případného zlepšení pracovních podmínek, na které by měli nárok, kdyby dovolenou nečerpali.

Členské státy rovněž vymezí postavení pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu pro dobu dovolených nebo pracovního volna podle směrnice, a to i pokud jde o nároky na sociální zabezpečení, včetně příspěvků na důchodové zabezpečení, a současně zajistí, aby byl pracovněprávní vztah během uvedené doby zachován.

7.2. Současný stav právní úpravy v ČR

Návrat zaměstnance po skončení důležitých osobních překážek v práci

Po skončení všech překážek v práci obecně platí, že se obnovují všechna práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru, jejichž uplatňování bylo překážkou přerušeno. Ustanovení § 47 zákoníku práce vyjmenovává některé překážky v práci na straně zaměstnance (mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou otce v rozsahu, ve kterém je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou zaměstnankyně, poskytování dlouhodobé péče, ošetřování člena rodiny nebo péče o dítě do 10 let v případech podle zákona o nemocenském pojištění) po jejichž skončení má zaměstnavatel povinnost zařadit zaměstnance na jeho původní pracoviště k výkonu původní práce, tedy té práce, kterou vykonával před tím, než u něj nastala překážka v práci. Toto pravidlo stanoví, že by se zaměstnavatel měl snažit, aby mohl zaměstnance po skončení zde vyjmenovaných překážek v práci dále zaměstnávat dosavadní pracovní činností na dosavadním místě a aby tedy překážka nijak nenarušila kontinuitu jeho dosavadní práce a profesní kariéry. Není-li možné zaměstnance zařadit na jeho původní práci a pracoviště proto, že původní práce odpadla, nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí zaměstnance po návratu do zaměstnání podle pracovní smlouvy, tj. v souladu se sjednaným druhem a místem výkonu práce.

Zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Výše uvedené o návratu do zaměstnání po skončení důležitých osobních překážek v práci platí pouze pro zaměstnance v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou. Zaměstnanci pracující na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce), nejsou vůbec chráněni a nemají tedy zaručen návrat do zaměstnání za původních podmínek, resp. pokud bude i po skončení překážky v práci jejich pracovněprávní vztah trvat, mají právo na návrat podle podmínek sjednaných v dohodě

o pracovní činnosti nebo v dohodě o provedení práce. Není jim však garantována stejná práce na stejném pracovišti, ani trvání pracovněprávního vztahu, který může být kdykoli v době trvání důležitých osobních překážek v práci ukončen i bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná běžet dnem jejího doručení (§ 77 odst. 4 písm. b) zákoníku práce).

Právo na zlepšené pracovní podmínky

V české právní úpravě není výslovné ustanovení o tom, že zaměstnanci po návratu z mateřské, rodičovské nebo pečovatelské dovolené mají právo na případné zlepšení pracovních podmínek, na které by měli právo, pokud by dovolenou nečerpali (například navýšení mzdy, ke kterému v mezidobí u zaměstnavatele došlo). Zaměstnavatelé by takto měli k navrátilivším se zaměstnancům přistupovat na základě obecné právní úpravy zákazu nerovného zacházení a diskriminace, kdy skutečnost, že zaměstnancům po dobu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené není navyšována mzda stejně jako zaměstnancům, kteří pracují, představuje nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Bohužel však k takovým situacím v praxi běžně dochází, což má negativní dopad na odměňování pečujících osob, zpravidla žen, a způsobuje to významné a neodůvodněné rozdíly v odměňování žen a mužů na stejných či srovnatelných pracovních pozicích.

Obdobně jsou také zaměstnancům čerpajícím mateřskou nebo rodičovskou dovolenou často odpírány benefity související s výkonem práce, na které by měli nárok, kdyby dovolenou nečerpali (například příspěvky na penzijní připojištění nebo životní pojištění), což ve svém důsledku rovněž představuje nepřímou diskriminaci.

7.3. Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

Možnost vrátit se do zaměstnání po čerpání mateřské, rodičovské dovolené a poskytování dlouhodobé péče na své či rovnocenné pracovní místo za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, by měla být do zákoníku práce doplněna i ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr obdobně jako je tomu v případě pracovního poměru.

