

Nová směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na český zákoník práce

V poslední době se v médiích již objevují informace, že nová směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „**směrnice 2019/1152**“), kterou mají členské státy povinnost transponovat do 1. 8. 2022, bude mít podstatný dopad na současné znění zákoníku práce. Změny, které lze v této souvislosti očekávat, se autoři pokoušejí shrnout v následujícím článku.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
Ius laboris



Mgr. David Smolař

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
Ius laboris

Z hlediska socioekonomického zabezpečení pracovníků má zásadní význam standardní pracovní poměr, tj. pracovní poměr na dobu neurčitou, na plný úvazek a s pravidelným rovnoměrným rozvržením pracovní doby. V rámci EU lze však v posledních letech pozorovat odklon od tohoto standardního modelu, kdy se neustále objevují nové nestandardní (atypické) formy zaměstnání.

Tyto nestandardní formy zaměstnání mohou mít významné negativní dopady na jednotlivce i na společnost, přičemž:

- se často vyznačují **nižší ochranou pracovníků**, větší nejistotou, nepředvídatelnými pracovními podmínkami, nedostatečným pracovním vytížením pracovníka či nepravidelnou pracovní dobou a nepravidelnou mzdou;
- často znevýhodňují pracovníky zcela **bez zaručeného rozsahu pracovní doby** (smlouvy na zavalanou, a to zejména smlouvy na nulový počet hodin);
- dotýkají se zejména mladých lidí, žen, nequalifikovaných pracovníků a osob přistěhovalického původu;
- v souvislosti s nimi dochází též k **rozostřování hranice mezi závislou a samostatnou výdělečnou činností**, kdy **nárůst falešné samostatné výdělečné činnosti** taktéž vede ke zhoršení postavení a pracovních podmínek pracovníků.

Na výše uvedený vývoj na unijním trhu práce reaguje právě zmíněná směrnice 2019/1152. Tato nahrazuje téměř 30 let starou směrnici 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (dále jen „**směrnice 91/533/EHS**“), která v nových podmínkách na trhu práce již neposkytuje unijním pracovníkům dostatečnou ochranu. Směrnice 2019/1152 má též realizovat některé ze zásad deklarovaných v tzv. Evropském sociálním pilíři.¹

Hlavním cílem směrnice 2019/1152 je **zvýšení úrovně transparentnosti a předvídatelnosti pracovních podmínek** unijních pracovníků, přičemž za tímto účelem na unijní úrovni (oproti původní směrnici 91/533/EHS) zakotvuje nejen minimální požadavky na informace o podstatných aspektech pracovního vztahu, ale i další hmotná práva na minimální pracovní podmínky.

Osobní působnost směrnice 2019/1152 a unijní status „pracovníka“

Aby ochrana v podobě stanovení minimálních práv pracovníků byla účinná, musí být v první řadě vhodně vymezena osobní působnost této

¹ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv [2016/2095(INI)].

ochrany, tj. okruh osob, na které se bude předmětná ochrana vztahovat.

Směrnice 2019/1152 stanoví, že se uplatní „na všechny pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovní právním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora“.

Pokud jde o pojmy „pracovní smlouva“ a „pracovní právní vztah“, tyto nejsou ve směrnici 2019/1152 zvlášť vymezeny, kdy je členským státům ponechána volnost vymezit je v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi. **Vymezení osobní působnosti směrnice 2019/1152 je tak z velké části ponecháno na členských státech.** Vnitrostátní vymezení uvedených pojmů nicméně musí odpovídat obsahu a účelu ochrany, kdy musí být dohrzen užitečný účinek směrnice 2019/1152 a obecné zásady unijního práva.² Členské státy nesmí vnitrostátní právní úpravou ohrozit dosažení cílů sledovaných směrnicí.³

Legislativní zakotvení statusu pracovníka na unijní úrovni se nakonec nepodařilo prosadit, ačkoliv takové řešení by bylo z hlediska zaručení ochrany pracovníků bezpochyby žádoucí. Ostatně i Evropský parlament ve svém dřívějším usnesení vyjádřil stanovisko, že pokud by členské státy používaly spíše termín pracovník namísto (užšího) termínu zaměstnanec, přispělo by to k lepšímu dodržování principů a práv v práci.⁴

Dopady tohoto nedostatku má alespoň částečně zmírnit požadavek, že **členské státy musí při vymezování osobní působnosti směrnice 2019/1152 přihlížet k definici pracovníka, jak ji dovodila judikatura Soudního dvora Evropské unie** (dále jen „SDEU“). Pojem pracovníka „**musí být vymezen podle objektivních kritérií, jež charakterizují pracovní právní vztah s přihlédnutím k právům a povinnostem dotčených osob**“,⁵ přičemž **pracovníkem se dle ustálené judikatury SDEU rozumí fyzická osoba, která „po určitou dobu vykonává pro jinou osobu a pod jejím vedením práci, za níž dostává odměnu“**.⁶ Pojem pracovníka musí být přitom vykládán široce.⁷

Definice pracovníka dle SDEU je tak založena především na kritériu podřízenosti (subordinace) – což je jeden z hlavních znaků závislé práce vykonávané zaměstnancem pro zaměstnavatele dle českého pracovního práva. Kritérium podřízenosti samo o sobě však nemusí být dostatečné pro zahrnutí pracovníků tzv. platform (např. Uber) do osobní působnosti směrnice 2019/1152 (na což směrnice 2019/1152 ostatně míří). V této souvislosti by členské státy a jejich orgány měly zohlednit, že pracovníci platform mohou být na platformách stejně osobně a ekonomicky závislí jako zaměstnanci na zaměstnavateli a že tato závislost umožňuje platformě vykonávat značnou míru kontroly nad prací takových pracovníků, kdy tato kontrola může být uskutečňována i prostřednictvím algoritmů, přičemž takové algoritmy mohou být pro pracovníky stejně závazné jako ústní či písemné pokyny zaměstnavatele.

