

19. 6. 2019

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

Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

Evropský Parlament v dubnu tohoto roku schválil návrh směrnice upravující transparentní a předvídatelné pracovní podmínky v Evropské unii.[1] Návrh směrnice byl podán s cílem zlepšit pracovní podmínky podporou bezpečnější a předvídatelnější zaměstnanosti a zároveň zajistit přizpůsobivost trhu práce.

Směrnice by měla nahradit Směrnicí č. 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru novým nástrojem, který zajistí transparentnost pracovních podmínek pro všechny pracovníky, a definuje nová hmotná práva s cílem zlepšit předvídatelnost a bezpečnost pracovních podmínek, zejména pro osoby s nepředvídatelným pracovním režimem a s pracovními smlouvami na zavalanou (tzv. *gig economy work a on-demand contracts* či jinak i flexibilní pracovní úvazky).



Co směrnice přináší nového?

Nová směrnice v první řadě rozšiřuje oblast působnosti směrnice na formy zaměstnávání, které jsou dnes často vyloučeny, jako jsou práce v domácnosti, příležitostní pracovníci (například ti, kteří vykonávají práci na vyžádání, nebo přerušovanou práci), krátkodobí zaměstnanci, pracovníci v domácnosti, pracovníci platformy nebo pracovníci vykonávající práci na základě poukazu, stážisté či učni. Směrnice je tak výrazem zavádění tzv. flexicurity do pracovněprávních vztahů.

Směrnice rovněž rozšiřuje a upřesňuje rozsah informací, které mají zaměstnanci obdržet v souvislosti s výkonem práce písemně v papírové nebo elektronické podobě, a to vhodnou formou před nástupem, ke dni nástupu, nejpozději do 7 kalendářních dnů od nástupu do práce, případně v průběhu zaměstnání, pokud jde například o vyslání do jiného členského státu nebo změnu pracovního poměru. Zaměstnavatel bude povinen si uschovat doklad o předání takových informací.

Bližší pozornost je ve směrnici věnována i úpravě minimálních požadavků týkající se pracovních podmínek, a to zejména ve vztahu k (a) maximální době trvání zkušební doby, (b) souběžnému zaměstnání, (c) minimální předvídatelnosti práce, (d) přechodu na jinou formu zaměstnání, (e) povinné odborné přípravě a (f) kolektivním smlouvám.

Za zmínku stojí jistě ustanovení stanovující povinnost členskými státy zajistit, aby pracovník, který ukončil svou případnou zkušební dobu a pracoval u téhož zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců, mohl požádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami, pokud je k dispozici, a obdržel na takovou žádost odůvodněnou písemnou odpověď. Bude se

především jednat o situace přechodu na práce s pevnou a předem stanovenou pracovní dobou či práci bez možnosti výkonu na zavalanou. Členské státy mohou omezit četnost žádostí v souvislosti s uplatněním povinnosti podle tohoto článku.

Současně pak směrnice nově upravuje i tzv. doplňková opatření pro pracovní smlouvy na zavalanou. Pokud členské státy dovolují využívání pracovních smluv na zavalanou nebo podobných pracovních smluv, budou muset přijmout jedno nebo více z následujících opatření, která předejdou zneužívajícím praktikám:

- omezí používání a dobu trvání pracovních smluv na zavalanou či podobných pracovních smluv;
- stanoví vyvratitelnou domněnku existence pracovní smlouvy s minimálním počtem placených hodin na základě průměrně odpracovaných hodin v daném období;
- stanoví jiná rovnocenná opatření, jež zajistí účinné předcházení zneužívajícím praktikám.

Směrnice zavádí dva alternativní postupy pro řešení situací, kdy nebyly pracovníkovi poskytnuty zákonem vyžadované informace, a to: (a) tzv. kladné domněnky svědčící v prospěch pracovníka nebo (b) správní řízení k vydání příkazu zaměstnavateli k poskytnutí chybějících informací – ke sjednání nápravy.

Členské státy budou navíc povinny přijmout opatření nezbytná na ochranu pracovníků, včetně pracovníků, kteří jsou zástupci pracovníků, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele nebo před nepříznivými následky v důsledku stížnosti podané zaměstnavateli nebo jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržení práv stanovených v nové směrnici. Dále pak i taková opatření, aby zakázaly propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem a veškeré přípravy na propuštění pracovníků z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v nové směrnici.

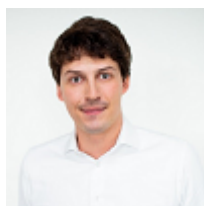
Transpozice do národních právních řádů

Směrnice vstoupí v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku Evropské unie a členské státy budou mít 3 roky na její transpozici do právního řádu.

Nová směrnice dává členským státům možnosti zavést odchylnou vnitrostátní právní úpravu pro některé oblasti úpravy. Členské státy se mohou zejména rozhodnout, že z oblasti působnosti směrnice vyloučí krátkodobé přidělení, které je kratší v průměru než 3 hodiny týdně v období 4 po sobě jdoucích týdnech.

S ohledem na dlouhou dobu diskutovanou nutnost novelizace pracovního práva v České republice, tedy především zákoníku práce, lze očekávat, že nová směrnice bude při těchto legislativních činnostech zohledněna, a to zejména ve vztahu k právní úpravě tzv. flexibilních pracovníprávních vztahů. Nová právní úprava by měla směřovat k zavedení maximální možné flexibility vztahů na trhu práce za současného stanovení nepřekročitelných podmínek chránících pracovníky.

Pokud byste měli k výše uvedenému článku či jakémukoli pracovníprávnímu tématu dotazy, neváhejte se na nás obrátit.



Mgr. Jakub Málek,
partner

Kateřina Roučková,
právní asistentka

[PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.](#)

Futurama Business Park
Sokolovská 668/136d
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 227 629 700

E-mail: info@plegal.cz

[1] Text k dispozici >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)
- [Oceňování nemovitosti a přiměřená náhrada při zrušení spoluvlastnictví](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel × společnost\)](#)
- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)