

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

Směrnice EU a její dopady na současnou podobu pracovního práva

Dne 1. srpna 2022 uplynula České republice lhůta pro začlenění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „Směrnice“) do českého právního řádu.[1] Hlavním cílem této Směrnice je zlepšení pracovních podmínek pracovníků tím, že dojde k větší transparentnosti a předvídatelnosti zaměstnání. Směrnice si rovněž klade za cíl zajistit větší přizpůsobivost trhu práce novým trendům v oblasti zaměstnávání.[2] Jakým způsobem chce těchto cílů Směrnice dosáhnout a jaký bude dopad na současnou podobu pracovního práva, shrnu v následujících odstavcích tohoto článku.

Řada zaměstnavatelů již při samotném projednávání a následném přijetí Směrnice neskrývala obavy z její podoby. Konečné znění Směrnice nakonec neobsahuje jednotnou definici pojmu „pracovník“, ale zaměstnavatelé se i tak obávají novinek, které Směrnice přináší do oblasti tzv. atypických pracovních poměrů.

Působnost Směrnice:

Působnost Směrnice je vymezena relativně široce, když stanovuje v rámci Evropské unie minimální práva pro všechny pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém z členských států. Explicitně Směrnice stanovuje, že působnost Směrnice je třeba vykládat i s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.[3]

Právě explicitně stanovená povinnost vykládat působnost Směrnice s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora má za následek, že i podle preambule Směrnice působí Směrnice rovněž na osoby vykonávající občasnou práci, pracovníky platform, stážisty, pracovníky s nepředvídatelným pracovním režimem a další.[4] Hlavními důvody, které vedly k úpravě minimálních práv i pro tyto skupiny pracovníků, jsou výrazný nárůst atypických pracovních pozic na pracovním trhu v rámci jednotlivých členských států a snaha o vytvoření spravedlivější hospodářské soutěže v rámci EU, kde nebude docházet ke zneužívání mezer v právních předpisech.

Na tomto místě je však nutné podotknout, že jednotlivým členským státům je ponechána možnost rozhodnout, zda se povinnosti stanovené Směrnicí neuplatní na pracovníky, jejichž předem určená a skutečně odpracovaná pracovní doba se rovná v průměru nejvýše 3 hodinám týdně během referenčního období čtyř po sobě jdoucích týdnů. Směrnice dále stanoví, že do průměru těchto 3 hodin se počítá doba odpracovaná pro všechny zaměstnavatele tvořící tentýž podnik, skupinu nebo subjekt nebo pro všechny zaměstnavatele patřící k témuž podniku, skupině nebo subjektu.[5]

Dopady Směrnice na současnou podobu pracovního práva:

Směrnice dopadne na následující otázky:

- Minimální předvídatelnost práce

Největší dopady na podobu českého pracovního práva bude mít bezesporu zavedení nového institutu „minimální předvídatelnosti práce“. Změny lze očekávat především v oblasti právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ) – tedy u pracovníků, jejichž pracovní režim je zcela nebo převážně nepředvídatelný.

Nově totiž bude možné, aby zaměstnavatel požadoval po pracovníkovi výkon práce pouze v předem určených referenčních hodinách a dnech a pouze pokud byl pracovník svým zaměstnavatelem předem o pracovním úkolu v přiměřené lhůtě pro oznámení informován. Jinými slovy bude nutné, aby byla tzv. „dohodářům“ dopředu rozvrhována práce a o případných změnách rozvrhu práce byli včas informováni. Pro případy, kdy dojde ke zrušení již přiděleného pracovního úkolu zaměstnavatelem, bude mít pracovník, kterému byl přidělený pracovní úkol zrušen, nárok na náhradu.[\[6\]](#)

Vzhledem k tomu, že se pro české pracovní právo jedná o nový institut, lze pouze odhadovat, jaké budou jeho výsledné dopady v praxi. Nezbyvá než doufat, že nás zákonodárce nenechá dlouho čekat a my se o výsledných dopadech co nevidět přesvědčíme na „vlastní kůži“.

- Délka zkušební doby

Podle Směrnice musí členské státy zajistit, aby zkušební doba vymezená podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí nebyla delší než 6 měsíců. Avšak výjimečně mohou členské státy stanovit delší zkušební dobu, pokud to bude vyžadovat povaha zaměstnání (např. u vedoucích nebo výkonných funkcí nebo u funkcí ve veřejné službě[\[7\]](#)) nebo to bude v zájmu pracovníka.[\[8\]](#)

Český zákonodárce nebude mít s těmito požadavky Směrnice příliš velké nesnáze, protože zákoník práce umožňuje již v současném znění nastavit zkušební dobu maximálně na dobu 3 měsíců, u vedoucích zaměstnanců pak na dobu 6 měsíců.[\[9\]](#)

- Přejít na jinou formu zaměstnání

Pro pracovníky, kteří ukončí zkušební dobu a pracují u téhož zaměstnavatele po dobu nejméně 6 měsíců, přináší evropská Směrnice novinku, kdy tento pracovník může požádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami, pokud je k dispozici. Na tuto žádost pracovníka je zaměstnavatel povinen písemně zareagovat ve lhůtě 1 měsíce od obdržení žádosti.[\[10\]](#)

Zákoník práce bude muset tuto nově vymezenou možnost pro pracovníky obsáhnout do svého nového znění.