V rámci požadavku směrnice na to, aby zaměstnanci po skončení otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené ve smyslu článků 4,5, a 6 mohli těžit z případného zlepšení pracovních podmínek, na které by měli nárok, kdyby dovolenou nečerpali, by mělo být do zákoníku práce vloženo výslovné ustanovení, které by toto zajistilo. Je zřejmé, že současná obecná právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví není způsobilá tohoto požadavku směrnice dosáhnout.

8. Zákaz diskriminace

8.1. Požadavky směrnice

Ochranu zaměstnanců před méně příznivým zacházením z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání této dovolené obsahovala již směrnice 2010/18/EU o rodičovské dovolené. Čl. 11 nové směrnice tuto ochranu zachovává a rozšiřuje tak, aby zaměstnanci čerpající jiné druhy dovolené (např. pečovatelskou), nebo volno z důvodu vyšší moci, nebo využívající pružného uspořádání pracovní doby byli rovněž chráněni před méně příznivým zacházením a diskriminací z důvodu žádosti o určitá práva poskytnutá touto směrnicí nebo z důvodu využití těchto práv.

8.2. Současný stav právní úpravy v ČR

Povinnost zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích mimo jiné z důvodu pohlaví (zahrnuje i diskriminaci z důvodu mateřství nebo otcovství) a z důvodu manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině jsou obsaženy v ustanovení § 16 zákoníku práce. Dále je právní úprava zákazu diskriminace včetně tzv. sdíleného důkazního břemene pro případ soudních sporů upravena v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Ustanovení § 346b odst. 4 zákoníku práce zaměstnavateli zakazuje jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Toto obecné ustanovení se týká i práv rodičů a pečovatelů.

8.3. Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

Platná právní úprava v ČR v plném rozsahu vyhovuje požadavkům směrnice ve vztahu j zákazu diskriminace podle čl. 11.

9. Ochrana před propuštěním a důkazní břemeno

9.1. Požadavky směrnice

Ochranu před propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání této dovolené obsahovala již směrnice 2010/18/EU o rodičovské dovolené. Čl. 12 nové směrnice na tuto úpravu navazuje a rozšiřuje ji, a to poskytnutím ochrany před propuštěním zaměstnancům využívajícím otcovskou dovolenou (čl. 4), rodičovskou dovolenou (čl. 5), pečovatelskou

dovolenou (čl. 6) a pružné uspořádání pracovní doby (čl. 9) v době, kdy o tato práva žádají nebo tato práva využívají.

Jestliže se navzdory této ochraně zaměstnanec bude domnívat, že byl propuštěn z důvodu žádosti o práva uvedená v čl. 4, 5 nebo 6 nebo využívání těchto práv nebo kvůli uplatňování práva žádat o pružné uspořádání pracovní doby podle čl. 9, ukládá směrnice zaměstnavateli povinnost prokázat, že propuštění bylo důsledkem jiných objektivních důvodů.

Podle čl. 12 mají členské státy přijmout nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění a veškeré přípravné kroky k propuštění zaměstnanců z toho důvodu, že požádali o některou z dovolených podle směrnice nebo ji čerpali, nebo že vykonali právo požádat o pružné uspořádání práce.

Zaměstnanci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle směrnice nebo ji čerpali nebo že vykonali právo požádat o pružné uspořádání práce, mají mít možnost zaměstnavatele požádat, aby jejich propuštění náležitě odůvodnil a zaměstnavatel bude muset jejich propuštění písemně odůvodnit.

