

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Andrea Novotná

**Analýza transpozice směrnice 2019/1152 o transparentních a
předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii**

Diplomová práce

Olomouc 2023

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Analýza transpozice směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii*“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text této práce má 99 667 znaků včetně mezer.

V Olomouci dne 05.01.2023

Andrea Novotná

Poděkování

Děkuji panu JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., za to, že se ujal vedení mé diplomové práce, za jeho užitečné a podnětné připomínky a odbornou pomoc při zpracování.

V Novém Bydžově 05.01.2023

Andrea Novotná

Seznam použitých zkratk

Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
LZPS	Zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod
LZPEU	Listina základních práv Evropské unie
Směrnice 2019/1152	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
Směrnice 2019/1158	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
Směrnice č. 91/533/EHS	Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (<i>„směrnice o písemném prohlášení“</i>)
Směrnice č. 96/71/ES	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (<i>„směrnice o vysílání pracovníků“</i>)
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
EU	Evropská unie
EHS	Evropské hospodářské společenství
OSN	Organizace spojených národů
OSVČ	Osoby samostatně výdělečně činné
DPP	Dohoda o provedení práce
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti

Novela zákoníku práce

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006
Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
a některé další zákony

Gig. pracovník

Pracovník účastnící se sdílené ekonomiky

Obsah

Seznam použitých zkratek	4
Úvod	7
1. Vymezení základních pojmů	10
1.1. Pojem pracovní podmínky	10
1.2. Pojem pracovník	14
2. Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách	17
2.1. Důvody vzniku směrnice	17
2.2. Analýza směrnice	20
2.2.1. Osobní působnost směrnice	20
2.2.2. Časová působnost směrnice	21
2.2.3. Věcná působnost směrnice	22
2.2.3.1. Minimální požadavky na poskytování informací o pracovněprávním vztahu ...	22
2.2.3.2. Minimální požadavky týkající se pracovních podmínek	25
2.3. Implementace směrnice a její dopady na český zákoník práce	29
2.3.1. Implementace směrnice z pohledu informační povinnosti	30
2.2.3. Implementace směrnice z pohledu požadavků na minimální pracovní podmínky.	35
2.3. Pracovní podmínky u nestandardních forem zaměstnání s ohledem na směrnici	38
2.3.3. Kdo jsou to gig. pracovníci	38
2.3.4. Dopady směrnice pro gig. pracovníky	40
Závěr	43
Seznam použitých zdrojů:	45
Abstrakt	48
Abstract	49
Seznam klíčových slov	50
Keywords	51

Úvod

Trh práce se neustále vyvíjí a prochází značnými změnami, při kterých vznikají nové nestandardní formy zaměstnávání, které ale nejsou dostatečně upraveny ve stávající právní úpravě. Faktem je, že nestandardní formy zaměstnávání nabírají na síle a díky své největší výhodě, a to flexibilitě, se stávají stále více a více užívaným typem zaměstnávání. Klasické pracovněprávní vztahy se pomalu dostávají do pozadí a za poslední období se počet standardních pracovních svazků rapidně snížil. Každý člověk usiluje o nalezení rovnováhy mezi profesním a osobním životem. Uchazeči o pracovní místa se tak pokouší využít nových forem zaměstnávání, která jsou více flexibilní než standardní typy zaměstnávání. Vznikají tak nová, atypická zaměstnání, u kterých je nutné zajistit minimální práva, která podpoří bezpečnost a předvídatelnost pracovněprávních vztahů napříč státy Evropské unie.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách pracovníků v Evropské unii si klade za cíl zlepšit postavení pracovníků pomocí transparentních a předvídatelných pracovních podmínek. Technologie se rozvíjí čím dál rychleji a jejich užití se rozmáhá i v oblasti práce. Rozvoj technologie musíme vnímat jako příležitost k rozšiřování dovedností jednotlivců, příležitost ke vzniku nových pracovních míst, která ale budou trochu odlišná od klasických míst v rámci standardních pracovněprávních vztahů. Přínos technologie v rámci pracovněprávních vztahů je bezesporu obrovský, je ale nutné si uvědomit i možné negativní důsledky a těm, pokud možno předejít. Dále je v dnešní době možné zaměstnat i osoby, které by dříve byly z pracovního procesu vyřazeny a ty je třeba ochránit. V důsledku demografického vývoje a digitalizace prošly trhy práce rozsáhlými změnami, kvůli kterým Evropská unie přijala směrnici, která má zajistit přizpůsobivost trhu práce aktuálním trendům.

Směrnice chce předvídatelné a transparentní pracovní podmínky zajistit pomocí minimálních požadavků na poskytování informací o pracovněprávním vztahu a minimálních požadavků týkajících se pracovních podmínek. Směrnice si klade za cíl stanovit minimální požadavky právě také u nestandardních forem zaměstnávání, přičemž ale klade důraz na to, že musí být zachována právě flexibilita a jiné výhody plynoucí pro zaměstnavatele a pracovníky z těchto forem zaměstnávání. Je nutné si uvědomit, že je na místě, aby byly tyto atypické formy zaměstnávání určitým způsobem upraveny, ale ne zakázány, protože právě ony jsou budoucností pro trh práce, jelikož ten se bude stále posouvat kupředu.

České právo rozeznává 2 typy pracovníků, a to pracovníky v rámci klasických pracovněprávních vztahů vzniklých na základě závislé práce mezi zaměstnancem a

zaměstnavatelem a pracovníky v rámci flexibilních forem zaměstnávání. Část práce je zaměřena na přiblížení problematiky tzv. gig. pracovníků. V rámci mé diplomové práce se pokusím osvětlit, jaké jsou formy flexibilního zaměstnávání a zda se minimální standard pracovních podmínek uvedený ve směrnici vztahuje na oba tyto typy zaměstnanců.

Cílem mé diplomové práce je rozebrat směrnici, určit časovou, osobní a věcnou působnost a určit, zda se působnost směrnice kryje s působností zákoníku práce. V návaznosti na to, si kladu za cíl rozebrat, zda požadavky ze směrnice plynoucí jsou již v zákoníku práce zakotveny či je zapotřebí je nově upravit. Zejména vymezení osobní působnosti směrnice je důležité pro určení toho, zda směrnice zasáhne i do práv gig. pracovníků na předvídatelnější a transparentnější pracovní podmínky. Dalším cílem mé diplomové práce je analýza aktuálně projednávané novely zákoníku práce z pohledu naplnění požadavků směrnice.

Práce je rozdělena do 2 hlavních kapitol. V první z nich jsou stručně vymezeny pojmy pracovní podmínky a pracovník. Vymezení pojmu pracovník je důležité právě z pohledu osobní působnosti a konstatování, na jaká zaměstnání nová směrnice dopadá. V první kapitole se tedy zabývám tím, na jaký typ pracovníků, resp. zaměstnanců směrnice dopadá a zda se působnost směrnice vztahuje i např. na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále rozebírám, zda je nějaký rozdíl mezi pracovníkem a zaměstnancem. Druhá kapitola se zabývá směrnicí o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách. Nejprve rozebírám stěžejní důvody vzniku této směrnice, neboť bez nich bychom nemohli pochopit smysl a cíl směrnice. V rozboru směrnice určuji časovou, osobní a věcnou působnost směrnice. Následně se zabývám implementací směrnice jak v obecné rovině, tak i v konkrétní rovině, rozebírám zejména to, zda je český právní řád na změny požadující směrnicí připraven, popřípadě konstatuji, co si myslím, že bude potřeba dle mého názoru změnit. V rámci druhé kapitoly je několik podkapitol věnováno pracovním podmínkám u nestandardních forem zaměstnání, zejména gig. pracovníkům.

Vzhledem k tomu, že nyní je připravován návrh novely zákoníku práce, tak s návrhem pracuji a snažím se poukázat na to, zda je připravovaná novela zákoníku práce dle mého názoru dostatečná a zda je návrh novely schopen plně transponovat směrnicí do našeho právního řádu. V poslední kapitole se věnuji pracovním podmínkám u nestandardních zaměstnání. Vysvětluji pojem gig. pracovník, a snažím se shrnout, zda se rozebíraná směrnice týká i jejich skupiny, popřípadě jaké dopady bude mít právě na ně.

S ohledem na skutečnost, že směrnice byla přijata poměrně nedávno, tak není tato problematika dostatečným způsobem rozebrána a popsána. Při vypracování mé diplomové práce jsem tak vycházela přímo z přijaté směrnice a její důvodové zprávy, popřípadě

z odborných článků. Při objasňování pojmu pracovník jsem vycházela z judikatury SDEU. Nutno ale říci, že kompletních a komplexních děl, které souvisí s tématem mé diplomové práce, příliš mnoho neexistuje, tudíž stěžejní pro tuto práci byla hlavně samotná směrnice. Dále jsem pracovala s připravovaným návrhem novely zákoníku práce, na kterém jsem se pokusila zhodnotit úmysl zákonodárců. Sekundárně jsem pak využívala i zdroje jako jsou odborné publikace, komentáře k zákoníku práce.

Vzhledem tedy k minimálnímu počtu zpracování tohoto tématu si myslím a také v to doufám, že by práce mohla být zajímavým přínosem jak pro mou osobu, tak i pro ostatní čtenáře. A konečně by tak mohla vzniknout první ucelenější práce, v čemž spatřuji hlavní smysl a přínos práce.

1. Vymezení základních pojmů

1.1. Pojem pracovní podmínky

Pracovní podmínky jsou velmi širokým pojmem, který nemá jasně dané hranice, a proto není možné vytvořit taxativní výčet, který by význam slova přesně definoval. Pro představu si pod pojmem pracovních podmínek můžeme představit všechny okolnosti, které vytváří rámec výkonu práce člověka a mají specifické znaky v návaznosti na obsah pracovní činnosti. Pracovní podmínky dle mého názoru mají zcela zásadní vliv na efektivitu pracovní činnosti zaměstnanců a jejich výkonnost, potažmo tedy i na ekonomiku všech podniků, jejich úspěšnost a konkurenceschopnost, je proto nutné je mít alespoň rámcově upravené v právním řádu. Každý zaměstnavatel si dnes musí být vědom toho, že příznivé i nepříznivé pracovní podmínky se odrazí v pracovní činnosti zaměstnance. Vlídné pracovní podmínky motivují zaměstnance k lepším výsledkům, ovlivňují motivaci jednotlivců i sociální vztahy na pracovišti, a proto je důležité, aby zaměstnavatel pro zaměstnance vytvářel co nejlepší pracovní podmínky. Povinnost zaměstnavatele vytvářet odpovídající pracovní podmínky představují ochrannou funkci právní úpravy pracovněprávních vztahů.¹

Pod pracovními podmínkami v širším slova smyslu si můžeme představit celou řadu skutečností v oblasti ekologie, ekonomie, demografie nebo i v sociální oblasti. Pro zaměstnance může být klíčová například otázka možnosti dopravy do místa výkonu práce či míra znečištění životního prostředí. Tyto oblasti jsou většinou ale za okrajem právní úpravy pracovního práva.²

V rámci pracovního práva se setkáme s pracovními podmínkami v užším slova smyslu, které můžeme rozdělit na pracovní podmínky materiální povahy, které působí přímo na zaměstnance, čímž mám na mysli zejména podmínky zajišťující bezpečnost práce, například vybavenost zaměstnavatele technologiemi, stroji a jejich technická úroveň. Druhá skupina pracovních podmínek už se považuje za skupinu nehmotné povahy, kam řadíme podmínky, které jsou spjaté hlavně s pracovněprávním vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tuto druhou skupinu pracovních podmínek lze dále dělit na organizační, ekonomicko-sociální a sociálně psychologickou. Jako příklady uvádím rozvržení pracovní doby, mzdu či možnost odborného růstu.³

¹ HŮRKA, Petr, VRAJÍK, Michal, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku*. Praha: BOVA POLYGON, 2022, s. 13.

² GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. 2. vydání. Brno: nakladatelství CP Books, a.s., 2007, s. 31

³ Tamtéž.

Pracovní podmínky jsou utvářeny zaměstnavatelem, který se ale musí držet v mezích zákoníku práce, individuálních pracovních smluv či v mezích vnitřních předpisů. Základ právní úpravy pracovních podmínek je dán v Listině základních práv a svobod, a to konkrétně v článku 28: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“⁴, v článku 29: „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Podrobnosti stanoví zákon.“⁵ a v článku 31: „Každý má právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon.“⁶

Komentář k Listině základních práv a svobod k pracovním podmínkám podotýká, že osoba má právo na spravedlivé pracovní podmínky z důvodu ochrany důstojnosti jedince a připomíná, že by měl být kladen důraz na to, že s osobami se nesmí jednat pouze jako s „prostředky“ pro výkon práce. Komentář se k pracovním podmínkám vyslovuje tak, že je uspokojivější formulace pracovních podmínek pouze takto pojmem, s tím, že podrobnosti stanoví zákon, než kdyby byly pracovní podmínky formulovány výčtem. Vzhledem k tomu, že by nebylo možné vytvořit takový výčet, který by byl vyčerpávající, tak by následně mohl vzniknout dojem, že pokud nějaké právo na pracovní podmínky není uvedeno ve výčtu, tak ho pracovník nemá. Pracovní podmínky musí respektovat zdraví, bezpečnost a důstojnost zaměstnance. Pro příklad, co spadá pod pracovní podmínky komentář uvádí pojetí pracovních podmínek Evropské sociální charty, kde je kladen důraz na stanovení přiměřené pracovní doby, doby odpočinku či vydávání právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a stanovení formy dozoru dodržování těchto předpisů o bezpečnosti.⁷

Na mezinárodní úrovni má na pracovní právo vliv Všeobecná deklarace lidských práv, která ačkoli není právně závaznou mezinárodní smlouvou, tak díky svému obsahu, kdy upravuje základní sociální práva, jakožto právo na práci, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky aj., má vysokou morální prestiž a státy, které jsou součástí Organizace spojených národů, z ní vychází. Dalším důležitým dokumentem, který schválilo Valné shromáždění OSN je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, kterým už jsou

⁴ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů, čl. 28.