Pokud budou kritéria definice pracovníka naplněna, spadají do působnosti směrnice 2019/1152 i „**pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavalanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, stážisté a učni**“.⁸

Do působnosti směrnice 2019/1152 však **nespadají skutečně samostatně výdělečné osoby**, ale spadnou tam ty **falešně samostatně výdělečné**, tj. osoby, které byly sice formálně nahlášeny jako osoby samostatně výdělečně činné, avšak materiálně vykonávají práci za podmínek, které jsou charakteristické pro pracovní právní vztah, a to za účelem obcházení právních a jiných povinností.⁹

Členské státy **mohou rozhodnout**, že se směrnice 2019/1152 **neuplatní na pracovníky v pracovní právním vztahu**, v němž se předem určená nebo skutečně odpracovaná doba rovná **v průměru nejvýše 3 hodinám týdně během referenčního období 4 po sobě jdoucích týdnů**. Tato možnost nahrazuje stávající možnost vyloučit podle 91/533/EHS z osobní působnosti pracovníky, jejichž pracovní poměr nepřesahuje jeden měsíc nebo jejichž týdenní pracovní doba nepřesahuje 8 hodin nebo pokud je jejich pracovní poměr příležitostné či specifické povahy. Tato výjimka však byla členskými státy často zneužívána, což vedlo k vyloučení podstatného množství unijních pracovníků.

Na pracovní právní vztahy, v nichž není před jejich začátkem stanoven zaručený objem placené práce, se však směrnice 2019/1152 použije vždy. Není-li pracovní doba vymezena předem (např. u pracovních smluv na nulový počet hodin), neměla by se výše uvedená výjimka uplatnit, neboť doba trvání práce není známa.

⁸ Bod 8 preambule směrnice 2019/1152.

⁹ Tamtéž.

² Rozsudek Soudního dvora ze dne 1. 3. 2012, *O'Brien*, C-393/10, EU:C:2012:110, bod 34.

³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 28. 4. 2011, *El Dridi*, C-61/11 PPU, EU:C:2011:268, bod 55.

⁴ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 4. července 2017 o pracovních podmínkách a nejistém zaměstnání [2016/2221(INI)], (2018/C 334/09), bod 53.

⁵ Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 7. 1986, *Lawrie-Blum*, C-66/85, EU:C:1986:284, bod 17.

⁶ Tamtéž. **Definice ve znění rozsudku ve věci Lawrie-Blum byla dokonce součástí původního textu směrnice 2019/1152.**

⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. 3. 1982, *Levin*, C-53/81, EU:C:1982:105, s. 1035.

Členské státy mohou fakultativně omezit rozsah, ve kterém se směrnice 2019/1152 použije na některé kategorie pracovníků ve veřejné sféře, je-li to objektivně odůvodněno, stejně jako na fyzické osoby v domácnostech, které jednají jako zaměstnavatelé, pokud je daná práce vykonávána pro tyto domácnosti. Z působnosti směrnice 2019/1152 jsou výslovně vyloučeni námořníci a rybáři.

Vymezení zaměstnance dle českého pracovního práva v podstatě odpovídá vymezení statusu pracovníka dle judikatury SDEU, kdy za účelem provedení směrnice 2019/1152 nebude v tomto ohledu patrně nutná žádná legislativní změna. Otázkou však zůstává, zda ochrana, která zaměstnancům ve smyslu zákoníku práce náleží, je vnitrostátními orgány důsledně a účinně poskytována všem osobám, které materiálně vykonávají závislou práci.

Lze však předpokládat, že budoucnost přinese potřebu dále prohloubit právní vymezení účastníků základních pracovněprávních vztahů v tom smyslu, že za zaměstnavatele závislé práce by měly být považovány ty subjekty, jejichž zisk podstatně a soustavně plyne z kolektivně vynakládané lidské pracovní síly, a za zaměstnance všechny osoby, které se na vytváření tohoto zisku svou prací podílejí, aniž by měly účinnou kontrolu nad pracovním procesem či nad produktem své práce.

Minimální požadavky na informace o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu

Zaměstnanec by měl s výkonem závislé práce pro zaměstnavatele započít s vědomím svých práv a povinností. Stanovení informační povinnosti ze strany zaměstnavatele o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu je prvním krokem k odstranění nejistých zaměstnání, přičemž povede k zajištění transparentnosti pracovněprávního vztahu.

Informační povinnost zaměstnavatele byla na unijní úrovni zakotvena již ve směrnici 91/533/EHS, směrnice 2019/1152 však rozšiřuje jak okruh pracovníků, kteří mají na informace právo, tak i samotný rozsah informační povinnosti. Zaměstnavatel je dle směrnice 2019/1152 povinen informovat pracovníky o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu, přičemž tyto zahrnují minimálně (pozn.: nové povinnosti jsou **tučně** zvýrazněné – následuje pak *kurzívou* poznámka autorů, jakým způsobem bude nutno promítnout do českého právního prostředí):

- a) označení stran pracovněprávního vztahu;
- b) místo výkonu práce; pokud není určeno žádné stálé nebo hlavní místo výkonu práce, zásadu, že pracovník je zaměstnán na různých místech nebo si může místo výkonu

práce svobodně zvolit, s uvedením sídla nebo případně bydliště zaměstnavatele;