9.2. Současný stav právní úpravy v ČR

Ochrana před rozvázáním pracovního poměru

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) a f) zákoníku práce jsou období mateřské dovolené, rodičovské dovolené, ošetřování člena rodiny a péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění a dlouhodobá péče tzv. ochrannými dobami, kdy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď. Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Výjimky ze zákazu dání výpovědi v ochranné době upravuje § 54 zákoníku práce. Je-li dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce (zrušení zaměstnavatele nebo jeho části), neplatí žádný ze zákazů výpovědi podle ustanovení § 53. Zaměstnavatel tedy na základě uvedeného důvodu může rozvázat pracovní poměr výpovědí i s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnancem čerpajícím rodičovskou dovolenou. Pokud má zaměstnavatel výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce (přemístění zaměstnavatele nebo jeho části), platí zákaz výpovědi jen ve vztahu k těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Před okamžitým zrušením pracovního poměru je podle ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce chráněna těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnanec a zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou. Na základě důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru může nicméně zaměstnavatel podle ustanovení § 52 písm. g) přistoupit i k rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zákaz výpovědi dané z tohoto důvodu se pak vztahuje pouze na zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou do doby, kdy je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Platí tedy, že na základě uvedeného důvodu (výpovědní důvod spočívající v tom, že je dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru) může zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí i v případě zaměstnankyně, která je těhotná, nebo v případě zaměstnankyně či zaměstnance čerpajících rodičovskou dovolenou (v případě zaměstnance – může až v době čerpání rodičovské dovolené po skončení rodičovské dovolené čerpané do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou).

Skutkové vymezení výpovědního důvodu

Výpověď zaměstnavatele musí být vždy písemná a může být dána jen z některého v zákoně uvedených důvodů, který musí být ve výpovědi přesně skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem (§ 50 a § 52 zákoníku práce).

Zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Výše uvedené o ochraně před skončením pracovního poměru platí pouze pro zaměstnance v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou. Zaměstnanci pracující na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce), nejsou vůbec chráněni a nemají tedy zaručen návrat do zaměstnání a ochranu před skončením jejich pracovněprávního vztahu. Je o tzv. prekérní, nechráněné pracovněprávní vztahy, které mohou být ukončeny kdykoli (tj. i v době důležitých osobních překážek v práci) bez uvedení důvodu pouze s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná běžet v den jejího doručení druhé straně [§ 77 odst. 4 písm. b) zákoníku práce].

Sdílené důkazní břemeno

Právní úprava zákazu diskriminace včetně tzv. sdíleného důkazního břemene pro případ soudních sporů je upravena v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Podle § 133a zákona č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád

platí, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě mimo jiné pohlaví v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se podle § 2

odst. 4 antidiskriminačního zákona považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace

Antidiskriminační zákon však plně nereflektuje širší vymezení diskriminačních důvodů uvedené v § 16 odst. 2 zákoníku práce, takže se ustanovení o sdíleném důkazním břemenu nemůže uplatnit v rámci sporů, které se týkají diskriminace z důvodu manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině.

9.3. Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

Do ustanovení § 54 písm. b) zákoníku práce by mělo být doplněno, že možnost dát zaměstnanci výpověď v ochranné době z důvodu uvedeného v § 52 písm. b) se nevztahuje na zaměstnance poskytující dlouhodobou péči podle § 191a. Tímto opatřením by bylo ve vztahu k dlouhodobě pečujícím zaměstnancům dosaženo stejné úrovně ochrany pracovního poměru jako v případě zaměstnankyň čerpajících mateřskou dovolenou a zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou v rozsahu mateřské dovolené zaměstnankyně.

Dále je třeba nově doplnit právní úpravu zákazu propuštění z důvodu, že zaměstnanec požádal o úpravu pracovní doby ve smyslu § 241 odst. 2 zákoníku práce nebo že požádal o možnost pracovat z domova. S ohledem na konstantní judikaturu českých soudů ve věci rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů podle § 52 písm. c) zákoníku práce, kdy si zaměstnavatelé mohou vybrat, s kým v případě nadbytečnosti zaměstnanců rozvážou pracovní poměr (aniž by tento výběr museli zdůvodňovat), mohou být tito zaměstnanci extrémně ohroženi rozvázáním pracovního poměru při organizačních změnách (budou vybráni jako nadbyteční, protože zaměstnavateli jiné uspořádání pracovní doby nebo místa výkonu práce nevyhovuje). Zaměstnance uplatňujícího právo podle § 241 odst. 2 zákoníku práce nebo uplatňujícího ve smyslu směrnice právo pracovat z domova by mělo být možné propustit pouze

v případě, že po zaměstnavateli nebude možné spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance dále zaměstnával (obdobné ochraně při rozvázání pracovního poměru s odborovým funkcionářem podle § 61 odst. 4 zákoníku práce).