⁵ Tamtéž, čl. 29.

⁶ Tamtéž, čl. 31.

⁷ WAGNEROVÁ, Eliška, Vojtěch ŠIMÍČEK, Tomáš LANGÁŠEK a Ivo POSPÍŠIL. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 609-618.

smluvní státy vázány (na rozdíl od již zmíněné Všeobecné deklarace lidských práv). Pakt upravuje zejména bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, právo na odpočinek a klade důraz na ochranu a pomoc rodině, kdy je jasně stanovené právo matky na placenou mateřskou dovolenou.⁸

Určité mantinely jsou dány také díky členství v Evropské unii, kdy jedním ze základních cílů Evropského společenství bylo neustálé zlepšování pracovních podmínek. K tomu uvádím čl. 117 Smlouvy o založení evropského hospodářského společenství: „Členské státy se shodují v tom, že je nutno podporovat zvyšování životní úrovně a zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň.“⁹ Zákoník práce zapracovává směrnice EU, zejména ty, co garantují zaměstnancům v EU odpovídající pracovní podmínky. Česká republika je tak povinna zapracovat směrnice do právního řádu tak, aby byl v souladu se směrnicemi.¹⁰ Ust. § 363 odst. 1 zákoníku práce je taxativním ustanovením, které zapracovává předpisy EU. V rámci EU byla přijata celá řada směrnic ovlivňujících pracovní podmínky, například již v roce 1991 byla přijata směrnice Rady č. 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (dále jen „směrnice o písemném prohlášení“).

Dle zákoníku práce jsou uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce jednou ze základních zásad pracovněprávního vztahu a mají za úkol chránit veřejný pořádek.¹¹ Vnitrostátní právní úpravu pracovních podmínek nalezneme v části desáté, hlavně první zákoníku práce, konkrétně v ust. § 224 až § 226. Není prakticky možné, aby tato tři ustanovení dokázala pojmout veškerou právní úpravu pracovních podmínek, a ačkoli jsou pracovní podmínky výslovně označeny pro hlavu první, část desátou, nalezneme je na více místech. Například hlava druhá se zabývá odborným rozvojem zaměstnanců, což bychom ale klidně dle mého názoru mohli pod pracovní podmínky zařadit. Dále v hlavě čtvrté zákoníku práce nalezneme zvláštní pracovní podmínky vybraných skupin zaměstnanců, u kterých je třeba dbát zvýšenou ochranu v pracovněprávních vztazích, jedná se zejména o pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a jiné fyzické osoby či mladistvých zaměstnanců. Zvýšenou ochranu u těchto skupin můžeme spatřovat v určitých zákazech, například v zákazu určitých prací, které

⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021, s. 12.

⁹ Smlouva o založení evropského hospodářského společenství, čl. 117.

¹⁰ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 13.

¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 1a.

těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí a zaměstnankyně-matky do konce 9. měsíce po porodu nesmí vykonávat a ve zvýšených povinnostech zaměstnavatele vůči těmto skupinám.

Péče o zaměstnance je tedy zákonnou povinností zaměstnavatele a dalo by se říci, že i ekonomickou nutností, protože v souvislosti s pracovními podmínkami bude zaměstnavatelovo podnikání prosperovat. Péči o zaměstnance můžeme v širším smyslu vykládat jako soubor práv a povinností, které směřují k vytvoření optimálních pracovních podmínek.¹²

Zaměstnavatel je dle ust. § 224 odst. 1 zákoníku práce povinen vytvářet zaměstnancům takové podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce a zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.¹³ Povinnost zajistit bezpečný výkon práce je pak blíže upravena v ust. § 101 až § 108 zákoníku práce.¹⁴ Jelikož ust. § 224 odst. 1 zákoníku práce neukládá žádné konkrétní povinnosti zaměstnavatele, tudíž tento odstavec lze považovat za obecnou referenční normu.¹⁵ Dále dle ust. § 226 zákoníku práce musí zaměstnavatel zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle do zaměstnání nosí.¹⁶ Právě u ust. § 226 zákoníku práce je očividné a zároveň i logické, že zaměstnavateli je dána určitá volnost při úvaze, jakým způsobem zajistí zaměstnavatel bezpečnou úschovu svršků, a to i s přihlédnutím k povaze vykonávané práce.¹⁷ Dle ust. § 236 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost umožnit stravování zaměstnancům ve všech směnách, tudíž i možnost stravování má význam v rámci kvality pracovněprávních podmínek.¹⁸ Můžeme si všimnout, že zákoník práce takto upravuje pouze směr činnosti zaměstnavatele a předpokládá, že zaměstnavatel v kolektivních smlouvách či v jiných vnitřních předpisech bude tyto instituty konkretizovat.¹⁹ Smyslem těchto obecných právních norem je zajistit ochranu zaměstnance ale zároveň má být natolik flexibilní, aby byla zachována smluvní volnost a autonomie vůle zaměstnance a zaměstnavatele. Prvek flexibility se v evropském pojetí

¹² VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021, s. 82.

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 224 odst. 1.

¹⁴ Tamtéž, § 101 až § 108.

¹⁵ HŮRKA, Petr, VRAJÍK, Michal, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku*. Praha: BOVA POLYGON, 2022, s. 540.

¹⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 226.

¹⁷ HŮRKA, Petr, VRAJÍK, Michal, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku*. Praha: BOVA POLYGON, 2022, s. 545.

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 236 odst. 1.

¹⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021, s. 83.

pracovního práva nazývá „*flexibility*“, prvek ochrany „*security*“ a přístup, který se snaží kombinovat tyto dva prvky, se nazývá „*flexicurity*“ neboli „*flexijistota*“.²⁰

V rámci pracovních podmínek je důležité zmínit i ust. § 43a odst. 6 zákoníku práce, kdy je zaměstnanci při dočasném přidělení dána jistota, že nemůže mít horší pracovní podmínky, než zaměstnanci u zaměstnavatele, ke kterému je přidělen. Obdobně to platí i u agenturního zaměstnávání, kdy je povinností agentury práce a uživatele, aby zajistili zaměstnanci srovnatelné pracovní podmínky se zaměstnancem uživatele při obdobném výkonu práce a dosažené kvalifikaci.

Od pojmu pracovních podmínek musíme rozlišovat ještě pojem pracovní prostředí. Tyto pojmy spolu úzce souvisí, ale nejsou totožné. Pod pojem pracovní prostředí řadíme všechny materiální podmínky pracovní činnosti, které v závěru spolu s ostatními podmínkami výkonu práce tvoří faktory působící na zaměstnance. Jde tedy zejména o souhrn technického zařízení, vybavení pracovišť, organizace práce nebo i vzhled pracoviště.²¹

1.2. Pojem pracovník

Směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii pracuje pouze s pojmem pracovník, nikoli zaměstnanec. Abychom mohli vědět, na koho se směrnice vztahuje, tudíž stanovit osobní působnost směrnice, musíme znát pojem pracovník. Původní návrh směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách pojem pracovník přímo definoval, ale v průběhu legislativního procesu bylo od tohoto ustanovení upuštěno.²² Článek 1 odst. 2 směrnice uvádí: „*Tato směrnice stanoví minimální práva, jež se uplatňují na všechny pracovníky v Unii, kteří uzavřeli 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.*“²³ Směrnice tak dává členským státům částečnou volnost při naplnění pojmu pracovníka, omezenou tím, že musí být přihlíženo k judikatuře Soudního dvora EU.

Judikatura Soudního dvora EU utváří rámec, jak by se měl pojem pracovník vykládat, přestože v žádné směrnici Evropského parlamentu nebyla zakotvena konkrétní a vystihující definice pracovníka. SDEU v jednom ze svých rozsudků konstatoval, že je do určité míry

²⁰ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, 192 s., str. 23.

²¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021, s. 83.

²² PICHRT Jan, TOMŠEJ Jakub, (eds.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 67-68.

²³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 1 odst. 2.

irelevantní druh a rozsah vykonávané práce, popřípadě výše příjmů. Osobu tedy lze za pracovníka považovat i tehdy, pokud pracuje na částečný úvazek.

SDEU v rozsudku ze dne 23. března ve věci 53/81 Levin v. Staatssecretaris van Justitie dospěl k závěru, že: „Pojmy „pracovník“ a „zaměstnanecká činnost“ musí být vykládány v tom smyslu, že pravidla týkající se volného pohybu pracovníků se týkají rovněž osob, které vykonávají nebo chtějí vykonávat činnost jako zaměstnanci pouze na částečný úvazek a které z tohoto důvodu dostávají nebo by dostávali pouze nižší odměnu, než je minimální zaručená odměna v daném odvětví. V tomto ohledu nelze rozlišovat mezi těmi, kteří chtějí vystačit s příjmem z takové činnosti, a těmi, kteří tento příjem doplňují jiným příjmem, ať už pochází z majetku nebo ze zaměstnání člena rodiny, který je doprovází.“²⁴

Soudní dvůr EU v tomto rozsudku konstatuje, že právě dílčí úvazky jsou pro mnoho lidí účinným nástrojem pro zlepšování jejich životních podmínek a tyto osoby by neměly být vyňaty z kategorie pracovníků. Závěrem SDEU uvedl, že: „ačkoli se se pravidla o volném pohybu pracovníků vztahují i na zaměstnání na částečný úvazek, musí jít o činnost efektivní a skutečnou tak, aby se vyloučily činnosti rozsahu, které se představují jako plně podřadné a nepodstatné (marginální a bagatelní).“²⁵

Druhým důležitým rozsudkem Soudního dvora EU byl rozsudek ze dne 3. července 1986 ve věci Lawrie-Blum, který přinesl důležité tříprvkové vymezení pojmu pracovník. Aby byl pracovník pracovníkem, musí splňovat tři podmínky, a to: aby byla skutečná práce vykonávána po určitou dobu, aby byl dán vztah nadřízenosti a podřízenosti a aby pracovník dostával za provedenou práci odměnu. Lze tedy uzavřít, že pracovník je osoba, která „po určitou dobu vykonává pro jinou osobu a pod jejím vedením práci, za níž dostává odměnu.“²⁶

Ve smyslu českého zákoníku práce se užívá pojem zaměstnanec, který se dle výše uvedeného překrývá s pojmem pracovník, přičemž pracovník je spíše pojem socialistického práva. Dle ust. § 6 zákoníku práce je „zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“²⁷ Pojem zaměstnanec se příliš nezakládá na vyčerpávající definici, nýbrž je spíše důležitá činnost, kterou tato osoba vykonává. Zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a nachází se v podřízeném vztahu vůči zaměstnavateli. Evropský parlament

²⁴ Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. 3. 1982, *Levin*, C-53/81, bod 16.

²⁵ Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. 3. 1982, *Levin*, C-53/81, bod 15 a 17.

²⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 7. 1986, *Lawrie-Blum*, C-66/85.

²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 6.

zdůrazňuje, že by bylo efektivnější v oblasti dodržování základních pracovních principů, pokud by se jednotně používal pojem pracovník namísto užšího pojmu zaměstnanec.²⁸

²⁸ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 4. července 2017 o pracovních podmínkách a nejistém zaměstnání, [2016/2221(INI)], (2018/C 334/09), str. 10.

2. Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách

2.1. Důvody vzniku směrnice

Dne 20. června 2019 byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Směrnice si klade za cíl zlepšit postavení pracovníků pomocí transparentních a předvídatelných pracovních podmínek. A měla by zajistit přizpůsobivost trhu práce aktuálním trendům.

Evropská unie byla motivována k přijetí směrnice tím, že trhy práce prošly rozsáhlými změnami zejména v důsledku demografického vývoje a digitalizace. Čím dál tím více se využívaly informační technologie, mikroelektronika a biotechnika, a tento rozvoj nabírá stále rychlejší tempo.²⁹ Změny vedly ke vzniku nových forem zaměstnávání. Na trhu práce se začal objevovat trend nestandardního (atypického) zaměstnávání, přičemž v posledních letech byla za nestandardní zaměstnání považována až polovina všech nových pracovních míst. Do nestandardního zaměstnání můžeme řadit práce na dobu určitou, a to až na plný či částečný úvazek, tak i částečný úvazek na dobu neurčitou.³⁰

Trh práce rostl z důvodu nových forem zaměstnávání, které díky tomu, že nejsou natolik rigidní jako typické formy zaměstnávání, přinesly určitou vlnu flexibility, a tudíž jsou pro nynější společnost atraktivní. Právě díky digitalizaci a rozvoji IT technologií byla stále rostoucí tendence využívat atypické formy zaměstnávání. Nové formy zaměstnávání tak umožnily přístup na trh práce lidem, kteří by z něj předtím byli vyloučeni.³¹ Atypickou formou zaměstnávání mohou být sdílená pracovní místa, práce z domova a teleworking, dohody o provedení práce aj. Z důvodu inovace pracovního trhu bylo potřeba zajistit nová minimální práva, která podpoří bezpečnost a předvídatelnost pracovněprávních vztahů.