- c) název, zařazení, povahu nebo druh práce, pro kterou byl pracovník přijat do zaměstnání, nebo (alternativně) stručné upřesnění nebo stručný popis práce;
- d) datum začátku pracovněprávního vztahu;
- e) **v případě pracovního poměru na dobu určitou datum jeho ukončení nebo jeho očekávané trvání** (pozn.: zde je zákoník práce v souladu, jelikož doba trvání pracovního poměru, pokud se jedná o dobu určitou, je předmětem smluvního ujednání o době určité);
- f) v případě zaměstnanců agentury práce označení uživatele, pokud, **nebo jakmile je znám** (pozn.: vzhledem k písemnému pokynu agentury dočasně přidělenému zaměstnanci, ve kterém je mimo jiné uváděno i jméno uživatele, nebude s implementací této změny v českých podmínkách problém);
- g) **dobu trvání a podmínky případné zkušební doby** (pozn.: v tuto chvíli se podmínky zkušební doby nesjedňují);
- h) **nárok na případnou odbornou přípravu, pokud ji zaměstnavatel poskytuje** (pozn.: i zde bude nutno zahrnout do praxe zaměstnavatelů – tyto informace zaměstnavatelé písemně neposkytují);
- i) délku placené dovolené, na kterou má pracovník nárok, nebo pokud ji není možné v době poskytnutí informací určit, postup pro přiznání a stanovení takové dovolené;
- j) **postup, který je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a pracovníka, včetně formálních požadavků a výpovědních dob v případě rozvázání pracovněprávního vztahu, nebo pokud nemohou být výpovědní doby v okamžiku poskytnutí informací uvedeny, způsob stanovení takových výpovědních dob** (pozn.: pokud se bude jednat skutečně o postup při každém výpovědním důvodu, budou si muset zaměstnavatelé podstatně rozšířit svoji současnou informaci, kde měli pouhou povinnost informovat o délce výpovědní doby);
- k) odměnu, včetně počáteční základní částky, jakékoliv další případně použitelné složky odměny, uvedené samostatně, a frekvenci a způsob vyplacení odměny, na kterou má pracovník nárok;
- l) **pokud je pracovní režim zcela nebo převážně předvídatelný, délku standardního pracovního dne nebo týdne pracovníka a veškerá ustanovení o přesčasech a souvisejících odměnách a případně ustanovení o změnách v rozvržení směn** (pozn.: zaměstnavatel informuje se 14denním předstihem o rozvrhu pracovní doby, v tomto rozvrhu je již obsažena délka směny. Pokud jde o přesčasy, tak taková informace se běžně zaměstnancům

neposkytuje – zejména pokud se má jednat o **veškerá** ustanovení o přesčasech);

je-li pracovní režim zcela nebo převážně nepředvídatelný, zaměstnavatel pracovníka informuje o:

- zásadě, že rozvrh pracovní doby je proměnný, počtu zaručených placených hodin a odměně za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin (pozn.: zaměstnavatel bude informovat i o tom, že nejsou zaručeny žádné placené hodiny – to se uplatní u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, u kterých není stanoven zaručený objem placené práce, neboť zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnancům rozvrhovat pracovní dobu);
- referenčních hodinách a dnech, v nichž může být po pracovníkovi požadováno, aby vykonával práci (pozn.: bude muset dojít ke změně – doposud takovouto informací zaměstnanec nedostával);
- minimální lhůtě pro oznámení, na niž má pracovník nárok před zahájením jeho pracovního úkolu, a případně lhůtě pro jeho zrušení ze strany zaměstnavatele (pozn.: i toto bude pro české pracovní právo novinka);

m) veškeré kolektivní smlouvy, kterými se řídí pracovní podmínky pracovníka, nebo v případě kolektivních smluv uzavřených mimo podnik zvláštními orgány nebo paritními institucemi, název příslušného orgánu nebo paritní instituce, v jejichž rámci byly tyto smlouvy uzavřeny;

n) **označení institucí sociálního zabezpečení, jež přijímají příspěvky sociálního zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem, pokud není právem pracovníka si zvolit instituci sociálního zabezpečení, a jakoukoliv ochranu související se sociálním zabezpečením, již zaměstnavatel poskytuje** (pozn.: vzhledem k jednomu systému sociálního zabezpečení by tento nový požadavek neměl představovat větší problém. Pokud jde o ochranu související se sociálním zabezpečením, kterou zaměstnavatel poskytuje, je otázkou, co si pod tím český zákonodárce představí – může se jednat o poměrně rozsáhlý dokument s ohledem na rozsah dávek, které jsou v souvislosti se zaměstnáním poskytovány).

Informace uvedené výše pod písmeny a) až e), g), k), l) a m) musí být poskytnuty každému pracovníkovi **během prvních sedmi dnů výkonu práce**. Ostatní informace jsou poskytovány **do jednoho měsíce od prvního dne výkonu práce**.

Upozornění: Dle současného znění § 37 zákoníku práce může zaměstnanec u zaměstnavatele odpracovat i měsíc, aniž by znal některé podstatné aspekty pracovněprávního vztahu – zde tedy bude jednoznačně nutné provést novelizaci.

Zaměstnanci vyslaní k výkonu práce do zahraničí mají právo obdržet před vysláním informace týkající se konkrétně jejich situace, kdy těmto zaměstnancům musí být nad rámec uvedeného poskytnuty též informace o:

- zemi výkonu práce;
- předpokládané délce výkonu práce;
- měně, ve které bude vyplácena odměna;
- případných dalších plněních vyplývajících z výkonu práce; a o
- tom, zda, popř. za jakých podmínek je zaměstnanci zajištěn návrat.