V rámci implementace směrnice by měla být doplněna ochrana zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr před skončením jejich pracovněprávních vztahů v době důležitých osobních překážek v práci.

V občanském soudním řádu by mělo být doplněno ustanovení § 133a tak, aby se sdílené důkazní břemeno uplatnilo i ve sporech o diskriminaci pro diskriminační důvody uvedené v ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce, zejm. ve vztahu ke směrnici z důvodu manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině.

10.Sankce

10.1. Požadavky směrnice

Čl. 13 směrnice vyžaduje, aby členské státy zavedly účinné, přiměřené sankce za porušení povinností, které budou odrazující a přispějí k dodržování pravidel vyplývajících z této směrnice, a aby zajistily jejich uplatňování. Členské státy mají zároveň přijmout veškerá opatření nezbytná k zajištění uplatňování těchto sankcí.

10.2. Současný stav právní úpravy v ČR

Sankce za porušení povinností zaměstnavatelů v pracovněprávní oblasti upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“).

V ustanovení § 11 a § 24 jsou upraveny skutkové podstaty přestupků na úseku rovného zacházení. Přestupku se dopustí fyzická, právnická nebo podnikající fyzická osoba tím, že

a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,

b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),

c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,

d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

Za tyto přestupky může být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč [a), b) c)] nebo až do výše 400 000 Kč [d)].

V ustanovení § 18 a § 31 jsou upraveny skutkové podstaty přestupků na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců. Přestupku se dopustí fyzická, právnická nebo podnikající fyzická osoba mimo jiné tím, že

1) neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou 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 ve stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody (lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč).

2) neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce (lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč).

10.3. Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

V souvislosti s nutnou změnou § 241 odst. 2 zákoníku práce, kam bude třeba doplnit právo zaměstnance požádat i o možnost pracovat i z jiného místa (např. z domova), bude nutné obdobnou změnu promítnout i do ustanovení § 18 odst. 1 písm. c) a 31 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce.

Do ustanovení § 18 odst. 1 písm. d) a 31 odst. 1 písm. d) zákona o inspekci práce by mělo být jako skutková podstatu přestupku doplněno i neposkytnutí pracovní volna za účelem dlouhodobé péče podle § 191a zákoníku práce.

11. Ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky

11.1. Požadavky směrnice

Čl. 14 směrnice vyžaduje, aby členské státy zajistily ochranu zaměstnanců, včetně jejich zástupců, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele nebo nepříznivými následky v důsledku stížnosti podané v rámci podniku nebo jakéhokoli soudního řízení zahájeného za účelem vymáhání dodržení požadavků stanovených v této směrnici.

11.2. Současný stav právní úpravy v ČR

Podle ustanovení § 276 odst. 2 a 9 zákoníku práce nesmí být zástupci zaměstnanců pro výkon své činnosti znevýhodněni či zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupcem zaměstnanců stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Podle ustanovení § 346b odst. 4 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

11.3. Zhodnocení dopadů do právní úpravy v ČR

Ve vztahu k čl. 14 směrnice nebude třeba žádných zásahů do české právní úpravy, která je ve vztahu k ochraně před nepříznivým zacházením nebo nepříznivými následky dostatečně obecná a vyhovuje požadavkům směrnice.

IV. Výzvy pro sociální dialog v oblasti sladování pracovního a rodinného života

Problematika sladování pracovního a soukromého života je více než vhodným námětem pro sociální dialog a měla by se stát běžnou součástí kolektivních smluv jak na odvětvové, tak na podnikové úrovni. Směrnice sama v rámci úvodní části (recitálů) vybízí sociální partnery k tomu, aby se ujali své klíčové úlohy a zaměstnance i zaměstnavatele informovali a zvyšovali jejich povědomí o boji proti diskriminaci. Sociální dialog by měl podpořit sladění pracovního a rodinného života mimo jiné podporou opatření k nalezení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem na pracovišti, zřízením dobrovolných systémů certifikace hodnotících dosahování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem na pracovišti, poskytováním odborné přípravy, zvyšováním povědomí a prováděním informačních kampaní.