Uchazeči o pracovní místa se v dnešní době snaží využít takových forem zaměstnávání, které jim umožní sladit profesní život s osobním. Rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem označujeme *work-life balance*. Sladění rodinného a pracovního života je dnes sice nejpopulárnější, ale již dříve se takové tendence objevovaly. Čl. 33 LZPEU uvádí: „*V souladu s úsilím smířit rodinný a profesionální život, má každý člověk právo na ochranu proti jakékoliv formě propuštění ze zaměstnání z důvodů svázaných s mateřstvím,*

²⁹ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhledky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 17-18.

³⁰ Důvodová zpráva k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Brusel: Evropská komise, 2017, str. 1.

³¹ Tamtéž.

jakož i právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození či adopci dítěte.“³² Work-life balance je jedním z principů Evropského pilíře sociálních práv č. 9: „Rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na vhodnou dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám. Ženy a muži musejí mít rovný přístup ke zvláštním dovoleným, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti, a musejí být motivováni k jejich vyváženému využití.“³³ V současné době je work-life balance stále více aktuální a neřadíme sem již pouze instituty, jako jsou pracovní doba, rovnoprávnost mezi pohlavími, ale nově hlavně práci z domova, flexibilní rozvržení pracovní doby a atypické formy zaměstnání.³⁴ K usnadnění sladění pracovního a rodinného života má přispět směrnice 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.³⁵

Work-life balance se nyní nezabývá pouze sladěním placené práce s osobním životem zaměstnance, který se musí starat o rodinu, nejčastěji tedy pracující matky pečující o malé dítě, ale snaží se zaměřit obecně na přesah práce jakéhokoli zaměstnance do osobního života. Pokud dojde ke správné rovnováze mezi pracovním a osobním životem, zaměstnanci budou loajálnější, zapálenější a zvýší se efektivita jejich práce.³⁶

Vzhledem ke skutečnosti, že atypické formy zaměstnávání nejsou dostatečně zakotveny v právních rádech, představují tudíž určitou nestabilitu a nepředvídatelnost v rámci pracovněprávních vztahů. Zaměstnanci takovýchto forem mají většinou minimum informací o pracovní činnosti, což vytváří značnou nejistotu, a může to být odrazovým můstkem pro zneužívání pracovníků a používání nekalých praktik. Atypická zaměstnání se nemůžou rovnat nejistému zaměstnání. „*Nejistým zaměstnáním rozumí se zaměstnanecký poměr, v němž nejsou dodržovány unijní, mezinárodní a vnitrostátní normy a zákony a který neposkytuje dostatečné prostředky pro důstojný život nebo odpovídající sociální ochranu.*“³⁷ S ohledem na tuto definici nejistého zaměstnání je nutno konstatovat, že atypická zaměstnání nemohou být automaticky nejistá a je třeba přijmout opatření, aby se nejistými nestávala.

Pro příklad negativních dopadů nových forem zaměstnávání uvádím celkově nižší ochranu pracovníků, nepředvídatelné pracovní podmínky, nepravidelnou pracovní dobu. Tato

³² Listina základních práv Evropské unie, čl. 33.

³³ Evropský pilíř sociálních práv, princip 9.

³⁴ PICHRT Jan, TOMŠEJ Jakub, (eds.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 11-13.

³⁵ 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, preambule bod. 16.

³⁶ Tamtéž, s. 28.

³⁷ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 4. července 2017 o pracovních podmínkách a nejistém zaměstnání, [2016/2221(INI)], (2018/C 334/09), str. 5.

znevýhodnění se většinou týkají zejména mladých lidí, lidí přistěhovaleckého původu či nekvalifikovaných pracovníků.³⁸ Zejména ženy jsou v pracovněprávních vztazích vystaveny nejistotě z důvodu diskriminace, kdy vydělávají asi o 16 % méně než muži a častěji mají práci na dobu určitou nebo i částečný úvazek, a celkově je zaměstnanost vyšší u mužů než u žen.³⁹

Z výše uvedených důvodů si směrnice dala za cíl, „*obecně podpořit jistější a předvídatelnější zaměstnání a současně zajistit přizpůsobivost trhu práce a zlepšit životní a pracovní podmínky.*“⁴⁰ A toho chce konkrétně dosáhnout tak, že zajistí: „*zlepšení přístupu pracovníku k informacím o jejich pracovních podmínkách; zlepši pracovní podmínky všech pracovníků především těch v nových a nestandardních formách zaměstnání, a současně zachová prostor pro přizpůsobivost a inovaci trhu práce; zlepši soulad s normami o pracovních podmínkách prostřednictvím přísnějšího vymáhání; a zvýší transparentnost na trhu práce a zároveň zabrání uložení nadměrné zátěže pro podniky všech velikostí.*“⁴¹

Jak jsem již uvedla v první kapitole, v rámci pracovních podmínek byla přijata řada směrnic, zejména směrnice o písemném prohlášení z roku 1991. Vzhledem k výše uvedeným změnám na trhu práce, ke kterým v posledních letech došlo, a taktéž vzhledem k tomu, že se směrnice nevztahuje na všechny pracovníky, již nemůže být směrnice téměř 30 let stará, poskytovat dostatečnou ochranu. Ve světě práce, který se neustále a rychle mění, ve světě, kde se nalézají nové a nové formy zaměstnávání, které se výrazně liší od tradičních pracovněprávních vztahů, je nutné, aby byli pracovníci plně a dostatečně včas informováni o pracovních podmínkách a to takovou formou, ke které má každý pracovník snadný přístup.⁴² I z tohoto důvodu je žádoucí zakotvení směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU, která na směrnici o písemném prohlášení navazuje a rozšiřuje ji.

S ohledem na aktuální situaci na trhu práce, na jeho trendy a vyhlídky se směrnice přijímá za účelem zaručit odpovídající úroveň transparentnosti a předvídatelnosti pracovních podmínek, jež se vztahují na každého pracovníka s tím, že by měla být zachována rozumná

³⁸ SMOLAŘ David, RANDLOVÁ Nataša. *Nová směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na česká zákoník práce* [online]. praceamzda.cz, 21.08.2020., str. 2-3, [cit. 14. září 2022]. Dostupné z: <<https://www.praceamzda.cz/clanky/nova-smernice-eu-20191152-o-transparentnich-predvidatelnych-pracovnich-podminkach-jeji-dopad>>.

³⁹ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 4. července 2017 o pracovních podmínkách a nejistém zaměstnání, [2016/2221(INI)], (2018/C 334/09), str. 4.

⁴⁰ Důvodová zpráva k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Brusel: Evropská komise, 2017, str. 2.

⁴¹ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 4. července 2017 o pracovních podmínkách a nejistém zaměstnání, [2016/2221(INI)], (2018/C 334/09), str. 3.

⁴² Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, preambule bod č. 4.

míra flexibility atypických forem zaměstnání. Měly by tak být zachovány zásadní výhody nestandardních forem zaměstnání jak pro pracovníky, tak pro zaměstnavatele. Prostřednictvím směrnice se tak uzpůsobí stávající právní rámec modernizaci a novému vývoji.⁴³

2.2. Analýza směrnice

2.2.1. Osobní působnost směrnice

Nejprve se budu zabývat osobní působností směrnice, která je vymezena v rámci první kapitoly směrnice, konkrétně v prvním článku. Osobní působností se rozumí okruh osob, na které se směrnice vztahuje. Směrnice v čl. 1 odst. 2 stanovuje působnost na „*všechny pracovníky v Unii, kteří uzavřeli 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.*“⁴⁴ Členským státům je ponechána volnost při vymezení osobní působnosti, pokud smysl a účel směrnice zůstane zachován a nedojde k ohrožení cílů směrnice.

Pojmu pracovník v souvislosti s judikaturou SDEU jsem se věnovala již v první kapitole, kde jsem uvedla kritéria důležitá pro to, aby osoba mohla být považována za pracovníky. Pokud tedy osoby vykonávají pro jiné osoby, pod jejich vedením práci, za kterou dostávají odměnu, a to po určitou dobu, spadají pod pracovníky a vztahuje se na ně směrnice. Mohou jimi tak být i „*pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavanou, osoby vykonávající dočasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, stážisté a učni.*“⁴⁵

Směrnice se nevztahuje na osoby samostatně výdělečně činné, protože nesplňují kritéria nutná pro pracovníky. Může ale nastat situace, kdy se osoby nahlásí jako OSVČ, přestože splňují podmínky, které jsou charakteristické pro pracovněprávní vztahy, v takovýchto případech nedochází k vyjmutí osob z působnosti směrnice, ale i na ně se směrnice vztahuje. Důraz se klade na faktické skutečnosti výkonu práce, nikoli na přílišný formalismus, jak se osoby nahlásí.⁴⁶

K vynětí z osobní působnosti může dojít u pracovníků, u kterých se „*předem určená a skutečně odpracovaná pracovní doba rovná v průměru nejvýše třem hodinám týdně během*

⁴³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, preambule bod č. 6 a 7.

⁴⁴ Tamtéž, čl. 1 odst. 2.

⁴⁵ Tamtéž, preambule bod č. 8.

⁴⁶ Tamtéž.

referenčního období čtyř po sobě jdoucích týdnů.“⁴⁷ Při výpočtu je třeba operovat se skutečnou odpracovanou dobou, tudíž je nutno započítávat i hodiny odpracované při práci přesčas. Započítávají se všechny odpracované hodiny, tudíž i hodiny odpracované pro všechny zaměstnavatele tvořící tentýž podnik. O tomto vynětí rozhodují samy členské státy, ale nemůžou takto rozhodnout za situace, že by před začátkem pracovního vztahu nebyl stanoven zaručený objem placené práce.⁴⁸ Proto, pokud bude mít pracovník uzavřenou smlouvu na nulový počet hodin, tak se výjimka neuplatní a nemůže být vyňat z působnosti, jelikož doba trvání pracovní činnosti není známa.

Další výjimka může být udělena na základě objektivních důvodů u úředníků, veřejné záchranné služby, ozbrojených sil, policejních orgánů, soudců, státních zástupců, vyšetřovatelů nebo jiných orgánů potřebných pro vymáhání práva. Kategorie těchto pracovníků, vzhledem ke zvláštní povaze pracovních podmínek a zvláštní povaze pracovní činnosti, může být vyňata z působnosti směrnice, ale jen co do článků 8 až 14, týkajících se minimálních požadavků na pracovní podmínky. Konkrétním minimálním požadavkům na pracovní podmínky se budu věnovat v následující podkapitole.⁴⁹ Stejně tak může dojít k fakultativnímu omezení působnosti směrnice u článků 12, 13 a 15 odst. 1 písm. a) u fyzických osob v domácnosti, které vykonávají práci pro tyto domácnosti a jednájí jako zaměstnavatelé.⁵⁰

Odlišnosti můžeme spatřovat u námořníků a rybářů, kteří jsou vzhledem ke své specifické pracovní činnosti vyňaty z působnosti směrnice, a to ve věcech týkajících například povinnosti zaměstnavatele informovat pracovníka o referenčních hodinách a dnech v nichž může být po pracovníkovi požadováno, aby vykonával práci, či ze zákazu souběžného zaměstnání, pokud není neslučitelné s prací vykonávanou na palubách nebo rybářských lodí.⁵¹ Pokud to mohu shrnout, tak na námořníky a rybáře se směrnice vztahuje až na výjimky, a těmi jsou články 4 odst. 2 písm. m) a o, článek 7, 9, 10 a 12. Blíže k povinnostem zakotvujícím se v těchto článcích se budu věnovat konkrétně v následující kapitole.

2.2.2. Časová působnost směrnice

Časovou působností směrnice se rozumí okamžik, odkdy bude směrnice platit. Směrnice 2019/1152 vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku

⁴⁷ Tamtéž, čl. 1 odst. 3.

⁴⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 1 odst. 4.

⁴⁹ Tamtéž, čl. 1 odst. 6.

⁵⁰ Tamtéž, čl. 1 odst. 7.

⁵¹ Tamtéž, čl. 1 odst. 8.

Evropské unie.⁵² Směrnice byla v Úředním věstníku Evropské unie vyhlášena dne 11. července 2019, a tudíž uplynutím následujících dvaceti dnů nabyla směrnice platnosti.

2.2.3. Věcná působnost směrnice

2.2.3.1. Minimální požadavky na poskytování informací o pracovněprávním vztahu

Směrnice stanovuje minimální požadavky na poskytování informací o pracovněprávním vztahu. Informace je povinen zaměstnavatel poskytnout každému pracovníkovi písemně. Zaměstnavatel může využít elektronickou podobu tehdy, pokud k ní má pracovník přístup, může si jej uložit, vytisknout a zaměstnavatel uschová doklad o jejich předání či obdržení.⁵³ Jedním z cílů směrnice je zajištění transparentnosti pracovněprávních vztahů, které by mělo být dostáno, pokud zaměstnavatelé budou povinni informovat pracovníky o nejpodstatnějších aspektech jejich pracovněprávního vztahu. Informace, které směrnice považuje za nejpodstatnější aspekty pracovněprávního vztahu, a které je zaměstnavatel povinen poskytnout, nalezneme v taxativním výčtu čl. 4 odst. 2 směrnice.

