



Co a kdy přinese do pracovního práva směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách?

Zdroj: shutterstock.com

Jsou to již dva roky, co jsme Vás prostřednictvím našeho článku[1] informovali o schválení návrhu směrnice, v současně době již známé jako směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii („Směrnice“).

Vzhledem k tomu, že lhůta k transpozici Směrnice do právních řádů členských států končí 1. 8. 2022, je cílem tohoto článku přinést aktuální informace ke stavu procesu transpozice a zejména pak poukázat na zásadní změny, které lze v rámci něj očekávat.

K transpozici Směrnice a přímému účinku

Již nyní je zřejmé, že k transpozici Směrnice do českého právního řádu, resp. především zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů („**Zákoník práce**“), v uvedené lhůtě nedojde. Dle nám dostupných informací v současné době probíhá finalizace verze pro vnitrozestní připomínkové řízení, která by měla být zveřejněna během srpna 2022.

Je třeba upozornit na přímý účinek Směrnice, která by měla být aplikovatelná na stát a subjekty pod jeho přímou kontrolou, přičemž vedle úřadů a bezpečnostních sborů by se měla vztahovat i na některé státem kontrolované společnosti (např. pošty nebo městské dopravní podniky).

Co Směrnice přináší?

Cílem Směrnice je zakotvit do právní úpravy pracovněprávních vztahů takové podmínky, které učiní zaměstnání transparentnějším a předvídatelnějším, přičemž současně umožní, aby byl trh práce více přizpůsoben aktuálním pracovněprávním trendům.

Směrnice tak na úrovni Evropské unie zavádí společné standardy pro minimální práva a nová pravidla vztahující se zejména k:

- infomační povinnosti zaměstnavatele o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu;
- předvídatelnosti pracovních podmínek;
- zkušební době;
- souběžnému zaměstnávání u jiného zaměstnavatele a zákazu konkurence;
- přechodu na jinou formu zaměstnávání; či
- povinné odborné přípravě.

Směrnice se svojí působností vztahuje na všechny pracovníky Evropské unie, tj. jak na ty, kteří uzavřeli pracovní smlouvy, tak i na ty, kteří se nachází v jakémkoli jiném, tedy i netradičním pracovněprávním vztahu uzavřeném na základě jiného právního předpisu či kolektivní smlouvy. Směrnice tím poskytuje minimální standard práv mj. i příležitostným pracovníkům, pracovníkům na zavalanou, stážistům, osobám s velmi krátkým úvazkem či nepředvídatelným pracovním režimem, pracovníkům v domácnostech apod.

Více o obsahu samotné směrnice si můžete přečíst v našem dřívějším článku.[2]

Zásadní témata

Vzhledem k tomu, že některé požadavky Směrnice jsou již v Zákoníku práce nyní zakotveny, nabízíme níže výčet vybraných nejzásadnějších změn, které by se měly po řádně dokončené transpozici Směrnice v Zákoníku práce určitým způsobem promítnout.

Informační povinnost zaměstnavatele

Směrnice zakotvuje minimální informace, které bude zaměstnavatel povinen poskytnout, lhůtu k jejich poskytnutí nebo také rozšiřuje okruh oprávněných osob, jež mají právo informace získat.

V důsledku uvedeného by se do Zákoníku práce měly zavést zejména tyto změny:

- *rozšíření informační povinnosti* o informace týkající se veškerých ustanovení o přesčasech, doby trvání a podmínek případné zkušební doby či nároků na odbornou přípravu (pokud ji zaměstnavatel poskytuje);
- *zkrácení lhůty pro poskytnutí konkrétních informací* (jako je např. označení stran, místo výkonu a povaha práce nebo výše odměny) již do 7 dnů od vzniku pracovního poměru, přičemž ve vztahu ke zbývajícím informacím by měla zůstat zachována současná jednoměsíční lhůta;
- informační povinnost se bude *vztahovat na všechny pracovní poměry* bez ohledu na délku trvání, a to dokonce i na případy, kdy pracovní smlouva nebyla vůbec sjednána, nýbrž se jednalo pouze o ústní dohodu.

Minimální předvídatelnost práce

Tento institut Zákoník práce doposud nezná, přičemž by se měl promítnout zejména v úpravě *dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*, a to především následovně:

- práce pracovníka bude moci být požadována a vykonávána jen v rámci předem pevně stanoveného časového období, ve kterém může být pracovník povolán k výkonu práce, tj. bude nutné zavést *koncept tzv. referenčních dnů a hodin*;
- pracovník bude zaměstnavatelem *o pracovním úkolu v přiměřené lhůtě předem informován* (přesná lhůta bude stanovena právním předpisem či kolektivní smlouvou);
- pracovník bude mít *právo na náhradu* v případě, že zaměstnavatel zruší přidělený pracovní úkol bez náhrady a bez přiměřeného předstihu (způsob a výši náhrady už Směrnice nestanoví).

Zůstává otázkou, jaký faktický vliv bude mít novelizace Zákoníku práce v souvislosti se Směrnicí na praktické využití DPP a DPČ.

Zkušební doba

Zákoník práce sice splňuje podmínku ohledně maximální přístupné délky, nicméně bude nutné ho doplnit o nový požadavek Směrnice, dle kterého by délka *zkušební doby měla odpovídat povaze práce*.

Současně Směrnice umožňuje *sjednat delší zkušební dobu* (tj. překročit zákonem stanovený limit 6 měsíců), avšak jen pokud to bude vyžadovat povaha zaměstnání nebo

to bude v zájmu pracovníka, přičemž zavedení prodloužení zkušební doby Směrnice ponechává na volném uvážení členského státu.

Právo žádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami

Směrnice dále umožňuje pracovníkům, kteří ukončili případnou zkušební dobu a pracovali u téhož zaměstnavatele min. po dobu 6 měsíců, *zažádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami* (za předpokladu, že je však takové místo k dispozici), přičemž na takovou žádost je zaměstnavatel povinen poskytnout *nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď*.

Opět se jedná o právo pracovníka Zákonem práce dosud neupravené, a proto i v tomto případě bychom se měli dočkat jeho transpozice. V rámci ní by zákonodárce neměl rovněž zapomenout vymezit důvody, pro které nebude zaměstnavatel povinen žádosti pracovníka vyhovět.

Závěr

Výše uvedené shrnutí popisuje dle našeho názoru nejzásadnější změny, které by měly být s nejvyšší pravděpodobností v rámci transpozice Směrnice do českého právního řádu zavedeny. Ačkoli nebyly doposud zveřejněny žádné konkrétní návrhy, jakým způsobem bude Zákoník práce novelizován, je již nyní zřejmé, že zavedení změn přinese určité administrativní požadavky a nutnosti změn aktuálně používané pracovní právní dokumentace.

Proces transpozice Směrnice budeme pro Vás i nadále monitorovat a o dalších zásadních změnách Vás budeme informovat.

V případě jakýchkoli dotazů souvisejících s tímto tématem či pracovním právem obecně, Vám jsme samozřejmě rádi k dispozici.

Mgr. Jakub Málek,
managing partner

Mgr. Kateřina Lansdorfová,
advokátní koncipientka