Zaměstnancům, kteří jsou vysíláni v rámci nadnárodního poskytování služeb ve smyslu směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, musí být dále poskytnuty informace o:

- nároku na odměnu podle právních předpisů hostitelského státu;
- nároku na zvláštní příplatky za vyslání a náhradu výdajů za cestovné, ubytování a stravu;
- odkazu na oficiální celostátní webovou stránku příslušného členského státu s uvedenými informacemi o pracovních podmínkách a předpisech, které se vztahují na pracovníky vyslané na území tohoto státu.

Směrnice 2019/1152 počítá s tím, že funkci zaměstnavatele pro výše uvedené účely může plnit i jiný subjekt – informační povinnost vůči pracovníkovi tak může být rozdělena například mezi agenturu práce a uživatele.

Směrnice 2019/1152 umožňuje členským státům stanovit, že informační povinnost se neuplatní vůči zaměstnancům vyslaným k výkonu práce do zahraničí v případech, že doba trvání jednotlivého výkonu práce v zahraničí nepřekročí 4 po sobě jdoucí týdny. Otázkou však je, zda je taková doba nastavena vhodně a zda neumožní obcházení informační povinnosti.

Jak budou muset být informace poskytovány

Informace dle směrnice 2019/1152 se poskytují každému pracovníkovi individuálně, přičemž **zaměstnavatel má povinnost tyto informace poskytovat písemně** ve formě jednoho či více dokumentů. Přípustné je přitom poskytnutí informace **jak v listinné, tak i v elektronické podobě** – poskytování informací v elektronické podobě je možné pouze, pokud k nim má zaměstnanec přístup, pokud mohou být uloženy a vytisknuty a pokud si zaměstnavatel uschová doklad o jejich předání či obdržení. V tomto ohledu lze doporučit, aby zaměstnavatelé a zaměstnanci měli možnost se dohodnout na formě předání informace, popř. aby měl

zaměstnanec možnost si formu zvolit. Na každý pád by měly být informace považovány za poskytnuté až poté, co zaměstnanec potvrdí jejich přijetí.

Jakékoliv změny aspektů pracovněprávního vztahu a jakékoliv změny informací pro pracovníky vyslané k výkonu práce do jiného členského státu nebo třetí země musí být pracovníkovi sděleny bezodkladně, a to nejpozději v den, kdy se změny začnou uplatňovat. Nedostatkem směrnice 2019/1152 v tomto ohledu je, že tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů či kolektivních smluv.

Některé z výše uvedených informací mohou být poskytnuty formou pouhého odkazu na vnitrostátní právní předpisy a kolektivní smlouvy. Toto může být považováno za nežádoucí, a to zejména ve vztahu k zahraničním pracovníkům, kteří nemají vždy přístup k předpisům či kolektivním smlouvám v jazyce, kterému rozumí. Pracovníci by měli být vždy informováni bezprostředně.

Vzhledem k výše uvedenému bude nutné jednak informační povinnost v zákoníku práce rozšířit, jednak v některých případech upravit lhůtu pro splnění informační povinnosti – tj. např. zkrátit lhůtu pro poskytnutí informace o druhu práce, o mzdě a způsobu odměňování či o pracovní době a jejím rozvržení.

Směrnice 2019/1152 dále stanoví dvě **alternativní možnosti nápravy v případě neposkytnutí všech nebo některých informací**:

- **využití vyvratitelných domněnek ve prospěch pracovníka** (např. že pracovník je zaměstnán na plný úvazek, pokud nejsou poskytnuty žádné informace o zaručených placených hodinách);
- **právo podat stížnost příslušnému orgánu** (spolu s právem na odpovídající včasnou a účinnou nápravu).

Uvedené může být podmíněno požadavkem, aby nedostatky byly nejprve oznámeny zaměstnavateli. Náprava by tak mohla spočívat též v postupu, kdy by zaměstnavatel byl nejprve pracovníkem nebo jinou osobou či orgánem informován o tom, že určité informace chybí, a měl by dodatečnou možnost tyto informace předložit v úplné a správné podobě.

Minimální předvídatelnost pracovních podmínek – „soumrak“ nad DPP a DPČ?

Smlouvy o práci na zavalanou a jiné podobné smlouvy (včetně smluv na nulový počet hodin), na jejichž základě může zaměstnavatel flexibilně povolávat zaměstnance do práce podle své potřeby, mohou sice skýtat určitou míru flexibility i pro zaměstnance, současně však pro něj mohou být značně nepředvídatelné a často zásadním způsobem omezují

předvídatelnost jeho každodenního života – zaměstnanec nemá jistotu, v jakém rozsahu, popř. zda vůbec, bude jeho práce využívána.

Směrnice 2019/1152 v této souvislosti uvádí, že **pracovníci, jejichž pracovní režim je zcela nebo převážně nepředvídatelný, mají mít právo na minimální úroveň předvídatelnosti, pokud jde o rozvržení jejich pracovní doby** – tj. v případech, kdy rozvrh pracovní doby určuje především zaměstnavatel. Směrnice 2019/1152 tedy zmíněné nepředvídatelné smlouvy nezakazuje, ale pouze omezuje, přičemž ve vztahu k zaměstnáním s nepředvídatelným pracovním režimem **musí být pevně stanovena časová období, v nichž může být zaměstnanec povolán zaměstnavatelem k výkonu práce** (tzv. referenční období, referenční dny a hodiny), **a dále odpovídající lhůty pro informování zaměstnance o nadcházejícím výkonu práce.**

Vymezení referenčních dnů a hodin umožní zaměstnancům využít ostatní čas v jiném zaměstnání, ke vzdělávání, k plnění pečovatelských povinností či za jakýmkoliv jiným účelem. Jak již plyne z nové úpravy informační povinnosti rozebrané výše, zaměstnavatel informuje zaměstnance o tom, jak bude jeho pracovní doba stanovena, stejně jako o referenčních dnech a hodinách písemně na počátku pracovněprávního vztahu.