Již nyní má dle zákoníku práce zaměstnavatel povinnost některé z těchto informací poskytnout zaměstnanci. Zaměstnavatel v současné době poskytuje písemně zaměstnanci informace, které nejsou uvedeny v pracovní smlouvě a týkají se práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru.⁵⁴ Konkrétně se dle ust. § 37 odst. 1 zákoníku práce jedná o tyto informace: „*jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou; bližší označení druhu a místa výkonu práce; údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené; údaj o výpovědních dobách; údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení; údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu; údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.*“⁵⁵ Ačkoli již nyní má zaměstnavatel povinnost poskytovat některé informace, tak stejně v návaznosti na přijatou směrnici bude třeba dojít k jisté úpravě zákoníku práce a rozšířit poskytované informace tak, aby byly poskytnuty všechny, které směrnice považuje za podstatné.

⁵² Tamtéž, čl. 25.

⁵³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 3.

⁵⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 37 odst. 1.

⁵⁵ Tamtéž, § 37 odst. 1.

Nově bude zaměstnavatel povinen poskytnout například údaj o nároku zaměstnance na případnou odbornou přípravu; údaj o délce výpovědní doby spolu s konkrétním postupem v případě rozvázání pracovněprávního vztahu; veškerá ustanovení o přesčasech a souvisejících odměnách; či označení institutu sociálního zabezpečení, jež přijímá příspěvky sociálního zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem.⁵⁶ Všechny ostatní informace, které doposud zaměstnavatel nebyl povinen poskytnout, ale nyní dle směrnice bude muset, uvádím v kapitole č. 2. 3. Implementace směrnice a její dopady na český zákoník práce, kde se zaměřuji na to, jak konkrétně bude třeba změnit českou právní úpravu.

Směrnice v rámci poskytování informací stanovuje u vybraných informací možnost zaměstnavatele poskytnout formou odkazu na právní a správní předpisy, nebo na kolektivní smlouvy.⁵⁷ Odkaz na právní a správní předpisy, nebo na kolektivní smlouvy může být problémem u zahraničních pracovníků, kteří by nemuseli znát jazyk, kterým jsou dokumenty napsány, v těchto případech si myslím, že vzhledem ke smyslu a cílům směrnice, by měl být zaměstnavatel flexibilní a kromě odkazu, napomoci s vysvětlením potřebných informací zahraničnímu pracovníkovi. Pokud dojde k jakékoli změně podstatných aspektů pracovněprávního vztahu, musí zaměstnavatel co nejdříve uvědomit pracovníka, a to formou dokumentu nejpozději v den, kdy se změna začne uplatňovat. Povinnost uvědomit pracovníka o změnách se ale nevztahuje na změny v kolektivních smlouvách či v právních a správních předpisech.⁵⁸

Požadované informace se musí poskytovat buď do sedmi dnů počínaje od prvního dne výkonu práce, nebo do jednoho měsíce počínaje prvním dnem výkonu práce.⁵⁹ Zákoník práce u požadovaných informací dává lhůtu jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, u některých poskytovaných informací bude muset dojít ke značnému zkrácení lhůty k poskytnutí.⁶⁰ Kratší lhůtu v řádech sedmi dnů shledávám jako zdařilou, protože si myslím, že z důvodu transparentnosti a předvídatelnosti pracovněprávního vztahu by měl mít pracovník co nejdříve k dispozici podstatné informace o jeho pracovněprávním vztahu.

Směrnice dává možnost zjednodušit zaměstnavatelům povinnost poskytnout informace v tom, že členské státy mohou své vypracované vzory a dokumenty zveřejnit na internetu.⁶¹ Toto ustanovení směrnice hodnotím taktéž jako zdařilé, jelikož rozšířením informační

⁵⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 4 odst. 2.

⁵⁷ Tamtéž, čl. 4 odst.3.

⁵⁸ Tamtéž, čl. 6 odst. 1.

⁵⁹ Tamtéž, čl. 5 odst. 1.

⁶⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 37 odst. 1.

⁶¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 5 odst. 2.

povinnosti sice dojde k navýšení administrativní práce zaměstnavatele, ale takto si zaměstnavatel bude moci alespoň částečně zjednodušit práci, jelikož mu postačí pouze doplnit požadované informace do vzorů.

Zvláštní povinnost zaměstnavatele poskytovat informace je pro pracovníky vyslané do jiného členského státu nebo do třetí země. Těmto pracovníkům musí být věnována náležitá pozornost a ochrana. Proto u vysílaných pracovníků je třeba poskytnout nadto i informace o: *zemi, v níž, (nichž), má být práce v zahraničí vykonávána, a odhadovaná délka výkonu práce; měně, ve které je vyplácena odměna za práci; případně peněžní či věcné plnění vyplývající z výkonu pracovního úkolu; skutečnosti, zda je zajištěn návrat pracovníka, a pokud ano, jaké jsou podmínky jeho návratu.*⁶² Poskytování informací vysílaným pracovníkům je v zákoníku práce upraveno v ust. § 37 odst. 2, kde je stanoveno: „*vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.*“⁶³ S ohledem na čl. 7 odst. 1 směrnice, bude třeba, aby zákoník práce ukládal ještě povinnost poskytnout informaci o zemi, v níž má být práce v zahraničí vykonána, peněžním či věcném plnění vyplývajícím z výkonu pracovního úkolu a informace o tom, zda je zajištěn návrat pracovníka, popřípadě podmínky návratu pracovníka.

V případě pracovníků, na něž se vztahuje směrnice č. 96/71/ES, bude třeba zakotvit povinnost zaměstnavatele poskytnout informaci o podmínkách pro náhradu výdajů za cestovné, ubytování a stravu; a odkaz na jednu oficiální celostátní webovou adresu zřízenou členskými státy, kde jsou uvedeny např. pracovní podmínky pro vysílané pracovníky do jejich státu.⁶⁴

Tato povinnost poskytovat informace navíc se váže na osobní působnost směrnice č. 96/71/ES o vysílání pracovníků. V případě, že zaměstnavatel vyšle pracovníka na území členského státu, pod jeho vedením a na jeho účet, a to na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem, který pracovníka vysílá a tím, pro koho jsou služby určeny a v tu dobu existuje pracovní poměr mezi pracovníkem a zaměstnavatelem, musí zaměstnavatel poskytovat i ty rozšířené informace. Stejně tak, pokud má zaměstnavatel na území jiného členského státu podnik či provozovnu a vyšle tam svého pracovníka v době, kdy mezi ním a pracovníkem

⁶² Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 7 odst. 1.

⁶³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 37 odst. 2.

⁶⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 7 odst. 2 a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU), čl. 5 odst. 2.

existuje pracovní poměr. Povinnost poskytovat rozšířené informace se vztahuje i na podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky, které vyšlou na území jiného členského státu k dočasné práci, jestliže v té době existuje pracovněprávní vztah mezi pracovníkem a podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky.⁶⁵

Zaměstnavatel nemusí poskytovat informace pro pracovníky vyslané do jiného členského státu nebo do třetí země v případě, že tuto práci bude pracovník vykonávat čtyři po sobě jdoucí týdny nebo méně.⁶⁶ Stanovení doby, kdy zaměstnavatel není povinen poskytovat informace, se zdá na jednu stranu určitě vhodné, protože při představě, že by zaměstnavatel musel poskytovat tyto informace i pracovníku, jehož doba výkonu práce by dosáhla například 14 dní, by dle mého názoru bylo přitížení v administrativě pro zaměstnavatele. Na druhou stranu je nejisté, zda nebude toto ustanovení o čtyřech, po sobě jdoucích týdnech, zneužíváno a nebude docházet k obcházení informační povinnosti. Tak či tak si myslím, že určitý časový milník být nastaven musel.

2.2.3.2. Minimální požadavky týkající se pracovních podmínek

Dalším z cílů, které si směrnice stanovila, je zakotvit minimální požadavky týkající se pracovních podmínek. Prvním minimálním požadavkem na pracovní podmínky je maximální doba trvání zkušební doby. Směrnice ukládá členským státům povinnost zajistit, aby maximální délka trvání zkušební doby nebyla delší než šest měsíců. Členské státy musí zajistit, aby délka zkušební doby byla přiměřená předpokládané době trvání smlouvy a povaze práce, což se týká hlavně situací, kdy bude zaměstnavatel s pracovníkem uzavírat smlouvy na dobu určitou. Dalším důležitým záměrem směrnice je zákaz stanovení nové zkušební doby v případě prodloužení smlouvy na výkon stejných pracovních úkolů.⁶⁷

V současnosti dle judikatury Nejvyššího soudu, je možné stanovit novou zkušební dobu u pracovních smluv u téhož zaměstnavatele, ve kterých je od předchozího pracovněprávního vztahu odlišný druh vykonávané práce.⁶⁸ Pokud by šlo o prodloužení stávající pracovní smlouvy, tak nelze sjednávat novou zkušební dobu.

Směrnice dává možnost členským státům ve výjimečných případech prodloužit zkušební dobu. Zkušební dobu lze tak prodloužit v případě, že pracovník po dobu trvání zkušební doby nebyl přítomen v práci, a lze ji tak prodloužit jen o tuto dobu, kdy absentoval.

⁶⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, čl. 1 odst. 3.

⁶⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 7 odst. 4.

⁶⁷ Tamtéž, čl. 8.

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 03. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020-138.

Stanovit delší zkušební dobu, než je právě šest měsíců lze u případů, kde to vyžaduje povaha zaměstnání.⁶⁹

V čl. 9 směrnice je ukotveno právo pracovníka na souběžné zaměstnání. Zaměstnavatel nesmí zakázat pracovníku, aby přijal zaměstnání u jiných zaměstnavatelů, pokud souběžné zaměstnání nezasáhne do pracovní doby pracovníka u stávajícího zaměstnavatele a není neslučitelné z důvodu zdraví, bezpečnosti, střetu zájmů či obchodního tajemství. Pokud se pracovník rozhodne přijmout souběžné zaměstnání, nesmí zaměstnavatel z tohoto důvodu s pracovníkem jakkoliv nepříznivě zacházet.⁷⁰ Zákoník práce nyní upravuje možnost vykonávat jinou výdělečnou činnost vedle svého stávajícího zaměstnání, pokud se předmět činnosti neshoduje s předmětem činnosti stávajícího zaměstnání. Změna, která bude dle mého názoru muset nastat, aby došlo k zajištění cíle ustanovení směrnice o souběžném zaměstnání, je uvedena v kapitole č. 2.3. Implementace směrnice a její dopady na český zákoník práce.

Z důvodu, že jsou některé pracovní režimy nepředvídatelné, je třeba stanovit alespoň jakousi minimální předvídatelnost práce, a to tak, že zaměstnavatel bude moci po pracovníkovi požadovat vykonání práce pouze tehdy, pokud vykonávána v předem určitých hodinách a dnech a pracovník je svým zaměstnavatelem o pracovním úkolu předem informován v přiměřené lhůtě pro oznámení stanovené v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.⁷¹ Pokud by pracovník nebyl informován předem o určitých hodinách a dnech, ve kterých může práci vykonávat anebo nebyl o pracovním úkolu, který má provést, informován v přiměřené lhůtě, má právo odmítnout provést takový pracovní úkol, aniž by to pro něj mohlo mít nepříznivé následky.⁷² U nepředvídatelných pracovních režimů se může snadno stát, že dojde ke zrušení pracovního úkolu zaměstnavatelem, na kterém byl pracovník se zaměstnavatelem dohodnut a to po uplynutí určité přiměřené lhůty. V takovém případě směrnice stanovuje, že je nutné, aby měl pracovník nárok na náhradu.⁷³

Zaměstnavatelé hojně využívají DPP a DPČ právě kvůli flexibilitě těchto forem zaměstnání. Vzhledem k možnosti práce na zavalanou, která je do určité míry málo předvídatelná, pozitivně shledávám záměr směrnice nastavit předvídatelnost výkonu práce právě díky stanovení referenčních dnů a hodin vyhrazených pro výkon práce.

⁶⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 8.

⁷⁰ Tamtéž, čl. 9.

⁷¹ Tamtéž, čl. 10 odst. 1.

⁷² Tamtéž, čl. 10 odst. 2.

⁷³ Tamtéž, čl. 10 odst. 3.

Směrnice se zabývá opatřeními pro pracovní smlouvy na zavalanou, a zakotvuje povinnost členských států pracovní smlouvy na zavalanou omezit a přijmout opatření, která zamezí zneužívání pracovníků. Čl. 11 směrnice zakládá vyvratitelnou domněnku existence pracovní smlouvy s minimálním počtem placených hodin na základě průměrně odpracovaných hodin v daném období.⁷⁴ Práce na zavalanou se vykonává na základě DPČ, kdy zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu, jen je povinen se držet v rozsahu stanoveném na polovinu týdenní pracovní doby a nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.⁷⁵ V rámci DPČ tak zaměstnavatelé s oblibou povolávají zaměstnance k výkonu práce až ve chvíli, kdy jejich pracovní sílu potřebují. Ačkoli zákoník práce v ust. § 74 zákoníku práce klade důraz na primární využívání pracovního poměru, tak nejsou DPČ, a tedy pracovní smlouvy na zavalanou, dostatečně omezeny, neboť v zákoníku práce nenalezneme ustanovení o nemožnosti opakovaného uzavírání těchto smluv, jako tomu je například u pracovního poměru na dobu určitou.

