

Evropský vítr v pracovním právu

Nejpozději do srpna se Česká republika musí vyrovnat s transpozicí hned dvou evropských směrnic, a to směrnicí EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a směrnicí EU 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a rodinným životem rodičů a pečujících osob. Vzhledem k termínu transpozice i k tomu, že zákonodárce měl v době koronavirové jiné starosti, očekáváme, že transpozice proběhne na „poslední chvíli“. V následujícím článku nastíníme, co můžeme očekávat.

I. Směrnice o pracovních podmínkách

Pracovní trh v Evropské unii prochází dynamickým vývojem provázeným řadou nových forem zaměstnávání, které sice zaměstnavatelům poskytují tolik žádanou flexibilitu, zaměstnancům na druhou stranu zaručují nižší standard ochrany, zejména v podobě nevyváženého pracovního vytížení a s tím spojeným nepravidelným příjmem. Směrnice proto upravuje (i) minimální informační standard ohledně pracovněprávního vztahu a (ii) další práva týkající se pracovních podmínek ve vztahu ke zkušební době, souběžnému zaměstnání u jiného zaměstnavatele, přechodu na jistější formu zaměstnání či povinné odborné přípravě.

Směrnice rozšiřuje informační povinnost zaměstnavatele uvedenou v § 37 zákoníku práce a ukládá zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance mimo jiné o době trvání a podmínkách zkušební doby, nároku na odbornou přípravu, délce standardního pracovního dne / týdne pracovníka, o přesčasech a souvisejících odměnách či otázkách sociálního zabezpečení zaměstnanců. § 37 zákoníku práce bude tedy zapotřebí novelizovat s ohledem na rozsah informační povinnosti i časové rozmezí, ve kterém musí být splněna.

Čeká nás i diskuse na téma, zda dohody konané mimo pracovní poměr splňují nároky směrnice. Zaměstnanec totiž ne vždy ví, jaký rozsah hodin pro zaměstnavatele odpracuje. Je otázkou, zda tato flexibilita „přežije“ pod tlakem evropské legislativy. Institut dohod konaných mimo pracovní poměr bude muset zákonodárce upravit tak, aby poskytl větší právní jistotu zaměstnanci. Jako alternativa se jeví vymezení dnů/hodin, kdy může zaměstnanec práci očekávat s tím, že o tom bude informován s dostatečným předstihem. Diskutováno bude i právo na náhradu za pozdní zrušení pracovního úkolu ze strany zaměstnavatele.

II. Směrnice work life balance

Směrnice ovlivní český právní řád nejen v oblasti otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené, ale i ohledně otázek pružnějšího uspořádání práce, na které Evropská unie cílí s úmyslem skloubení pozice rodiče s pozicí kariérní.

První střípek transpozice směrnice v podobě sdíleného pracovního místa zavedeného novelou zákoníku práce s účinností k 01.01.2021 se dle prvních poznatků z praxe zatím velkého uplatnění nedočkal. Co se pod vlivem směrnice změnilo ve vztahu k otcovské? Od 01.01.2022 lze čerpat otcovskou v délce 14 kalendářních dní (místo 7 kalendářních dní). Otázkou je, do jaké míry bude upravena výše a způsob čerpání rodičovského příspěvku. Rodičovský příspěvek činí 300 000,- Kč a může být čerpán flexibilně. Jelikož se směrnice zmiňuje o usnadnění čerpání rodičovské oběma rodiči, je možné, že i pokud jeden z rodičů vyčerpá celých 300 000,- Kč a nastoupí za něj na rodičovskou druhý rodič, bude mít i on právo čerpat finanční prostředky po dobu dvou měsíců konstruovaných jako nepřevoditelné právě s úmyslem motivovat výdělečnějšího z rodičů k většímu zapojení do povinností vůči potomstvu. Otevírá se tak i debata o navýšení rodičovského příspěvku.

Směrnice cílí na motivaci zaměstnanců vychovávajících děti do 8 let k tomu, aby zůstali na trhu práce i prostřednictvím možnosti vykonávat práci z domova. Zachovává nicméně i právo zaměstnavatele nevyhovět žádosti zaměstnance o pružné uspořádání práce z vážných provozních důvodů. Flexibilitu na straně rodičů sleduje i požadavek, aby zaměstnanci mohli požádat zaměstnavatele o čerpání rodičovské dovolené „po částech“. I zde má být zaměstnavateli umožněno nevyhovět takovému požadavku z vážných provozních důvodů.