V rámci kolektivního vyjednávání by mohla být zavedena opatření pro usnadnění návratu do práce po mateřské, rodičovské nebo pečovatelské dovolené a opětovnému začlenění na pracovišti. Zaměstnancům, kteří mají dlouhodobou překážku v práci související s péčí o děti či závislé osoby by měla být zajištěna možnost kontaktu s prací například nabídkou dobrovolných školení za účelem udržení jejich kvalifikace k výkonu sjednané práce, měli by být informováni o dění u zaměstnavatele (zajištění přístupu na zaměstnanecké portály) a o možnostech postupu v zaměstnání a o volných pracovních místech, včetně možnosti se těchto procesů zúčastnit a hlásit se na taková volná pracovní místa.

Jako příklad dobré praxe k inspiraci lze uvést právní úpravu Velké Británie – tzv. Keeping in touch days (dny udržování v kontaktu). Zaměstnanci mohou během mateřské dovolené pracovat až 10 dní. Dny udržování v kontaktu jsou nepovinné - zaměstnanec i zaměstnavatel s nimi musí souhlasit. Zaměstnanci za tyto dny přísluší mzda. Nárok zaměstnance na mateřskou

dovolenou není čerpáním dnů udržování kontaktu dotčen. Ujednání obdobného obsahu by mohly obsahovat i kolektivní smlouvy v ČR.

V neposlední řadě může ke sladění pracovního a soukromého života zaměstnanců a k jejich dřívějšímu návratu do zaměstnání přispět to, pokud mají zajištěno hlídání dítěte. Dostupnost veřejných mateřských škol je pro děti mladší 3 let velmi špatná. Vítaným benefitem je proto možnost využití firemních školek či dětských skupin zřizovaných zaměstnavatelem, popřípadě příspěvek na umístění dítěte v jiném zařízení poskytujícím denní péči o děti.

Pokud jde o výše zmíněné dobrovolné systémy certifikace, jde o efektivní způsob, jak mimo jiné zjistit, zda jsou v rámci zaměstnavatele dodržovány zásady rovnosti v oblasti odměňování. V rámci projektu Ministerstva práce a sociálních věcí 22 % K ROVNOSTI, který se zabývá příčinami a dopady nerovného odměňování na jednotlivce, rodiny, firmy, instituce i společnost a ekonomiku jako celek, je zdarma nabízeno pilotní testování analytického nástroje Logib, který firmám a institucím umožňuje zjistit, jak na tom s odměňováním jsou bez nutnosti sdílet citlivé informace s dalšími subjekty. Tento nástroj, vhodný pro zaměstnavatele jak z komerční, tak z veřejné sféry, byl vyvinut ve Švýcarsku a osvědčil se i v dalších zemích. Na využití takových systémů certifikace se mohou zástupci zaměstnanců se zaměstnavatelem dohodnout v kolektivní smlouvě.

Sociální partneři by se měli při kolektivním vyjednávání na všech úrovních na výše uvedená opatření více soustředit. Současně by měli dbát na to, aby zaměstnanci dlouhodobě nepřítomní v práci z důvodu péče o dítě nebo závislou osobu mohli těžit z případného zlepšení pracovních podmínek, na které by měli nárok, kdyby dovolenou nečerpali, a aby prostřednictvím kolektivních smluv nedocházelo k nezamýšlené nepřímé diskriminaci těchto zaměstnanců tím, že by byli z práv na určité benefity vyloučeni (blíže k tomu viz Čl. kapitola 7 bod 7.2) .

V. Závěr

Zachování rovnováhy mezi pracovním a osobním životem se řeší na mnoha úrovních - celosvětově, na makro úrovni ve státech Evropské unie včetně České republiky, ale řeší se i na mikro úrovni v podnicích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci či jejich zástupci. Úspěšné vybalancování rodinného života s profesním obecně vede k větší spokojenosti, vyšší pracovní efektivitě a produktivitě, nižšímu počtu absencí, ale také k větší loajalitě vůči zaměstnavateli. Jedná se tedy o vzájemné prolínání potřeb zaměstnavatele a zájmů zaměstnance, společnou snahu a hledání možností zaměstnavatele i zaměstnance pro vzájemně vyvážený vztah pracovního a osobního života s cílem dosahování jak větší životní harmonie, tak i větší pracovní efektivity.