Pracovník má mít po dokončení případné zkušební doby a po odpracování nejméně šesti měsíců možnost požádat zaměstnavatele o přechod na předvídatelnější a jistější formu zaměstnání, pokud je taková jistější forma k dispozici.⁷⁶ Zákoník práce stanovuje preferenci pracovního poměru v ust. § 74 odst. 1, kdy „*zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.*“⁷⁷ Jistější a předvídatelnější formou zaměstnání se dle teorie pracovního práva rozumí nejvíce žádoucí pracovněprávní vztah sjednaný na plný úvazek a na dobu neurčitou.⁷⁸ Zaměstnavatel na žádost pracovníka musí reagovat odůvodněnou písemnou odpovědí do jednoho měsíce od obdržení žádosti. Menší podniky mají právo prodloužit lhůtu jednoho měsíce až na tři měsíce a mají možnost na další žádosti reagovat ústně, pokud se v situaci pracovníka nic nezměnilo, ale stejně byly ze strany pracovníka podány další žádosti.⁷⁹

Dle mého názoru je problematická možnost podání odpovědi ústně. Ačkoli to nepředstavuje právní problém, myslím si, že toto ustanovení by mohlo být v budoucí praxi zneužíváno, neboť by ho zaměstnavatel mohl snadno obejít tím, že by řekl, že pracovník dostal ústní odpověď, přičemž by tomu tak být nemuselo. Na druhou stranu chápu, že tím má

⁷⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 11.

⁷⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 76, § 77 odst. 2 písm. d).

⁷⁶ Tamtéž, čl. 12.

⁷⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 74 odst. 1.

⁷⁸ PICHRT Jan, MORÁVEK Jakub. *Atypická zaměstnání- cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 14.

⁷⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 12.

být ulehčeno zaměstnavateli a vzhledem ke skutečnosti, že může odpověď ústně poskytnout pouze pokud se nezměnila situace pracovníka, tak by snad toto ustanovení nemuselo činit až takové potíže. V zaměstnáních, kde dle unijních nebo vnitrostátních právních předpisů či kolektivních smluv je stanovena povinnost poskytovat pracovníkovi odbornou přípravu, musí zaměstnavatel umožnit pracovníku zúčastnit se takové přípravy. Pracovník by nejlépe měl mít možnost se připravovat během pracovní doby, pokud tak není možné, tak se doba, kdy je přítomen na odborné přípravě bude započítávat jako odpracovaná doba.⁸⁰

Členské státy musí zavést taková opatření, která jsou nezbytná pro ochranu pracovníka, zejména před zneužívajícím a nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele. Stejně tak opatření před nepříznivými následky, ke kterým by došlo v důsledku toho, že by pracovník uplatňoval práva, která mu směrnice dává. Zaměstnavatelům je zakázáno propustit pracovníka z důvodu, že se takových práv domáhá.⁸¹

Směrnice právě díky těmto zamýšleným změnám se snaží dosáhnout větší transparentnosti a předvídatelnosti pracovních podmínek. Rozšíření informační povinnosti o nejpodstatnějších aspektech pracovního vztahu dopomůže zaměstnancům k tomu, aby měli včas k dispozici nejdůležitější informace a docílí tak předvídatelnosti výkonu jejich pracovní činnosti. Jako nejvíce zdařilou změnu shledávám povinnost poskytovat informaci o referenčních hodinách a dnech, ve kterých bude moci zaměstnanec vykonávat práci. Také povinnost poskytovat informace o konkrétním postupu při ukončování pracovního poměru se mi jeví jako férová informace, která by měla být zaměstnanci poskytována již zkraje vzniku pracovního vztahu. Směrnice zavádí společné minimální standardy, co se týká délky zkušební doby, práva na souběžné zaměstnání, přechod na jinou formu zaměstnání a povinné odborné přípravy. Co se týká minimálních požadavků na pracovní podmínky, tak se nejvíce ztotožňuji s ustanovením zabývajícím se zkušební dobou. Myslím si, že je důležité, aby se změnilo hojné využívání zkušební doby u zaměstnanců, kteří přechází z DPP či DPČ do klasického pracovního poměru, jelikož účelu zkušební doby bylo dle mého názoru dosaženo již při výkonu práce na DPP či DPČ.

⁸⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 13.

⁸¹ Tamtéž, čl. 16 až 18.

2.3. Implementace směrnice a její dopady na český zákoník práce

„Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.“⁸²

Dle definice směrnice jsou členské státy povinny dosáhnout takového stavu, kterého směrnice požaduje, ale ponechává již na členských státech, jaká, k tomu vhodná opatření, přijme. Nestačí, aby členské státy dosáhly souladu pouze právně, ale důraz je kladen na to, aby dosáhly hlavně faktického výsledku. To znamená, že nestačí, pokud členské státy dosáhnou souladu vnitrostátní úpravy se směrnicí, je třeba, tyto vnitrostátní předpisy následně fakticky naplnit.⁸³

Dosažení výsledku směrnice, jinak řečeno jejího uskutečnění, naplnění a provedení se odborně nazývá implementací směrnice. Implementace v sobě zahrnuje dva kroky, a to vnitrostátní transpozici a faktickou implementaci směrnice. Transpozicí směrnice se rozumí promítnutí směrnice do právního řádu členského státu. Druhým krokem je poté faktické dosažení výsledku směrnice, který je pro členské státy zavazující, tudíž jde o to, aby přijatý transpoziční předpis byl dodržován, popřípadě aby si členské státy vynutili jeho dodržování pomocí přijatelných sankcí.⁸⁴

Směrnice stanovuje transpoziční lhůtu, během které musí členské státy přijmout vhodná opatření, aby dosáhly souladu právního řádu se směrnicí. Dle čl. 21 odst. 1 směrnice 2019/1152 je transpoziční lhůta stanovena do 1. srpna 2022.⁸⁵ Během transpoziční lhůty jsou členské státy povinny sladit vnitrostátní ustanovení, která se dotýkají oblasti směrnice a při jejich úředním vyhlášení učiní odkaz na směrnici č. 2019/1152.⁸⁶ Znění upravených vnitrostátních předpisů musí členské státy předložit Komisi EU, která má povinnost do 1. srpna 2027 přezkoumat provádění směrnice a případně navrhnout legislativní změny s ohledem na dopad pro mikropodniky, malé a střední podniky.⁸⁷

Pokud členské státy nedostojí své povinnosti náležité transpozice a implementace směrnice, může to mít za následek bezprostředního účinku směrnice, čímž se rozumí, že orgány aplikující právo budou povinny bezprostředně aplikovat ustanovení směrnice.⁸⁸

⁸² Smlouva o fungování Evropské unie, čl. 288.

⁸³ KRÁL Richard. *Směrnice EU z pohledu jejich transpozice a vnitrostátních účinků*. 1.vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 4-8.

⁸⁴ Tamtéž, s. 8-10.

⁸⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 21 odst. 2, 3.

⁸⁶ Tamtéž, čl. 21 odst. 2, 3.

⁸⁷ Tamtéž, čl. 21 odst. 3, čl. 23.

⁸⁸ KRÁL, Richard. *Transpozice a implementace směrnic ES v zemích EU a ČR*. Praha: C. H. Beck, 2002, s. 96-97.

Bezprostřední aplikace je možná za splnění následujících podmínek: „*marné uplynutí lhůty k transpozici směrnice; dostatečná přesnost a bezpodmínečnost směrnice; aktivní legitimize osoby, jež se bezprostředního účinku dovolává; skutečnost, že bezprostřední aplikací směrnice nedojde k uložení povinnosti jednotlivci.*“⁸⁹

Vzhledem k tomu, že nejsou dostupné informace, zda Česká republika zažádala o prodloužení transpoziční lhůty směrnice, tak mám za to, že směrnice nabyla bezprostřední aplikovatelnosti. Ačkoli již vypršela transpoziční lhůta směrnice, tak nebyl právní řád ČR aktualizován, aby dosáhl cílů směrnice. V současné době mi jsou známy informace, že byl připraven návrh novely zákoníku práce právě v návaznosti na přijatou směrnici, a proto se v následující části zaměřím na to, co je potřeba v souvislosti s přijatou směrnicí změnit, co již je v souladu s naším právním řádem a jak to zamýšlená novela zákoníku práce pojala.

2.3.1. Implementace směrnice z pohledu informační povinnosti

Nejprve se zaměřím na minimální požadavky na informace o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu. Jak jsem již uváděla, v této oblasti bude muset dojít k jisté úpravě ust. § 37 zákoníku práce, neboť se nyní neposkytují veškeré informace, které směrnice považuje za podstatné. Konkrétně tedy novela zákoníku práce zapracovává směrnicí tak, že do ust. § 37 zákoníku práce přidává povinnost poskytnout „*údaj o trvání a podmínkách zkušební doby; údaj o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a to včetně údaje o výpovědních dobách a postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru; údaj o poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance; údaj o stanovené týdenní pracovní době, o předpokládaném týdenním rozsahu pracovní doby při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas; údaj o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo; údaje o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance.*“⁹⁰ Zákodárci se drželi znění směrnice a do novely zákoníku práce zapracovávají vesměs doslovná znění požadovaných údajů z čl. 4 odst. 2. Taková změna je dle mého názoru žádoucí a nezbytná.

⁸⁹ KRÁL, Richard. *Transpozice a implementace směrnic ES v zemích EU a ČR*. Praha: C. H. Beck, 2002, s. 99.

⁹⁰ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, čl. 1 bod 5-8.

V současné době je zaměstnavatel povinen dle ust. 37 zákoníku práce poskytovat informace o délce zkušební doby, která se sjednává písemně dle ust. § 35 zákoníku práce. Nově dle novely bude zaměstnavatel povinen poskytovat také údaj o podmínkách zkušební doby. Tato změna mi přijde férová, jelikož podmínky zkušební doby jsou pro zaměstnance stejně důležité jako její trvání. Při sjednávání zkušební doby zaměstnavatel nemusí uvádět konkrétní datum, kdy uplyne zkušební doba, ale postačí, pokud uvede dobu jejího trvání. Existují ale zákonné předvídatelné situace, kdy lze zkušební dobu prodloužit, a to například o dobu celodenních překážek v práci. Předpoklady pro možnost prodloužení zkušební doby vnímám tedy jako příklad údaje o podmínkách zkušební doby.

Stejně tak povinnost poskytovat informace týkající se výpovědní doby je částečně v zákoníku práce již obsažena, ale je potřeba je rozšířit. Dle ust. § 37 zákoníku práce je nutno poskytnout pouze údaj o délce výpovědní doby, směrnice ale požaduje, aby zaměstnavatel poskytoval také informaci o postupu, 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.⁹¹ Novela zcela správně zapracovává, povinnost zaměstnavatele poskytnout informace o konkrétním postupu při rozvázání pracovněprávního vztahu, protože již nebude stačit pouze informace o délce výpovědní doby, jako tomu bylo do současnosti. Například při uplatňování výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, musí být zaměstnanec nejprve písemně vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, a teprve pokud je ani v přiměřené době neodstraní, tak mu může být dána výpověď. Zaměstnanec k odstranění nedostatků musí být vyzván v posledních 12 měsících před obdržetím výpovědi.⁹² Pokud tedy dle směrnice bude třeba skutečně takto konkrétně poskytovat údaje o postupu u každého výpovědního důvodu, zaměstnavatelé tak budou muset značně rozšířit svou informační povinnost.

Novela správně rozšiřuje poskytované informace o údaj o nároku zaměstnance na případnou odbornou přípravu, pokud ji zaměstnavatel poskytuje a o označení instituce sociálního zabezpečení, jež přijímá příspěvky sociálního zabezpečení, v souvislosti s pracovněprávním vztahem a ochranu související se sociálním zabezpečením. O těchto skutečnostech doposud zaměstnavatelé své pracovníky neměli povinnost informovat.

⁹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 37 a Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 4 odst. 2 písm. j).

⁹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 52 písm. f).

Novela zákoníku práce zapracovává směrnicí požadovanou povinnost zaměstnavatele poskytnout informaci o délce standardního pracovního dne nebo týdne pracovníka a veškerá ustanovení o přesčasech a souvisejících odměnách a případně ustanovení o změnách v rozvržení směn u zcela nebo převážně předvídatelných pracovních režimů.⁹³ Dosud musel zaměstnavatel informovat o rozvrhu pracovní doby a o začátku a konci směn s 14 denním předstihem.⁹⁴ Směrnice vzhledem k jejímu hlavnímu cíli, a to předvídatelnosti pracovních podmínek, vyžaduje, aby tato informace byla dána pracovníku již zpočátku pracovněprávního vztahu, a proto novela zákoníku práce do ust. § 37 zákoníku práce přidala nutnost poskytnutí „údaje o stanovené týdenní pracovní době, o předpokládaném týdenním rozsahu pracovní doby při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení.“⁹⁵

Nedostatek v připravované novele zákoníku práce shledávám ve změně ustanovení o poskytnutí informace o přesčase. Dle mého názoru zákonodárci informaci o přesčase zakomponovali pouze povrchně, a myslím si, že bylo vhodné do zákoníku práce uvést, že je třeba poskytnout nejen informaci o rozsahu práce přesčas, ale povinnost poskytnout i údaj o odměně za práci za přesčas, který v připravované novele zákoníku práce postrádám.

Poslední informací, kterou doposud neměl zaměstnavatel povinnost poskytovat je informace týkající se počtu zaručených placených hodin, odměně za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin, referenčních hodin, dnů apod.⁹⁶ Zákonodárce se v novele zákoníku práce vyjádřil k povinnosti poskytnout informace o předpokládaném týdenním rozsahu pracovní doby při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale dle mého názoru měl do ust. § 37 zavést i právě požadovanou informaci o počtu zaručených placených hodin a odměnu za práci vykonávanou nad rámec těchto zaručených hodin. Blíže povinnost ohledně zaručených referenčních hodin a dnech rozeberu v následující kapitole, která bude věnována pracovním podmínkám u nestandardních zaměstnání, které s tím úzce souvisí.