Zaměstnanec musí být dále o nadcházejícím výkonu práce informován s dostatečným předstihem, aby si mohl svůj soukromý život uspořádat podle svého. Směrnice 2019/1152 tak požaduje stanovení minimální přiměřené lhůty mezi okamžikem, kdy je zaměstnanec svým zaměstnavatelem informován o pracovním úkolu, a okamžikem, kdy má být plnění tohoto úkolu zahájeno.

Zaměstnanec pak bude mít právo (nikoliv však povinnost) odmítnout vykonat pracovní úkol, pokud by tento nespadal do stanoveného referenčního období nebo pokud mu nebyl oznámen v rámci minimální lhůty pro oznámení. Zaměstnanci nesmí být z důvodu odmítnutí výkonu práce z uvedených důvodů sankcionováni. **Pokud zaměstnavatel přidělený úkol zruší bez náhrady bez přiměřeného předstihu, má mít zaměstnanec právo na náhradu.** Způsob a výši náhrady směrnice 2019/1152 ne-specifikuje.

Za podstatný nedostatek směrnice 2019/1152 je třeba považovat skutečnost, že nestanoví členským státům žádné kvalitativní pokyny ohledně referenčního období a lhůt pro oznámení. Nelze vyloučit, že by i dlouhé referenční období a krátké lhůty pro oznámení byly v souladu se směrnicí 2019/1152, aniž by se tím zlepšila předvídatelnost práce pro pracovníky. Referenční období by navíc mohl určovat jednostranně zaměstnavatel, což by stávající nerovnováhu

ve vzájemném postavení zaměstnance a zaměstnavatele neodstranilo.

Aby nedocházelo ke zneužívání pracovních smluv na zavolanou nebo podobných smluv, směrnice 2019/1152 nad rámec uvedeného dále stanoví, že členské státy musí omezit používání nebo dobu trvání pracovních smluv o práci na zavolanou a jiných podobných smluv, stanovit vyvratitelnou domněnku existence pracovní smlouvy s minimálním počtem placených hodin na základě průměrně odpracovaných hodin v určitém období, nebo přijmout jiná rovnocenná opatření.

Zakotvení práva na minimální předvídatelnost pracovních podmínek dle směrnice 2019/1152 se pravděpodobně nejvíce dotkne úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterými jsou dohoda o provedení práce (DPP) a dohoda o pracovní činnosti (DPČ). V rámci pracovního poměru má zaměstnavatel zásadně povinnost poskytnout zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, práci v tomto rozsahu s předstihem rozvrhnout a fakticky ji zaměstnanci přidělovat. Uvedená povinnost zaměstnavatele a odpovídající právo zaměstnance na práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby se však týká pouze pracovního poměru a na DPP a DPČ se tak nevztahuje. DPP a DPČ tak lze považovat za smlouvy o práci na zavolanou, resp. za období smluv na nulový počet hodin.

Český zákonodárce tak bude muset:

- zavést **koncept referenčních dnů a hodin**;
- vztáhnout povinnost zaměstnavatele včas s předstihem **rozvrhnout pracovní dobu i na DPP a DPČ**, a to včetně výše uvedeného práva zaměstnance odmítnout vykonat pracovní úkol bez postihu; a
- upravit **právo na náhradu** za pozdní zrušení pracovního úkolu ze strany zaměstnavatele.

Určení referenčních dnů a hodin by pak mělo podléhat dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to v určitém zákonem vymezeném rámci.

Dále je třeba klást si otázku, zda

- nebude nutné zavést větší omezení používání DPP a DPČ. Pracovní právní teorie sice označuje vztahy založené na DPP a DPČ za „doplňkové pracovní právní vztahy“, zákoník práce však jen deklaruje, že „*zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru*“. Taková „bezzubá“ proklamace nenormativního charakteru však pravděpodobně nebude pro účely směrnice 2019/1152 dostatečná. V tomto ohledu je možné hledat inspiraci ve slovenském zákoníku práce a omezit možnost uzavírání obdobných dohod pouze pro určité práce (práce vymezené výsledkem, např. překlad textu) nebo pro určité osoby (např. studenti denní formy vyššího školství, kteří nedosáhli věku 26 let);

- u DPP a DPČ nezavést zaručený objem placené práce za určité období, popř. zda DPP a DPČ s konečnou platností zcela nezrušit;
- nebude nutné zvážit, v jakém rozsahu vztáhnout (být třeba modifikovanou) úpravu referenčních dnů a hodin i na pracovní poměr (a to zejména u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, včetně konta pracovní doby), a to vzhledem k tomu, že i v pracovním poměru zaměstnavatel vystupuje jako hegemon s oprávněním zcela jednostranně stanovit a měnit rozvržení pracovní doby (neomezí-li se dohodou se zaměstnancem) – byť má zásadně povinnost rozvrhnout celou stanovenou týdenní pracovní dobu.