Pokud pečující osoby nedosáhnou kýžené rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, není to problém pouze pro jejich vlastní komfort a komfort jejich rodiny, ale představuje to problém pro ekonomiku jako celek. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem má vliv na rovnost příležitostí žen a mužů, na demografii a ekonomiku v celé Evropě. Kdyby byl na trhu práce větší počet žen, pomohlo by to také lépe stabilizovat systémy sociálního zabezpečení. Země s nejvyšší porodností a nejnižší mírou chudoby jsou ty země, které mají vysokou míru zaměstnanosti žen. V těchto zemích je důležitým faktorem, který posiluje zaměstnanost žen a míru porodnosti, právě politika založená na vstřícném přístupu k rodině, a zejména dobrá infrastruktura v oblasti péče o děti. Zajištění většího počtu příležitostí, jak skloubit práci a péči o děti, by rodičům – ve velké míře právě ženám - rovněž umožnilo zůstat aktivní na trhu práce a nemuset si zkracovat a limitovat dobu strávenou na pracovním trhu z důvodu péče o děti nebo závislé seniory.

Politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem by měly přispívat k dosažení rovnosti žen a mužů tím, že podporují účast žen na trhu práce, rovnoměrné rozdělení

pečovatelských povinností mezi muže a ženy, překonávání rozdílů mezi ženami a muži v oblasti výdělků a odstraňování genderových stereotypů v zaměstnání. Tyto politiky by měly zohledňovat také demografické změny včetně dopadů stárnutí populace. Směrnice v tomto ohledu napomáhá členským státům identifikovat otázku sladění pracovního a rodinného života jako důležité celospolečenské téma a zavazuje členské státy k přijetí opatření, která by měla napomoci odstranění bariér a odrazujících ekonomických faktorů, které většímu pracovnímu zapojení pečujících rodičů a dalších osob brání.

VI. Zdroje a literatura

- Směrnice 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, přístupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>
- Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, přístupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=EN>
- Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob (2017), přístupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN>
- Stránský, Jaroslav, a kol., Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. SONDY, s.r.o., 2021
- Koldinská, Kristina, Slad'ování pracovního a rodinného života z pohledu práva EU, přístupné na <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/002.html>
- Randlová , Nataša, Brázdová, Lucie, Work-life balance, Práce a mzda, 4/2020
- Očekávání střešních prarodinných organizací od implementace Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze pracovního a rodinného života, přístupné na <https://www.rodiny.cz/ocekavani-stresnich-prorodinnych-organizaci-od-implementace-smernice-evropskeho-parlamentu-a-rady-eu-2019-1158-o-rovnovaze-pracovniho-a-rodinneho-zivota/>

- Opatření pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby - doporučení veřejné ochránkyně práv, 2018, přístupné na:
https://www.ochrance.cz/uploads-import/projekt_ESF/2018_0157_Doporuceni_VOP_sladovani_02_WEB.PDF
- Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030, přístupná na
https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf
- Sladování rodinného a pracovního života v EU a ČR, přístupné na
<https://euractiv.cz/section/socialni-politika/linksdossier/sladowani-rodinneho-a-pracovniho-zivota-v-eu-a-cr-000132/>
- <https://rovnaodmena.cz/>
- The European Pillar of Social Rights in 20 principles, přístupné na
https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en
- <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
- Bir, Juliane, Work-life balance: from legal texts to real progress for working people, přístupné na <https://socialeurope.eu/work-life-balance-from-legal-texts-to-real-progress-for-working-people>
- REBALANCE, ETUC Toolkit on the implementation and transposition of the Work Life Balance Directive, přístupné na
<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-12/744-Etuc-Short-EN-web.pdf>
- <https://equineteurope.org/>
- https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_cs

- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
- Maternity and paternity at work: Law and practice across the world, ILO, 2014, přístupné na https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf
- <https://www.gov.uk/employee-rights-when-on-leave>