Ostatní informace je zaměstnavatel povinen poskytovat již teď. Pro příklad uvádím povinnost zaměstnavatele informovat pracovníka o datu skončení pracovněprávního vztahu na

⁹³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 4 odst. 2 písm. l).

⁹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 81 a § 84.

⁹⁵ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, čl. 1 bod. 7.

⁹⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 4 odst. 2 písm. m).

dobu určitou, kdy v našem právním řádu je zakotveno, že při pracovněprávním vztahu na dobu určitou musí být výslovně sjednána doba trvání, a tudíž má požadovanou informaci pracovník ihned při sjednání.⁹⁷

Další již poskytovanou informací je například označení uživatele v případě agenturního zaměstnání. Dle ust. § 309 odst. 2 zákoníku práce agentura práce přiděluje pracovníka na základě písemného pokynu, který mimo jiné obsahuje právě označení uživatele.⁹⁸

Připravovaná novela zákoníku práce zkracuje lhůtu k poskytování informací z jednoho měsíce na sedm dní bez ohledu na to, o které informace se jedná.⁹⁹ Mohlo by se tak zdát, že novela zákoníku práce je v tomto velmi striktní, i přesto, že směrnice rozlišuje informace, které se mají poskytovat ve lhůtě měsíce a které ve lhůtě sedmi dnů. Vzhledem ke skutečnosti, že právě tyto minimální požadavky na poskytování informací mají pomoci zaměstnancům získat předvídatelnější pracovní podmínky, tak mně osobně zkrácení lhůty na sedm pracovních dní u všech požadovaných informací přijde v pořádku.

To, zda se zákonodárce rozhodne o rozšíření poskytování informací nad rámec výčtu požadovaného směrnicí dle čl. 4 odst. 2 směrnice, je již na jeho uvážení. Dle připraveného návrhu novely zákoníku práce k rozšíření výčtu požadovaných informací nad rámec směrnice zákonodárce nepřistoupil.

Směrnice přináší změnu i toho, že dosud byly povinné informace poskytovány jen tehdy, pokud byla uzavřena písemná pracovní smlouva. Nově musel zákonodárce pracovat s tím, že povinnost poskytnout informace se musí vztahovat i na situaci, kdy pracovní smlouva nebyla řádně sjednána a pracovník by pracoval například pouze dle ústní dohody se zaměstnavatelem. Z toho důvodu směrnice pracuje s vymezením lhůty *od počátku výkonu práce*. K zajištění tohoto cíle zákonodárce v připravované novele zákoníku práce vytvořil ust. § 21, kde zákonodárce stanovuje povinnost poskytnout údaje i v případě, pokud byla pracovní smlouva uzavřena prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.¹⁰⁰ Dle mého názoru by měla být v zákoníku práce zakomponována i povinnost sdělit takové informace i tehdy, pokud nebyla sjednána písemná pracovní smlouva. Česká právní úprava sice zakládá

⁹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 39.

⁹⁸ Tamtéž, § 309 odst. 2.

⁹⁹ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, čl. 1 bod 4.

¹⁰⁰ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, čl. 1 bod 3.

povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně, ale i dle judikatury je zcela jasné, že ne vždy se tak děje, a proto se ve společnosti objevují pracovní poměry vzniklé faktickou cestou.¹⁰¹

Faktickým pracovním poměrem se dle judikatury Ústavního soudu rozumí „*právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele s jeho vědomím a podle jeho pokynů závislou práci. Kritérium „podle pokynů zaměstnavatele“ je však nutno chápat a posuzovat jako znak závislé práce, nikoliv vyžadovat výslovné sdělení jednoznačného pokynu k práci zaměstnanci.*“¹⁰² Myslím si, že faktické pracovní poměry nejsou žádoucí a výslovné zakotvení povinnosti poskytovat informace o důležitých aspektech pracovního vztahu i v situaci, kdy nebyla uzavřena písemná forma, by mohlo napomoci omezit faktické pracovní poměry. Myslím si totiž, že jakmile by zaměstnavatel musel informace poskytovat i tehdy, když by nebyla sjednána písemná forma, tak by možná raději sjednal písemnou formu pracovní smlouvy, ve které by informace byly uvedeny, a tudíž by pak stačilo doložit pouze zbývající informace, které nejsou v pracovní smlouvě. Kdežto zaměstnavatel, který nemá uzavřeny písemné pracovní smlouvy, musí doložit více informací, jelikož na základě ústní dohody nemá zaměstnanec poskytnuté žádné informace.

Co se týká informací, poskytovaných pracovníkům vysílaným do jiného členského státu nebo do třetí země, je také třeba učinit určité změny. Poskytování informací těmto pracovníkům, které je v zákoníku práce upraveno v § 37 odst. 2, není vůbec dostatečné, a proto v připravované novele zákoníku práce je nově vytvořeno zamýšlené ust. § 37a, které se zabývá právě informacemi poskytovanými pro vysílané pracovníky. Připravované ust. § 37a vnímám jako zdařilé a s ohledem na přehlednost oceňuji, že informace poskytované pro vysílané pracovníky budou mít své ustanovení, nikoli pouze odstavec v rámci ustanovení zabývajících se poskytováním informací pro tuzemské pracovníky. Jediné v čemž spatřuji menší nedostatek je znění připravovaného § 37a odst. 2 písm. b) o poskytování informací o „*podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním.*“¹⁰³ Myslím si, že zákonodárce mohl toto ustanovení pojmout více konkrétně a stanovit povinnost poskytnout informace i o podmínkách pro náhradu za cestovné, ubytování a stravu.

¹⁰¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 34 odst. 2 a Nález Ústavního soudu ze dne 08.03.2016, sp. zn. IV. ÚS 3037/15.

¹⁰² Nález Ústavního soudu ze dne 08.03.2016, sp. zn. IV. ÚS 3037/15.

¹⁰³ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, čl. 1 bod 13.

2.2.3. Implementace směrnice z pohledu požadavků na minimální pracovní podmínky

V této části se budu zabývat minimálními požadavky týkajícími se pracovních podmínek. Stávající právní úprava zkušební doby v zákoníku práce bude muset podstoupit mírné úpravy. Zkušební dobu upravuje ust. § 35 zákoníku práce, kde je stanovena maximální přípustná doba zkušební doby na 3 měsíce u řadových zaměstnanců a 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců.¹⁰⁴ Maximální doba trvání zkušební doby se tedy sice zdá být již teď v souladu se směrnicí, směrnice ale požaduje, aby byla délka trvání zkušební doby uzpůsobena dle doby trvání pracovní smlouvy nebo povaze práce. Ohled na povahu práce a trvání pracovní smlouvy při stanovování délky zkušební doby zákoník práce zaměstnavatelům neukládá, tudíž v tomto spatřuji nutnost změny ustanovení. Připravený návrh novely zákoníku práce vůbec změnu ustanovení o zkušební době neuvádí, což se mi jeví jako zásadní nedostatek. Myslím si, že současný zákoník práce potřebuje novelizovat o povinnost zaměstnavatele při stanovování zkušební doby brát ohled na povahu práce a trvání pracovního poměru. I s ohledem na to, že sjednání zkušební doby je dispozitivní, si myslím, že je důležité brát v potaz, na jak dlouho se uzavírá pracovní vztah, jaká je náplň práce a podle toho zkušební dobu stanovit a odvodit její délku.¹⁰⁵

V zákoníku práce není upravena možnost zaměstnavatele ve výjimečných případech stanovit delší zkušební dobu, pokud by to bylo v zájmu pracovníka a vyžadovala by to povaha práce. Směrnice vylučuje možnost stanovit delší zkušební dobu v případě prodloužení smlouvy na výkon stejných pracovních úkolů. Smyslem zkušební doby je posouzení zaměstnavatele, zdali pracovník splňuje všechny jeho požadavky pro výkon práce a možnost pracovníka vyzkoušet si práci a uvážít, zdali v novém pracovním poměru chce setrvat.¹⁰⁶

Je logické, že směrnice požaduje zákaz stanovování nové zkušební doby u stejného pracovního úkolu, neboť pokud se již pracovník u téhož úkolu osvědčil, tak je zbytečné znovu stanovovat zkušební dobu, která je jak pro zaměstnavatele, tak pro pracovníka nejistá. Proto bude do zákoníku práce třeba zakotvit zákaz stanovování nové zkušební doby u opakování pracovního poměru při pracovním poměru na dobu určitou, ani to ale připravovaná novela zákoníku práce neobsahuje. Dle mého názoru by bylo vhodné zakotvit i zákaz stanovování nové zkušební doby, pokud pracovník dříve pracovní úkol vykonával na DPP nebo DPČ a

¹⁰⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 35 odst. 1.

¹⁰⁵ KOTTNAUER Antonín, JOUZA Ladislav, HUŠKOVÁ Petra, SLÁDEK Václav, ÚLEHLOVÁ Helena, VÁCHA Jan. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2 aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s.156.

¹⁰⁶ HŮRKA, Petr, VRAJÍK, Michal, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku*. Praha: BOVA POLYGON, 2022, s. 86.

nově uzavřel se stejným zaměstnavatelem pracovní poměr na též úkol, jelikož smysl zkušební doby byl vyčerpán již při výkonu DPP nebo DPČ.

Nyní je dle judikatury Nejvyššího soudu zcela v pořádku, pokud se sjedná nová zkušební doba v případě, kdy zaměstnanec vykonával stejný druh práce na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr.¹⁰⁷ Nesouhlasím se závěrem Nejvyššího soudu, že lze sjednat novou zkušební dobu právě u zaměstnanců, kteří stejný výkon práce prováděli na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Odůvodnění, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou odlišné od klasického pracovněprávního vztahu, a že právě díky těmto odlišnostem má být dána možnost sjednat novou zkušební dobu, je dle mého názoru nedostatečné. Nejvyšší soud ve svém rozsudku konstatuje, že *„je namístě zaměstnavateli i zaměstnanci umožnit, aby si ověřili, zda podmínky výkonu práce (byť stejného druhu) v pracovním poměru včetně většího rozsahu práce naplní očekávání, se kterým do tohoto pracovněprávního vztahu po skončení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vstupují.“*¹⁰⁸ Podle mého názoru je v těchto případech možnost sjednat novou zkušební dobu pro zaměstnance nevýhodná. Smyslem zkušební doby je ověřit si schopnosti zaměstnance a možnost zaměstnance rozhodnout se, zda mu vykonávaný druh práce, pracovní podmínky, aj. vyhovují. Dle mého názoru je smysl naplněn právě již v době, kdy zaměstnanec takovou práci vykonává na základě DPP či DPČ a zbytečně se tak sjednáním nové zkušební doby dostává zaměstnanec do nejistého postavení.

Směrnice požaduje právo pracovníka na souběžné zaměstnání, pokud druhé zaměstnání nebude zasahovat do pracovní doby současného a nedojde ke střetu zájmu, nebo neslučitelnosti se zdravím a bezpečností či ochranou obchodního tajemství.¹⁰⁹ V současné době je pracovníku povoleno vykonávat jinou výdělečnou činnost vedle svého stávajícího zaměstnání, pokud se předmět činnosti neshoduje s předmětem činnosti stávajícího zaměstnání. Pokud by se předmět činnosti shodoval, musel by zaměstnavatel pracovníku udělit souhlas s další výdělečnou činností se stejným předmětem práce.¹¹⁰

Nejvyšší soud se k předmětu činnosti zaměstnavatele vyjádřil tak, že u podnikajících osob na základě živnostenského oprávnění, se činnost zjistí ze zápisů v obchodním rejstříku a u podnikajících osob na základě zvláštních právních předpisů dle těchto předpisů.¹¹¹ Nejvyšší soud v rozsudku konstatuje, že *„není rozhodující, aby se výdělečná činnost zaměstnance kryla*

¹⁰⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016.

¹⁰⁸ Tamtéž.

¹⁰⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 9.

¹¹⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 304.

¹¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014.

*s celým předmětem činnosti zaměstnavatele (který může být i velmi rozsáhlý). Postačí, pokud výtěžná činnost zaměstnance pokrývá pouze určitou dílčí část předmětu činnosti zaměstnavatele. Shodnost výtěžné činnosti se vztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele (např. zapsaného v obchodním rejstříku), nikoli k druhu práce, který má zaměstnanec uveden v pracovní smlouvě či v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.*¹¹²

Z výše uvedeného vyplývá, že za stávající právní úpravy a judikatury soudů, je zákaz výkonu souběžného zaměstnávání vykládán příliš formalisticky. Postačí totiž, aby měl pracovník vymezen v pracovní smlouvě předmět práce stejně jako část činnosti stávajícího zaměstnavatele a již nemůže souběžně zaměstnávání vykonávat. Bez ohledu na to, že by reálně nemuselo ani ke střetu zájmu v takové situaci dojít. Směrnice proto cílí na to, aby se zákaz souběžného zaměstnávání uplatňoval až v krajních případech a spíše bylo pracovníku umožněno vykonávat souběžně více zaměstnání. S ohledem na to, bude dle mého názoru zapotřebí více konkretizovat ust. § 304 odst. 1 a soudy budou nejspíše muset změnit rozhodovací praxi. Přípravovaná novela zákoníku práce se ale k úpravě souběžného zaměstnání nikterak nevyjadřuje, ačkoli jsem zastáncem toho názoru, že změna zákoníku práce v této oblasti bude nutná.

