

19. 8. 2022

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

(Ne)implementace směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a porovnání s německou právní úpravou

Dne 1. srpna 2022 uplynula transpoziční lhůta pro implementaci Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, která ukládá zaměstnavatelům rozsáhlé informační povinnosti vůči svým pracovníkům a předpokládá zavedení nových ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek zaměstnanců[1]. Česká republika v transpoziční lhůtě směrnici neimplementovala, standardy pracovníků, které jim zaručuje zákoník práce, se tedy prozatím nerozšířily.

Výchozím ustanovením, ze kterého směrnice vychází, je čl. 31 Listiny základních práv Evropské unie, který zaručuje každému zaměstnanci právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou. Nelze však pouze právně garantovat taková práva, nýbrž zaměstnanec by měl být o těchto svých právech transparentně a včas informován.

Nikoli komplexní úpravu informační povinnosti obsahuje již směrnice 91/533/EHS[2], která zaměstnancům přiznává právo na písemné informace o svých pracovních podmínkách. Nicméně v období, ve kterém byla směrnice přijímána, dosud neexistovala různorodost forem zaměstnání, jako je tomu dnes, a směrnice se tak vztahuje pouze na typické[3] formy zaměstnání.

Směrnice 2019/1152 proto na jedné straně zvyšuje úroveň transparentnosti a předvídatelnosti rozšířením informačních povinností zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům, zároveň dochází k zachování rozumné míry flexibility nestandardních forem zaměstnání, u kterých došlo od počátku devadesátých let k razantnímu rozšíření.

Na které zaměstnance se směrnice vztahuje?

Směrnice má na zaměstnance v pracovněprávním vztahu, v němž se předem určená a skutečně odpracovaná pracovní doba rovná v průměru nejvýše třem hodinám týdně během referenčního období[4] čtyř po sobě jdoucích týdnů.

Obzvláště znevýhodněni jsou zaměstnanci bez zaručeného rozsahu pracovní doby, například na základě smlouvy na nulový počet hodin nebo smlouvy na zavalanou. Kromě rozšíření informační povinnosti zaměstnavatelů vůči těmto zaměstnancům budou muset být přijata i nová ochranná opatření, která zmírňují negativní dopady nestandardních pracovněprávních vztahů na zaměstnance.

Naopak dle Článku 1 odst. 6. směrnice lze na základě objektivních důvodů z působnosti směrnice vyloučit různá specifická zaměstnání[5].

Vybrané instituty a porovnání s německou právní úpravou

Zákoník práce již ve velké míře požadavky kladené směrnicí splňuje, přesto je směrnice vůči zaměstnancům ještě příznivější a do zákoníku práce by měla být promítnuta další ustanovení, jejichž cílem je zajistit větší ochranu zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu.

1. Informační povinnost

Dle § 37 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, jestliže nejsou již obsaženy v pracovní smlouvě. Ustanovení zákoníku práce již obsahuje většinu dle směrnice požadovaných informací, které musí zaměstnavatel poskytnout. Směrnice však zkracuje lhůtu pro poskytnutí informací z 1 měsíce na 7 kalendářních dní, počínaje prvním dnem nástupu do práce. Mimo jiné bude muset zákonodárce rozšířit povinnosti dle § 37 také na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ).

Německá úprava^[6] je ještě mnohem striktnější. Zaměstnavatel nyní musí zaměstnance informovat o podstatných náležitostech pracovního poměru nejpozději v den nástupu do práce či v den účinnosti změny pracovního poměru. Striktnější než směrnice je také ustanovení o formě poskytnutí informací. Podstatné náležitosti není možné sdělit elektronickou formou.

Velmi vstřícnou úpravu vůči zaměstnancům přijal německý zákonodárce také v oblasti transparentnosti soudní ochrany zaměstnanců. Nově musí být zaměstnanec informován o lhůtě, která musí být dodržena pro podání žaloby na určení, že pracovní poměr i nadále trvá^[7].

2. Atypické pracovní poměry

Česká republika již tradičně umožňuje velmi flexibilní výkon práce formou tzv. dohod (DPČ a DPP). Nyní však na základě směrnice smí zaměstnavatel požadovat výkon práce pouze v předem stanovených referenčních hodinách a dnech a zároveň o těchto referenčních hodinách musí zaměstnance předem informovat. Je tedy otázkou, jakým způsobem zákonodárce specifičnost dohod a požadavek směrnice naplní.

Naopak v Německu byli již před přijetím směrnice zaměstnanci v atypickém pracovním poměru značně chráněni. V případě tzv. práce na zavolanou^[8] musí být vymezena týdenní a denní pracovní doba. Jestliže tomu tak není, má se za to, že byla týdenní pracovní doba sjednána na 20 hodin.

3. Zkušební doba

Směrnice stanoví maximální délku zkušební doby na 6 měsíců, ve výjimečných případech může být prodloužena. V tomto případě není třeba přijetí právní úpravy nad rámec ustanovení zákoníku práce, neboť ten stanoví v § 35 zkušební dobu na 3 měsíce, u vedoucích zaměstnanců je poté možné sjednat zkušební dobu až na 6 měsíců. Oproti českému odlišení vedoucích pozic německá právní úprava určí rozsah zkušební doby na 1 až 6 měsíců nezávisle na pozici.

Zkušební doba u pracovního poměru na dobu určitou je v českém zákoníku práce již nyní omezena maximálně na polovinu doby trvání pracovního poměru. Do německých zákonů požadavek směrnice na přiměřenost pracovní doby reflektován nebyl a stanovení maximální zkušební doby tak bude závislé na soudní praxi.

Závěr

Vzhledem ke skutečnosti, že Česká republika dosud nesplnila svoji povinnost implementovat směrnici, jejíž transpoziční lhůta již uplynula, je nyní otázkou, jakým způsobem dojde k úpravě pracovněprávních ustanovení. Bude především zajímavé sledovat, jakým směrem se budou vyvíjet dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou jako atypický pracovní poměr pro Českou republiku paradoxně nanejvýš typické.

Závěrem je třeba připomenout možný vertikální přímý účinek^[9] směrnice, který může být za určitých podmínek vyvolán po uplynutí transpoziční lhůty. V takovém případě je jednotlivec legitimován se přímo dovolávat ustanovení směrnice vůči České republice u vnitrostátních soudů, a to za předpokladu, že jsou kumulativně splněny následující podmínky: směrnice je jasná, přesná a bezpodmínečná, zakládá jednotlivci určitá práva a členský stát neprovedl směrnici řádně nebo včas, což je zde splněno.



Dr. jur. Alena Klikar,
advokátka, Rechtsanwältin
Associate Partner



JUDr. Thomas Britz Ass. jur.,
advokát
Associate Partner

Rödl & Partner

Rödl & Partner

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111

e-mail: alena.klikar@roedl.com

e-mail: thomas.britz@roedl.com

[1] Pozn. autora: V textu autor používá termín „zaměstnanec“ jako alternativní označení pro termín „pracovník“ dle směrnice 2019/1152.

[2] Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).

[3] Viz Článek č. 1 směrnice 91/533/EHS.

[4] Časová období ve stanovených dnech, kdy lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci.

[5] Úředníci, veřejné záchranné služby, ozbrojené síly, policejní orgány, soudci, státní zástupci, vyšetřovatelé nebo jiné orgány pro vymáhání práva.

[6] Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz).

[7] § 4 Kündigungsschutzgesetz.

[8] § 12 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG).

[9] Přímý účinek směrnice viz např. rozsudky Soudního dvora C 41-74 (van Duyn), C 148/78 (Ratti), C 152/84 (Marshall).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)

- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)