Zkušební doba

Ačkoliv se uvádí, že institut zkušební doby dává možnost jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci zvážit a posoudit, zda mají zájem na dalším trvání pracovního poměru, v praxi bývá zkušební doba sjednávána nejčastěji z iniciativy zaměstnavatele (aby si ověřil, že zaměstnanec je schopen zastávat pracovní místo, na němž byl zaměstnán, a to v souladu s představami zaměstnavatele). Zkušební doba pak zaměstnavateli umožňuje skončit pracovní poměr se zaměstnancem bezdůvodně a okamžitě, přičemž toto zaměstnance vystavuje trvajícím nejistotě.

Směrnice 2019/1152 v této souvislosti stanovuje **maximální dobu trvání zkušební doby – ta nesmí být zásadně delší než 6 měsíců**. Současně však délka trvání zkušební doby **musí odpovídat předpokládané době trvání smlouvy a povaze práce**. Výjimečně může být stanovena **zkušební doba delší než 6 měsíců, a to pokud to povaha zaměstnání vyžaduje nebo pokud je to v zájmu zaměstnance**. Přípustné je rovněž prodloužení zkušební doby v případě nepřítomnosti zaměstnance.

Směrnice 2019/1152 též stanoví, že **v případě prodloužení smlouvy na výkon stejných pracovních úkolů se na pracovní poměr nemá vztahovat nová zkušební doba**. To je ostatně v souladu s cílem zkušební doby uvedeným výše, kdy zaměstnavatel v okamžiku prodloužení smlouvy již musí vědět, zda je zaměstnanec schopen práci vykonávat, či nikoliv.

S ohledem na výše uvedené lze konstatovat, že česká právní úprava je do značné míry již nyní v souladu s požadavky směrnice 2019/1152.

Lze nicméně vytknout, že zákoník práce nezohledňuje následující požadavky směrnice 2019/1152, že:

- délka zkušební doby má odpovídat povaze práce – maximální zákonnou délkou zkušební doby (tj. 3 měsíce, respektive 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců) lze použít

zcela bez ohledu na povahu zaměstnání, které má zaměstnanec vykonávat;

- zkušební doba se nemá vztahovat na pracovní poměr v případě jeho **prodloužení** na výkon stejných pracovních úkolů. S přihlédnutím k účelu zkušební doby by měla vnitrostátní právní úprava výslovně vyloučit i možnost uzavření nové zkušební doby v případě opakování pracovního poměru na dobu určitou či v případě, kdy zaměstnanec již stejné pracovní úkoly vykonával na základě DPP či DPČ.

Souběžné zaměstnání u jiného zaměstnavatele a zákaz konkurence

Směrnice 2019/1152 stanoví, že **zaměstnavatel nesmí zaměstnanci zakazovat přijetí souběžného zaměstnání u jiného zaměstnavatele, pokud toto nezasahuje do rozvrhu pracovní doby zaměstnance u dotčeného zaměstnavatele**. Zaměstnanec nesmí být z důvodu, že je souběžně zaměstnán u jiného zaměstnavatele, podroben nepříznivému zacházení. Směrnice 2019/1152 však současně připouští **možnost omezení souběžného zaměstnání u jiných zaměstnavatelů z důvodu neslučitelnosti na základě objektivních důvodů**, jako jsou zdraví a bezpečnost, ochrana obchodního tajemství, integrita veřejné služby nebo zabránění střetu zájmů.

Lze uvést, že uvedené úzce souvisí s požadavkem na předvídatelné rozvrhování pracovní doby (výše), kdy pokud pracovník nezná rozvržení své pracovní doby s dostatečným předstihem, těžko může uvažovat o paralelním zaměstnání u jiného zaměstnavatele a je v tomto směru omezen v dispozici se svou pracovní silou.

Dle současného znění zákoníku práce zaměstnanci obecně mohou vykonávat výdělečnou činnost vedle svého stávajícího zaměstnání. Taková souběžná výdělečná činnost však nesmí zasahovat do oprávněných zájmů zaměstnavatele. Zákoník práce proto souběžné zaměstnání v § 304 limituje v rozsahu, v jakém se souběžná výdělečná činnost zaměstnance shoduje s předmětem činnosti zaměstnavatele. V tomto rozsahu je výkon souběžné výdělečné činnosti podmíněn zaměstnavatelovým předchozím souhlasem. Zaměstnavatel může udělený souhlas kdykoliv odvolat, přičemž zaměstnanec je následně povinen bez zbytečného odkladu souběžnou výdělečnou činnost ukončit.

Předmět činnosti zaměstnavatele lze dle judikatury zjistit ze jména z obchodního rejstříku (u subjektů v něm zapsaných), z živnostenského oprávnění (u jeho držitelů), popř. ze zvláštních právních předpisů.¹⁰ Aby byla dána shoda výdělečné

činnosti zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele, postačí, že výdělečná činnost zaměstnance pokrývá pouze určitou dílčí část předmětu činnosti zaměstnavatele. Není tak nutné, aby se výdělečná činnost zaměstnance kryla s celým předmětem činnosti zaměstnavatele (který přitom může být velmi rozsáhlý).¹¹ Není významné, jakým způsobem, v jakém rozsahu, popř. zda vůbec zaměstnavatel svůj předmět činnosti vykonává.¹²

Zákaz souběžné výdělečné činnosti dle zákoníku práce se zdá být koncipován příliš široce, kdy zákon zaměstnanci zakazuje i výkon takové výdělečné činnosti, která sice zasahuje do formálně vymezeného předmětu činnosti zaměstnavatele (např. v obchodním rejstříku), ale která materiálně nezasahuje do skutečně vykonávané činnosti zaměstnavatele – za takové situace fakticky nedochází a nemůže dojít ke konkurenčnímu střetu. Český zákonodárce tak bude muset přijmout takovou úpravu, aby **zákaz výkonu souběžného zaměstnání byl interpretován restriktivně, kdy omezení by se měla uplatnit jen v případech, kdy zájmy zaměstnavatele a zaměstnance skutečně kolidují, a to pouze v nezbytném rozsahu**.