Směrnice v čl. 12 požaduje, aby členské státy zajistily možnost pracovníka podat žádost zaměstnavateli o přechod na jistější formu zaměstnání s předvídatelnějšími pracovními podmínkami, pokud již řádně ukončil zkušební dobu. Na tuto žádost musí zaměstnavatel poskytnout písemnou odpověď, v odůvodněných případech postačí odpověď ústní.¹¹³ Nynější právní úprava zakotvuje pouze „*povinnost zaměstnavatele 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.*“¹¹⁴ Toto ustanovení není vůbec dostačující a proto zákonodárce bude muset zavést nové ustanovení, které zakotví institut přechodu na jinou formu zaměstnání. Momentálně se k tomu zákonodárce v připravované novele zákoníku práce ale také nikterak nestaví. Podle mého názoru bude stěžejní upravit určitým způsobem důvody odmítnutí žádosti zaměstnance o přechod na jinou formu zaměstnání.

¹¹² Tamtéž.

¹¹³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 12.

¹¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 279.

Směrnice stanovuje, že zaměstnavatel musí do jednoho, popřípadě do tří měsíců poskytnout odůvodněnou odpověď na žádost.¹¹⁵ Dle mého názoru nebude stačit takto formulovat v ustanovení zákoníku práce *povinnost poskytnout odůvodněnou odpověď na žádost*, ale myslím si, že bude třeba zakotvit konkrétní důvody, za kterých zaměstnavatelova odpověď na žádost bude negativní. Pokud by zákonodárce nechal ustanovení čistě obecné, vůbec by se dle mého názoru nedosáhlo záměrného cíle směrnice, a to poskytnout pracovníkům předvídatelnější a jistější pracovní podmínky, protože by zaměstnavatelé většinu žádostí nejspíše odmítali, aniž by k tomu měli relevantní důvody.

Zákoník práce nebude potřebovat zásadní změny u požadované povinné odborné přípravy. V ust. § 230 zákoníku práce je zaveden institut prohlubování kvalifikace, který již pokrývá záměr směrnice, protože prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel a považuje se to za výkon práce.¹¹⁶ Menší změnou, která se nabízí je, aby zákonodárce doplnil do ust. § 230 zákoníku práce, aby se odborná činnost pracovníka odehrávala, pokud možno, vždy během pracovní doby.

Pokud bych mohla shrnout mé postřehy k připravované novele zákoníku práce, považuji ji až na menší připomínky za zdařilou, co do rozsahu poskytování požadovaných informací o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu. Co se týká sladění zákoníku práce a směrnice v rozsahu minimálních požadavků na pracovní podmínky, tak těmi se připravovaná novela zákoníku práce vůbec nezabývá. Mé postřehy, co by se mělo v tomto směru změnit, jsem uvedla právě v této kapitole.

2.3. Pracovní podmínky u nestandardních forem zaměstnání s ohledem na směrnici

2.3.3. Kdo jsou to gig. pracovníci

Vzhledem k neustálým změnám, které probíhají na trhu práce, dochází k rozšiřování netradičních pracovních vztahů zejména v oblasti nových technologických platforem, a vznikají tak nové pracovní příležitosti. Existuje prostor, ve kterém se uzavírají online smlouvy, prostřednictvím kterých se uskutečňují specifické služby jako jsou například nakupování, vaření, přeprava, úklid, ubytování apod. Tento trend se nazývá gig. ekonomika, jinak řečeno sdílená ekonomika, zakázková ekonomika, popř. ekonomika na „vyžádání“.

¹¹⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 12

¹¹⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 230.

Práce se zde vykonává spíše jednorázově, pomocí jednotlivých pracovních úkonů na rozdíl od klasického déletrvajícího pracovněprávního vztahu.¹¹⁷

Gig. pracovníci, tedy pracovníci realizující se v tomto prostředí, mají flexibilnější pracovní dobu a malý počet překážek pro vstup do takového pracovního prostředí. Přičemž pro zaměstnavatele to znamená širokou škálu talentovaných lidí, které pro práci mohou najmout. Pracovníci v závislosti na druhu vykonávané práce mohou díky flexibilitě tohoto zaměstnání vykonávat více zaměstnání.¹¹⁸ Tímto se tak otevírá pracovní trh i pro osoby, které by jinak do klasických pracovněprávních vztahů již nevstupovaly a umožní jim tak získat nový finanční příjem, či doplnit stávající příjem na napjatém trhu práce. Pro konzumenty služeb gig. ekonomiky je tento trend atraktivní z hlediska výhodných cen a možnosti sjednání služby z pohodlí domova.¹¹⁹

Výkon práce je závislý od poptávky po pracovníkově službě, a proto se v tomto ohledu toto zaměstnávání řadí k nejistým formám zaměstnání. Oproti klasickému pracovněprávnímu vztahu nemá gig. pracovník benefity jako je zdravotní pojištění, kompenzace práce přesčas, ochrana minimální mzdy, odškodnění pracovníka při pracovních úrazech apod.¹²⁰

Pracovníci jsou k výkonu práce ve většině případů vyžádáni pomocí platformy, která spojuje právě pracovníka se zákazníkem. Do jaké míry platforma nebo zaměstnavatel mají kontrolu nad pracovním rozvrhem pracovníka, či způsobem výkonu služby závisí na konkrétní společnosti. Pracovník může být považován za zaměstnance nebo za nezávislého dodavatele služby. Velmi často budou z ekonomických důvodů zaměstnavatelé pracovníky považovat za nezávislé dodavatele, aby právě na tyto pracovníky nemuseli vynakládat větší náklady spojené s minimální zaručenou mzdou, pojištěním a jinými náklady.¹²¹

Pro pochopení fungování gig. ekonomiky je důležitý tzv. trojúhelníkový vztah, ve kterém vystupuje zákazník, tedy konečný uživatel služby, pracovník, vykonávající službu a digitální zprostředkovatel, který celý proces usnadňuje. Pracovník uzavírá smlouvu se

¹¹⁷ DOKKO Jane, MUMFORD Megan, SCHANZENBACH WHITMORE Diane. *Workers and the Online Gig Economy*. [online]. hamiltonproject.org, prosinec 2015, str.1. [cit. 12. listopadu 2022]. Dostupné z: <https://www.hamiltonproject.org/assets/files/workers_and_the_online_gig_economy.pdf>.

¹¹⁸ THE INVESTOPEDIA TEAM. *Gig economy*. [online]. investopedia.com. 1.10.2022, [cit. 12. listopadu 2022]. Dostupné z: <<https://www.investopedia.com/terms/g/gig-economy.asp>>.

¹¹⁹ DOKKO Jane, MUMFORD Megan, SCHANZENBACH WHITMORE Diane. *Workers and the Online Gig Economy*. [online]. hamiltonproject.org, prosinec 2015, str.2. [cit. 12. listopadu 2022]. Dostupné z: <https://www.hamiltonproject.org/assets/files/workers_and_the_online_gig_economy.pdf>.

¹²⁰ Tamtéž.

¹²¹ DOKKO Jane, MUMFORD Megan, SCHANZENBACH WHITMORE Diane. *Workers and the Online Gig Economy*. [online]. hamiltonproject.org, prosinec 2015, str.4. [cit. 12. listopadu 2022]. Dostupné z: <https://www.hamiltonproject.org/assets/files/workers_and_the_online_gig_economy.pdf>.

zprostředkovatelem, ve které si sjednává možnost užívat digitální platformu pro získávání zákazníků a ve většině případů svolí, aby zprostředkovatel nad ním vykonával kontrolu. Pracovník se ve smlouvě obvykle upíše k tomu, že na sebe převádí většinu potenciálních rizik. Zákazník při objednávání služby uzavírá smlouvu se zprostředkovatelem, kde odsouhlasí omezení odpovědnosti digitální platformy za případné problémy, které mohou nastat.¹²²

Mezi nejznámější zprostředkovatele těchto služeb se řadí Uber a Airbnb. Airbnb je založené na tom, že poskytovatel služby, v tomto případě tedy pronajímatel, na digitální platformě vytvoří svou nabídku krátkodobého pronájmu, kterou si konečný uživatel objedná. Uber funguje v rámci nabídky dopravy, kdy si uživatel na platformě objedná přepravu osob, kterou uskuteční gig. pracovník svým automobilem. Na stejném principu funguje i přepravní společnost Bolt či Liftago.

Vysoká flexibilita výkonu práce v rámci gig. ekonomiky je ale vyvažována značnou nepředvídatelností. Je třeba přijmout určitá opatření, která ochrání pracovníky před nepříznivým zacházením a zajistí jim dostatečnou ochranu v rámci pracovněprávních vztahů, podobnou té, kterou mají pracovníci v klasických pracovněprávních vztazích. Práce, která se zprostředkovává právě na digitálních platformách, je často prováděna i přes hranice státu, a proto je nutné, aby se zajistily transparentnější a předvídatelnější pracovní podmínky napříč státy Evropské unie.¹²³

2.3.4. Dopady směrnice pro gig. pracovníky

Nejprve je nutno podotknout, že směrnice 2019/1152 výslovně neupravuje působnost na gig. pracovníky. Směrnice stanovuje působnost na „*všechny pracovníky v Unii, kteří uzavřeli 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.*“¹²⁴ Právě ale díky ponechané volnosti členským státům, je možné dovést osobní působnost i na gig. pracovníky, pokud smysl a účel směrnice zůstane zachován.

¹²² STEWART Andrew, STANFORD Jim. *Regulating work in the gig economy: What are the options?* [online]. 2017, str. 5. [cit. 12. listopadu 2022]. Dostupné z: <<http://pinguet.free.fr/stewart817.pdf>>.

¹²³ BERG Janine, FURRER Marianne, HARMON Ellie, RANI Uma, SILBERMAN Michael. *Working conditions on digital labour platforms: Opportunities, challenges, and the quest for decent work.* [online]. 20.09.2019. [cit. 12. listopadu 2022]. Dostupné z: <<https://voxeu.org/article/working-conditions-digital-labour-platforms>>.

¹²⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 1 odst. 2.

Jak jsem uvedla výše, gig. pracovníci vykonávají práci buď jako zaměstnanci nebo jako nezávislí dodavatelé. Zaměstnanci pod působnost směrnice beze sporu patří. Dle mého názoru, pokud nezávislí dodavatelé vystupují svým chováním jako zaměstnanci a jejich označení „*nezávislý dodavatel*“ je pouze zastření skutečného pracovněprávního vztahu, tak právě smyslem směrnice je působit na tyto pracovníky. Ostatně i směrnice v preambuli s takovou situací operuje, když osobní působnost směrnice stanovuje i na OSVČ, pokud splňují charakteristické podmínky pro pracovněprávní vztahy.¹²⁵

Směrnice stanovuje povinnost u zcela nebo převážně předvídatelného režimu poskytnout pracovníku při vzniku pracovněprávního vztahu informaci o délce standardního pracovního dne nebo týdne pracovníka a veškerá ustanovení o přesčasech a souvisejících odměnách a případně ustanovení o změnách v rozvržení směn.¹²⁶ V případě, kdy je rozvrh pracovní doby proměnný, musí zaměstnavatel poskytnout údaj o počtu zaručených placených hodin a odměně za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin, referenčních hodinách a dnech, v nichž může být po pracovníkovi požadováno, aby vykonával práci a minimální lhůtě pro oznámení, na niž má pracovník nárok před zahájením jeho pracovního úkolu, a případně lhůtě pro jeho zrušení ze strany zaměstnavatele.¹²⁷

Právě u gig. pracovníků a u dohod vykonávaných mimo pracovní poměr je dána vysoká míra flexibility a často je zaměstnavatelé přivolávají do práce až tehdy, kdy je to potřeba, což pro pracovníky často znamená vysokou míru nepředvídatelnosti. Pracovník si nemůže rozvrhnout den, záležitosti osobního života a mnohdy ani neví, zda bude jeho práce požadována natož v jakém časovém rozmezí. Právě s ohledem na tuto skutečnost směrnice zavádí systém referenčních období, dnů a hodin. Účelem směrnice je poskytnout vyšší předvídatelnost pracovníku, které se docílí tím, že zaměstnavatel bude moci pracovníka povolát k výkonu práce pouze v předem určeném časovém období. Zaměstnavatel bude povinen s dostatečným předstihem informovat pracovníka o nadcházejícím výkonu práce a datem, kdy výkon práce má započít. Pracovník tak bude mít velký prostor pro uspořádání osobního a pracovního života, když bude předem vědět, v jakém referenčním období bude po něm možno požadovat výkon práce.

Pracovník dostane právo odmítnout práci ve chvíli, kdyby nebyl zaměstnavatelem vyzooměn s dostatečným předstihem nebo v případě, kdy by se požadovaná práce měla vykonat mimo referenční dny. Směrnice si klade za cíl posílit ochranu pracovníků, a tudíž

¹²⁵ Tamtéž, preambule bod č. 8.

¹²⁶ Tamtéž, čl. 4 odst. 2 písm. l.