- Informační povinnost zaměstnavatele

Další zásadní změna, kterou implementace Směrnice do pracovního práva přinese, bude nové vymezení informační povinnosti zaměstnavatele vůči pracovníkovi.[\[11\]](#) Směrnice rozšiřuje informační povinnost i na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ). Dále Směrnice rozšiřuje rozsah informační povinnosti zaměstnavatele vůči pracovníkovi; upravuje, které informace musí být pracovníkovi poskytovány již ve lhůtě 7 kalendářních dnů počínajíc prvním dnem výkonu práce; a stanovuje formu poskytování informací zaměstnavatelem na formu listinnou a elektronickou.[\[12\]](#)

Tyto změny si vyžádají novelizaci zákoníku práce, kdy bude nutné reagovat na rozšíření informační povinnosti vůči tzv. „dohodářům“ a aktualizovat výčet informací, které jsou zaměstnavatelem pracovníkovi poskytovány. Stejně tak bude muset český zákonodárce zareagovat na požadavek Směrnice poskytovat informace vymezené Směrnicí ve lhůtě 7 kalendářních dnů, protože v současnosti zákoník práce v § 37 stanoví lhůtu pro informování o obsahu pracovního poměru na 1

měsíc od vzniku pracovního poměru.[13]

- Souběžné zaměstnání

Směrnice stanovuje pro jednotlivé členské státy povinnost zajistit, aby zaměstnavatel nesměl pracovníkovi zakázat přijmout zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo rozvrh pracovní doby stanovený dotčeným zaměstnavatelem nebo aby nedocházelo k nepříznivému zacházení s pracovníkem z důvodu přijetí souběžného zaměstnání.[14]

České pracovní právo souběžné zaměstnání výslovně nezakazuje. Podoba zákoníku práce však i přesto může doznat změn, jelikož zákonodárcům jednotlivých členských států je ponechána možnost stanovit podmínky, za kterých lze souběžné zaměstnání zakázat z důvodu neslučitelnosti, když Směrnice stanovuje důvody nové, které dosud zákoník práce nezná, jako jsou zdraví či bezpečnost.

Závěr:

Závěrem je třeba upozornit, že pokud nebude Směrnice do právního řádu členského státu, kterým Česká republika bezesporu je, implementována včas, povede to k přímému vertikálnímu účinku Směrnice, a proto lze uvažovat o aplikaci Směrnice vůči státu a subjektům, které jsou řízené nebo kontrolované státem a plní služby veřejného zájmu, k čemuž disponují specifickými pravomocemi.[15]

V tomto smyslu bude zajímavé sledovat, zdali se u českých soudů objeví případ, kdy se bude jednat o ochranu vůči státu dovolávat ustanovení této dosud neprovedené Směrnice, které mělo za cíl chránit jeho zájmy. Jak plyne z judikatury Soudního dvora Evropské unie ve věci Van Duyn proti Home Office, je takové počínání možné, pokud má směrnice svá ustanovení bezpodmínečně, dostatečně jasně a přesně vymezena.[16]

Přestože předmětná Směrnice do českého právního řádu dosud implementována nebyla, je již nyní zcela zřejmé, že způsobí mnohé změny v oblasti pracovního práva, protože dne 12. září byl publikován návrh novely zákoníku práce včetně důvodové zprávy reagující na tuto Směrnici a ve stejný den byl návrh odeslán do připomínkového řízení. [17] Připomínkové řízení má trvat do 11. října, a tak až nadcházející měsíce ukážou finální podobu novely zákoníku práce, která bude na evropskou Směrnici reagovat, ale bohužel se zpožděním.



Martin Pešl

Weinhold Legal

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Florentinum
Na Florenci 15

110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333

Fax: +420 225 385 444

e-mail: wl@weinholdlegal.com

[1] Čl. 21 Směrnice

[2] Čl. 1 odst. 1 Směrnice

[3] Čl. 1 odst. 2 Směrnice

[4] Odst. 8 Preambule Směrnice

[5] Čl 1 odst. 3 Směrnice

[6] Čl. 10 Směrnice

[7] Odst. 28 Preambule Směrnice

[8] Čl. 8 Směrnice

[9] § 35 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce

[10] Čl. 12 Směrnice

[11] Články 3 až 5 Směrnice

[12] Vždy však bude nutné, aby se jednalo o průkaznou formu pro případné doložení, že byla informační povinnost zaměstnavatelem řádně splněna.

[13] § 37 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce

[14] Čl. 9 odst. 1 Směrnice

[15] Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. července 1990, ve věci A. Foster a další v. British Gas plc., C-188/89

[16] Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. prosince 1974, ve věci Yvonne van Duyn v. Home Office, C 41/74

[17] K dispozici v systému VeKLEP (eKLEP pro veřejnost) >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)