Přechod na jistější formu zaměstnání

Směrnice 2019/1152 zaručuje zaměstnancům **právo požádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami**, pokud je k dispozici, stejně jako **právo obdržet od zaměstnavatele do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď** na takovou žádost. Právo zaměstnance žádat o předvídatelnější a jistější pracovní podmínky a povinnost zaměstnavatele poskytnout odůvodněnou odpověď podmiňuje směrnice 2019/1152 ukončením zkušební doby a trváním zaměstnání u zaměstnavatele po dobu alespoň 6 měsíců.

Uvedené **patrně nezakotvuje vymahatelné právo na přeražení na jinou dostupnou formu zaměstnání**. Zaměstnavatel sice musí svou zamítavou odpověď odůvodnit, nicméně směrnice 2019/1152 nikterak nespécifikuje kvalitu tohoto odůvodnění – myslitelný je tedy i výklad, že postačí i jen formální vyřízení žádosti s uvedením jakýchkoliv důvodů. Z velké části tedy bude záviset na způsobu, jakým bude dané ustanovení provedeno členskými státy. Pokud by zaměstnavatel mohl žádost zamítnout z jakéhokoliv důvodu, právo na přechod na předvídatelnější a jistější formu zaměstnání by bylo efektivně redukováno na právo vyjádřit

¹⁰ 21 Cdo 1132/2014

¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014.

¹² Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 7. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3980/2016, stejně jako rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1628/97.

preferenci, což samo o sobě nijak významně nezlepšuje právní situaci zaměstnanců.

Uvedený nedostatek může být zhojen českým zákonodárcem. Zaměstnavatel by měl mít možnost zamítnout žádost zaměstnance o převedení na předvídatelnější a jistější formu zaměstnání jen tehdy, pokud takové zaměstnání buď nemá k dispozici, nebo pokud existují objektivní důvody (např. vážné provozní důvody), které zaměstnavateli brání v kladném vyřízení žádosti zaměstnance.

Poznámka: Lze se inspirovat v ustanovení § 241 zákoníku práce, které stanovuje zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti zaměstnance o vhodnou úpravu pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Objektivní důvody by pak měly být vykládány spíše restriktivně. Odůvodnění zaměstnavatele by mělo podléhat soudnímu přezkumu. Nad rámec uvedeného se jeví jako vhodné též stanovení povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o předvídatelnějších a jistějších možnostech zaměstnání, které má zaměstnavatel k dispozici (ačkoliv tento požadavek směrnice 2019/1152 neklade).

Poznámka: Obdobně jako § 279 odst. 1 písm. g) zákoníku práce, dle kterého má zaměstnavatel povinnost informovat zaměstnance o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.

Směrnice 2019/1152 stanovuje možné úlevy pro zaměstnavatele – fyzické osoby, mikropodniky a malé a střední podniky.¹³ Těmto zaměstnavatelům **může být lhůta pro odpověď prodloužena až o 3 měsíce, přičemž v případě opakovaných žádostí téhož zaměstnance mohou tito zaměstnavatelé poskytnout odpověď i v ústní formě (za předpokladu, že se odůvodnění nezměnilo)**. Zde je však nutné podotknout, že mikropodniky a malé a střední podniky představují 99 % všech podniků v Evropské unii.¹⁴ Tyto podniky pak zaměstnávají asi 90 milionů osob¹⁵, přičemž aplikací zmíněných úlev by došlo k zeslabení postavení značné části unijních pracovníků. Otazník vyvstává též ohledně prokazatelnosti ústní odpovědi ze strany zaměstnavatele

a ohledně použitelnosti takové odpovědi pro účely uplatnění příslušných nároků před soudem.

S ohledem na výše uvedené bude žádoucí, aby český zákonodárce v zákoníku práce:

- zakotvil právo zaměstnance požádat o předvídatelnější a jistější zaměstnání a související povinnost zaměstnavatele na tuto žádost do 1 měsíce odpovědět;
- omezil důvody, na jejichž základě může zaměstnavatel uvedené žádosti zaměstnance nevyhovět;
- stanovil informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům a jejich zástupcům ohledně dostupných příležitostí předvídatelnějšího a jistějšího zaměstnání v rámci zaměstnavatele.

Povinná odborná příprava

Směrnice 2019/1152 stanoví, že **pokud zaměstnavateli z právních předpisů či kolektivních smluv plyne povinnost zaměstnancům poskytovat odbornou přípravu, musí ji poskytovat bezplatně** – náklady na takovou odbornou přípravu by tak v žádném případě neměli nést zaměstnanci. **Odborná příprava se pak má započítávat do pracovní doby a pokud možno má v pracovní době i probíhat.** V této souvislosti je třeba zdůraznit, že povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům odbornou přípravu bezplatně ve smyslu směrnice 2019/1152 **se nevztahuje na odbornou přípravu, kterou zaměstnavatel nemusí povinně zajistit** (a které se tak zaměstnanec nemusí povinně účastnit).