¹²⁷ Tamtéž, čl. 4 odst. 2 písm. m.

toto není povinnost pracovníka, ale pouze právo, tzn. pokud by pracovník s takovou požadovanou prací neměl problém a naopak, měl by o ní zájem, nemusí ji odmítnout a může ji vykonat. Vzhledem ke skutečnosti, že v rámci referenčního období bude pracovník připraven vykonávat požadovanou práci a vzhledem právě k požadované předvídatelnosti pracovněprávního vztahu, tak v situaci, kdy zaměstnavatel zruší předem domluvený pracovní úkol, bude mít pracovník právo na náhradu.¹²⁸

Skutečné dopady směrnice na gig. pracovníky představím na konkrétním případě v souvislosti s platformou Uber. Pracovníci přepravní společnosti Uber při vzniku pracovněprávního poměru dostanou od svého zaměstnavatele informace o referenčním období, kdy mohou vykonávat práci. Pracovník tedy bude vědět, že výkon práce bude provádět např. od 7:00 do 15:00 a jenom v tomto časovém okně, bude moci být na základě poptávky povolán k objednané přepravě. Zaměstnavatel má povinnost informovat o výkonu práce zaměstnance ale s dostatečným předstihem, v případě Uberu, ale není tak úplně možné informovat o potřebě vykonávat práci s velkým časovým předstihem, když se odvíjí od objednávek osob. Z toho důvodu dle mého názoru u některých odvětví gig. pracovníků nedojde k maximální předvídatelnosti práce. S ohledem právě na toto si myslím, že údaj o referenčním období pro případný výkon práce by měl být současně i časovým údajem o zaručených placených hodinách.

Směrnice nebyla naprosto přesná a nevytyčila konkrétně, kolikahodinové okno by mělo být v rámci referenčního období ani nezakotvila přesnou lhůtu, kterou rozumím „*dostatečný předstih*“ k informování o požadovaném pracovním úkonu. To shledávám jako zásadní problém, se kterým by se měli vypořádat naši zákonodárci a měli by stanovit konkrétní časové okamžiky, které ale u referenčního období nebudou příliš dlouhé a u lhůty k oznámení příliš krátké. Pokud by totiž bylo referenční období příliš dlouhé a lhůta k oznámení informace o požadovaném pracovním úkolu příliš krátká, nenastala by žádná zamýšlená předvídatelnost pracovněprávního vztahu u gig. pracovníků.

Dle mého názoru bylo více než potřebné, aby směrnice přinesla předvídatelnost pracovních podmínek i pro gig. pracovníky. Myslím si, že směrnice udává, jakým směrem by se zákonodárci měli vydat, ale je zapotřebí, aby to doladili právě stanovením konkrétních číselných údajů.

¹²⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 10.

Závěr

Nestandardní formy zaměstnávání jsou stále oblíbenější a využívanější formou zaměstnávání pracovníků. Díky své flexibilitě umožňují pracovníkům lépe sladit osobní a pracovní život. I tyto atypické formy zaměstnávání musí mít zakotveny minimální požadavky na transparentní a předvídatelné pracovní podmínky, což si klade za cíl posuzovaná směrnice.

V této diplomové práci jsem rozebrala směrnici, určila její časovou, osobní a věcnou působnost. Popsala jsem jakými způsoby chce směrnice k větší transparentnosti a předvídatelnosti pracovních podmínek dospět a zhodnotila návrh novely zákoníku práce, zda dostatečně zapracovává požadavky směrnice. Směrnice zakládá státům Evropské unie povinnost implementovat směrnici do právního řádu, čímž zaměstnavatelům vznikne povinnost poskytovat důležité informace o pracovněprávním vztahu a povinnost dodržovat minimální požadavky na pracovní podmínky.

Co se týká povinnosti poskytovat informace o důležitých aspektech pracovněprávního vztahu, tak to shledávám jako skvělý záměr směrnice. Myslím si, že každý pracovník by měl mít tyto informace, co nejdříve od vzniku pracovního poměru. Směrnice dává lhůtu k poskytnutí informací jednoho měsíce nebo sedmi dnů, dle konkrétní poskytované informace. Návrh novely zákoníku práce pracuje pouze s lhůtou sedmi dnů, což ale já osobně nepovažuji za škodu a myslím si, že jednotná lhůta sedmi dnů k poskytnutí informací je dostatečná. Zákoník práce již povinnost poskytnout určité informace o pracovněprávním vztahu zakotvuje, směrnice tuto povinnost pouze rozšiřuje, a v některých případech zkrátí lhůtu k poskytnutí informace. Připravovanou novelu zákoníku práce v tomto ohledu shledávám jako zdařilou, jedinou výtku mám, a kterou jsem již uváděla, k absenci zakotvení povinnosti poskytnout i údaj o odměně za práci za přesčas. Dále si myslím, že povinnost poskytnout informace o podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním, mohla být pojata více konkrétně např. poskytnout informace i o podmínkách pro náhradu za cestovné, ubytování a stravu.

Připravovaná novela zákoníku práce se nikterak nevěnovala potřebné úpravě, co se týká minimálních požadavků na pracovní podmínky. Dle mého názoru, je ale třeba v zákoníku práce provést určité změny. V oblasti institutu zkušební doby si myslím, že je třeba zakotvit zákaz stanovování nové zkušební doby u stejného pracovního úkolu. Podle mého názoru, by bylo vhodné zakotvit i zákaz stanovování nové zkušební doby, pokud pracovník dříve

pracovní úkol vykonával na DPP nebo DPČ a nově uzavřel se stejným zaměstnavatelem pracovní poměr na též úkol.

Směrnice si mimo jiné klade za cíl, aby měl pracovník možnost, po řádném ukončení zkušební doby, požádat o přechod na jistější formu zaměstnání s předvídatelnějšími pracovními podmínkami. Na žádost o přechod na jistější formu zaměstnání musí zaměstnavatel pracovníku písemně odpovědět, v odůvodněných případech postačí odpověď ústní. S ohledem na tento cíl směrnice, by tedy zaměstnanci na DPP nebo DPČ měli právo požadovat transformaci na pracovní poměr. Myslím si, že taková změna je žádoucí. Troufám si ale říci, že by bylo vhodné zakotvit i důvody pro odmítnutí žádosti o přechod na jistější formu zaměstnání, čímž by pracovníkům byla dána větší jistota, že jejich žádost bude řádně projednána.

Jak jsem již uvedla v rámci diplomové práce, je v současné době za stávající úpravy zákoníku práce zákaz výkonu souběžného zaměstnávání vykládán příliš formalisticky. Dle mého názoru, aby došlo k naplnění cíle směrnice, a to, aby se zákaz souběžného zaměstnávání uplatňoval až v krajních případech, protože ne vždy by ke střetu zájmu došlo, bude třeba dojít k mírné úpravě zákoníku práce a rozhodovací praxi soudů.

Zde v závěru jsem vyzdvihla pár institutů, které si myslím, že budou třeba pozměnit, ale v rámci diplomové práce jich uvádím více a blíže se k nim vyjadřuji. Myslím si, že připravovaná novela zákoníku práce se nezabývala požadovanými změnami ohledně minimálních požadavků na pracovní podmínky, pouze zapracovává povinnost poskytnout informace, což shledávám jako zásadní nedostatek připravované novely.

Dalším cílem mé diplomové práce bylo zaměřit se na gig. pracovníky, na to, zda směrnice dopadá i na tyto pracovníky, a popřípadě co jim přinese. K závěru, že směrnice dopadá i na tyto pracovníky bylo zásadní definovat pojem pracovník, k čemuž nejvíce posloužila judikatura Soudního dvora. Dále jsem pomocí výkladu preambule směrnice a rozboru samotné směrnice, jejích záměrů a cílů dospěla k závěru, že i na gig. pracovníky se směrnice bude vztahovat. Největší změnou, kterou jim směrnice přináší a kterou hodnotím velice pozitivně jsou právě tzv. referenční období, ve kterých budou pracovníci moci vykonávat práci.

Při zpracování diplomové práce jsem nejvíce vycházela právě z posuzované směrnice, důvodové zprávy, návrhu novely zákoníku práce a zahraničních článků o gig. ekonomice. Vzhledem k tomu, že téma diplomové práce je v tuto chvíli opravdu aktuální, a že nejsou k dispozici ucelená zpracování tohoto tématu, doufám, že má diplomová práce je přínosem.

Seznam použitých zdrojů:

Monografie:

BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 316 s.

GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. 2. vydání. Brno: nakladatelství CP Books, a.s., 2005. 378 s.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, 192 s.

KRÁL, Richard. *Transpozice a implementace směrnic ES v zemích EU a ČR*. Praha: C. H. Beck, 2002, 158 s.

KRÁL Richard. *Směrnice EU z pohledu jejich transpozice a vnitrostátních účinků*. 1.vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, 308 s.

PICHT Jan, MORÁVEK Jakub. *Atypická zaměstnání- cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 335 s.

PICHT Jan, TOMŠEJ Jakub, (eds.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, 145 s.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021, 118 s.

Komentáře:

HŮRKA, Petr, VRAJÍK, Michal, ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku*. Praha: BOVA POLYGON, 2022, 1046 s.

KOTTNAUER Antonín, JOUZA Ladislav, HUŠKOVÁ Petra, SLÁDEK Václav, ÚLEHLOVÁ Helena, VÁCHA Jan. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2 aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s.

WAGNEROVÁ, Eliška, Vojtěch ŠIMÍČEK, Tomáš LANGÁŠEK a Ivo POSPÍŠIL. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 906 s.

Judikáty:

Nález Ústavního soudu ze dne 08.03.2016, sp. zn. IV. ÚS 3037/15.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 03. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020-138.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016.

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

Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 7. 1986, *Lawrie-Blum*, C-66/85.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. 3. 1982, *Levin*, C-53/81.

Internetové stránky:

BERG Janine, FURRER Marianne, HARMON Ellie, RANI Uma, SILBERMAN Michael. *Working conditions on digital labour platforms: Opportunities, challenges, and the quest for decent work*. [online]. 20.09.2019. [cit. 12. listopadu 2022]. Dostupné z: <<https://voxeu.org/article/working-conditions-digital-labour-platforms>>.

DOKKO Jane, MUMFORD Megan, SCHANZENBACH WHITMORE Diane. *Workers and the Online Gig Economy*. [online]. hamiltonproject.org, prosinec 2015, [cit. 12. listopadu 2022]. Dostupné z: <https://www.hamiltonproject.org/assets/files/workers_and_the_online_gig_economy.pdf>.

SMOLAŘ David, RANDLOVÁ Nataša. *Nová směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na česká zákoník práce* [online]. praceamzda.cz, 21.08.2020, [cit. 14. září 2022]. Dostupné z: <<https://www.praceamzda.cz/clanky/nova-smernice-eu-20191152-o-transparentnich-predvidatelnych-pracovnich-podminkach-jeji-dopad>>.

STEWART Andrew, STANFORD Jim. *Regulating work in the gig economy: What are the options?* [online]. 2017, [cit. 12. listopadu 2022]. Dostupné z: <<http://pinguet.free.fr/stewart817.pdf>>.

THE INVESTOPEDIA TEAM. *Gig economy*. [online]. investopedia.com. 1.10.2022, [cit. 12. listopadu 2022]. Dostupné z: <<https://www.investopedia.com/terms/g/gig-economy.asp>>.

Právní předpisy a jiné dokumenty:

Evropský pilíř sociálních práv.

Listina základních práv Evropské unie.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

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.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU).

Smlouva o fungování Evropské unie.

Smlouva o založení evropského hospodářského společenství.

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

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Ostatní:

Důvodová zpráva k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Brusel: Evropská komise, 2017.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Abstrakt

V současné době v souvislosti s neustále se vyvíjejícím trhem práce v důsledku demografického vývoje a digitalizace, vznikají nové nestandardní formy zaměstnávání, které ale nejsou dostatečně právně upraveny. Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách pracovníků v Evropské unii si klade za cíl zlepšit postavení pracovníků i právě u atypických zaměstnání. Směrnice stanovuje minimální požadavky na poskytování informací o pracovněprávním vztahu a minimální požadavky na pracovní podmínky, prostřednictvím kterých chce podpořit bezpečnost a předvídatelnost pracovněprávních vztahů napříč státy Evropské unie. Směrnice má zajistit přizpůsobivost trhu práce aktuálním trendům.

Práce se věnuje rozboru směrnice, určení její osobní, časové a věcné působnosti. Součástí práce je rozbor toho, zda připravovaná novela zákoníku práce dostatečně zapracovává požadavky směrnice, případně i tipy, jakým směrem by se novela zákoníku práce měla dále ubírat. Práce dále zkoumá, zda směrnice zasáhne i do práv gig, pracovníků na předvídatelnější a transparentnější pracovní podmínky. K pochopení smyslu a účelu směrnice se práce zabývá i rozbohem stěžejních důvodů, které vedly ke vzniku směrnice.

Abstract

In the context of a constantly evolving labor market due to demographic development and digitalization, new non-standard forms of employment are emerging, however they are not sufficiently regulated by law. The Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions for workers in the European Union aims to improve the position of workers in atypical employment. The Directive sets out minimum requirements for the provision of information on the employment relationship and minimum requirements for working conditions to promote the security and predictability of employment relations across the EU. The directive is intended to ensure that the labor market is adaptable to latest trends.

The thesis analyses the Directive, determining its personal, temporal, and substantive scope. The thesis includes an analysis of whether the forthcoming amendment to the Labor Code sufficiently incorporates the requirements of the Directive and, if necessary, tips on the direction in which the amendment to the Labor Code should be further developed. The thesis also examines whether the Directive will affect the rights of gig workers to more predictable and transparent working conditions. In order to understand the meaning and purpose of the Directive, the thesis also analyses the key reasons that led to the creation of the Directive.

Seznam klíčových slov

pracovní podmínky

zákoník práce

novelizace

pracovní právo

zaměstnanec

pracovník

transpozice směrnice

směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách

poskytování informací

Keywords

working conditions

labour code

amendment

labour law

employee

worker

transposition of the directive

directive on transparent and predictable working conditions

providing information