Zde nebude potřeba zásadnějších legislativních změn. Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel nesmí náklady odborné přípravy přenášet na zaměstnance. Zaškolení, zaučení, odborná praxe či účast na školeních a jiných formách přípravy za účelem prohloubení kvalifikace jsou pak dle zákoníku práce zásadně považovány za výkon práce. Český zákonodárce by nicméně mohl zvážit **doplnění ustanovení, které zdůrazní, že odborná příprava má preferovaně probíhat v rámci pracovní doby zaměstnanců.**

Závěr

Ačkoliv bylo oproti původnímu návrhu učiněno mnoho ústupků, směrnice 2019/1152 bezpochyby představuje posun správným směrem. Rekoncepce informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům ohledně podstatných aspektů zaměstnání povede k větší jistotě a transparentnosti v pracovněprávních vztazích. Ke zlepšení postavení zaměstnanců a stability jejich zaměstnání dále přispěje i úprava minimálního standardu, co se týče některých pracovních podmínek. V této souvislosti lze očekávat, že zaměstnavatelé

¹³ Tato povinnost by se však nevztahovala na podniky s méně než 250 zaměstnanci a ročním obrátem do 50 milionů EUR nebo rozvahou do 43 milionů EUR, viz Doporučení Komise 2003/361/ES – definice mikropodniků, malých a středních podniků.

¹⁴ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/63/male-a-stredni-podniky>.

¹⁵ Tamtéž.

v důsledku zvýšení ochrany zaměstnanců ztratí část své flexibility při zaměstnávání závislé práce.

Kromě nutnosti rozšíření informační povinnosti a zkrácení lhůty pro poskytnutí informací bude české pracovní právo muset zejména reflektovat požadavky týkající se minimální předvídatelnosti práce, kdy pravděpodobně dojde k podstatnému omezení výkonu práce na základě DPP a DPČ. Určitým zklamáním však je, že směrnice 2019/1152 nezakotvuje právo na zaručený objem placené práce ani nezakazuje pracovní smlouvy na nulový počet hodin. Není tak vyloučeno, že DPP a DPČ ještě nějaký čas v zákoníku práce zůstanou (byť s určitými úpravami).

Provedení směrnice 2019/1152 si rovněž vyžádá zavedení mechanismu za účelem umožnění přechodu zaměstnanců

na zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami. Zákodárce bude dále muset upustit od relativně striktního a široce pojatého zákazu souběžného zaměstnání u jiného zaměstnavatele. Drobné změny si pravděpodobně vyžádá též úprava zkušební doby.

Nezbývá tedy než vyčkat dalšího vývoje – v době koronavirové se navíc všichni zabývají jinými věcmi, a tudíž lze předpokládat, že transpozice této směrnice do českého právního řádu proběhne na poslední chvíli – doufejme jen, že uživatelé budou mít aspoň nějaký čas se s ní seznámit.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006, zákoník práce

1. VOX A. S. – VZDĚLÁVÁNÍ OTEVÍRÁ X MOŽNOSTÍ

JAK SPRÁVNĚ POČÍTAT DOVOLENOU PODLE ODPRACOVANÝCH HODIN VČETNĚ PŘÍKLADŮ

25. 9. 2020 | Vladislava Dvořáková, DiS. | Cena: 2 590 Kč bez DPH/ 3 134 Kč vč. 21 % DPH

PROBLEMATIKA SRÁŽEK ZE MZDY, PLATU, ODMĚNY NEBO JINÝCH PŘÍJMŮ V ROCE 2020 KROK ZA KROKEM

29. 9. 2020 | Zdeněk Křížek | Cena: 2 390 Kč bez DPH/ 2 892 Kč vč. 21 %

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA PRAKTICKÝCH PŘÍKLADECH

1. 10. 2020 | Mgr. Veronika Odrobinová | Cena: 2 590 Kč bez DPH/ 3 134 Kč vč. 21 % DPH

ZÁKLADNÍ ORIENTACE V PERSONALISTICE

7. – 8. 10. 2020 | Olga Franců | Cena: 6 990 Kč bez DPH/ 8 458 Kč vč. 21 % DPH

GDPR PRO PRACOVNÍKY Z OBLASTI HR – PRAKTICKÉ ZKUŠENOSTI

12. 10. 2020 | Mgr. Veronika Odrobinová | Cena: 2 290 Kč bez DPH/ 2 771 Kč vč. 21 % DPH

Změny ve mzdové účtárně a personální oblasti od 1. 1. 2021

13. 10. 2020 | Ing. Růžena Klímová | Cena: 2 690 Kč bez DPH/ 3 255 Kč vč. 21 % DPH

ZAMĚSTNANECKÉ AKCIOVÉ PROGRAMY – SE ZAMĚŘENÍM NA PRAKTICKOU APLIKACI

14. 10. 2020 | Ing. Richard Jahoda | Cena: 2 290 Kč bez DPH/ 2 771 Kč vč. 21 % DPH

OSOBNÍ ODPOVĚDNOST PERSONALISTY/MZDOVÉ ÚČETNÍ ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU NEPLATNOU VÝPOVĚDÍ

16. 10. 2020 | Mgr. Tomáš Liškutín | Cena: 2 490 Kč bez DPH/ 3 013 Kč vč. 21 % DPH

PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY – PO NOVELÁCH ZÁKONŮ A VYHLÁŠKY

21. 10. 2020 | JUDr. Bořivoj Šubrt, Prof. MUDr. Milan Tuček, CSc. | Cena: 2 590 Kč bez DPH/ 3 134 Kč vč. 21 %

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OD ŽÁDOSTI PO KONTROLU

27. 10. 2020 | JUDr. Jaroslav Stádník, Ph.D., JUDr. Petr Seidl | Cena: 2 390 Kč bez DPH/ 2 892 Kč vč. 21 % DPH

Více informací nejen o těchto seminářích a možnost přihlásit se naleznete na www.vox.cz.

V případě dotazů se na nás neváhejte obrátit: 777 741 777 | vox@vox-kurzy.cz.

