

Vybrané instituty očekávané novely zákoníku práce aneb jak se daří naplnit účel unijní „transparentní“ směrnice?

Mgr. ŽANETA HOŠKOVÁ

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení,
Fakulta právnická Západočeské univerzity v Plzni

DOI: <https://doi.org/10.24132/ZCU.NADEJE.2022.147-157>

Klíčová slova:

novela zákoníku práce, transparentní a předvídatelné pracovní podmínky, TPWC směrnice, informační povinnost, minimální předvídatelnost práce

Úvod

Dne 20. 6. 2019 byly na poli Evropské unie přijaty dvě směrnice spadající zejména do oblasti pracovního práva. Jednu z nich představuje směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii,¹ tzv. TPWC směrnice.² Ačkoliv transpoziční lhůta tohoto legislativního aktu byla stanovena k začátku srpna roku 2022, změny reflektující jeho požadavky spatřily světlo světa zatím pouze v připomínkovém řízení.³ I když v obecné rovině nelze konstatovat, že by projednávaná novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce,

1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii; dále také jen jako „směrnice“. In: *Úřední věstník* [online]. L 186, 11. 7. 2019 [cit. 2022-13-10], s. 105–121. Dostupné z: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>.

2 Zkratka TPWC pochází z anglického názvu „*Directive on transparent and predictable working conditions*“.

3 Ke dni sepsání tohoto článku bylo ukončeno 3. připomínkové řízení.

ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZPr“), přinášela zásadní revoluci do stávajícího nastavení pracovního práva v otázkách transparentnosti pracovních poměrů, některých odlišností se přesto adresáti mohou po uplynutí transpoziční lhůty dovolávat přímo. Zmeškání lhůty však nepředstavuje jediný problém ve spojení s uvedenou směrnicí. Základním účelem TPWC směrnice je zlepšit pracovní podmínky tím, že podpoří transparentnější a předvídatelnější zaměstnání a zajistí přizpůsobivost trhu práce.⁴ Účel má být přitom naplněn zejména legislativními změnami v oblasti informovanosti zaměstnanců nebo zajištěním minimálních požadavků týkajících se pracovních podmínek. Problémem uvedené směrnice tedy může být schopnost novely naplnit skutečný účel směrnice s ohledem na současnou podobu pracovního práva v ČR, které se vyznačuje svou rigiditou.

Informační povinnost zaměstnavatele

Směrnice v první řadě cílí na informovanost zaměstnanců, a to jak co do obsahu, doby, ale i formy poskytování informací zaměstnavatelem. V porovnání s dosavadní účinnou úpravou rozšiřuje okruh aspektů pracovního vztahu, o nichž je nutné zaměstnance informovat, dále požaduje zkrácení mezní doby poskytnutí informací o některých těchto aspektech z jednoho měsíce na sedm kalendářních dní. V neposlední řadě zavádí nutnost splnit tuto informační povinnost vůči zaměstnanci v písemné formě.

Již ve svém čl. 1 vymezuje směrnice okruh působnosti práv jí zaručených. Uplatňují se na všechny pracovníky v Evropské unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním vztahu vymezeném mj. právními předpisy v každém členském státě.⁵ Členské státy pak mohou stanovit výjimku a neuplatňovat povinnosti uvedené ve směrnici na zaměstnance, jejichž odpracovaná pracovní doba se rovná v průměru nejvýše třem hodinám týdně během referenčního období čtyř po sobě jdoucích týdnů. Česká republika přitom výjimky nevyužila, a tak se informační povinnost zaměstnavatele vztahuje na jakýkoliv pracovní vztah založený ve smyslu zákoníku práce – ať již se jedná

⁴ 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. 1). In: *Úřední věstník* [online]. L 186, 11. 7. 2019 [cit. 2022-13-10], s. 105-121. Dostupné z: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>.

⁵ Tamtéž.

o pracovní poměr nebo o výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Český zákonodárce přejímá většinu ustanovení směrnice týkajících se informační povinnosti do § 37 ZPr, čímž rozšiřuje již existující povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o podstatných aspektech pracovního poměru. Ačkoliv se může zdát, že předmětné ustanovení se vztahuje pouze k pracovnímu poměru, nelze opomínat § 77 ZPr, který stanoví, že se mj. v těchto otázkách použije úprava pro výkon práce v pracovním poměru obdobně i pro výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z tohoto důvodu tam, kde bude v tomto příspěvku pojednáno o pracovním poměru, bude pojednáno současně o pracích konaných na základě dohod v rozsahu, který stanoví § 77 ZPr.

Forma poskytování informací

Zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci informace požadované dle směrnice písemně. Předávány mohou být v listinné nebo elektronické podobě tak, aby k nim měl zaměstnanec přístup a mohl je uložit a vytisknout. Směrnice, jejíž účinků se mohou adresáti v současné době přímo dovolávat, ukládá zaměstnavatelům povinnost uschovat si doklad o předání informací nebo o jejich obdržení zaměstnancem. S přijetím novely by však mělo dojít ke zpřísnění povinnosti v tom ohledu, že zaměstnavatel by měl doložit obdržení informace zaměstnancem, nikoliv její pouhé předání. Tento postup však znamená zvýšení časové náročnosti a komplikovanosti. Zaměstnavatel v konečném důsledku může požadovat po zaměstnanci, aby mu předložil doklad o doručení požadovaných informací. To ostatně konstatuje i Nejvyšší soud v připomínkách k návrhu zákona.⁶ Nejvyšší soud dále uvedl, že by mohlo docházet k nadužívání fikce doručení kvůli zjednodušení této povinnosti. Ačkoliv tedy znění novely dostává požadavkům směrnice, převzetí evropské alternativy by představovalo zjednodušení pro obě strany pracovněprávního vztahu.

⁶ Připomínky Nejvyššího soudu k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony ze dne 5. 10. 2022, sp. zn. Sleg 76/2022 [online]. [cit. 2022-10-14]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz>.

Lhůta pro splnění informační povinnosti

Český zákonodárce jde nad rámec směrnice v tom smyslu, že veškeré výše uvedené informace musí být zaměstnanci sděleny do uvedených sedmi dnů, přičemž s jedním měsícem vůbec neoperuje. Obecně lze konstatovat, že sjednocená lhůta sedmi dnů nepředstavuje výrazně nadstandardní práva, která by byla zaměstnanci nad rámec směrnice poskytována. Návrh TPWC směrnice, který předložila Evropská komise, požadoval po zaměstnavatelích, aby všechny uvedené informace poskytovali zaměstnancům nejpozději k prvnímu dni zahájení pracovního poměru.⁷ Tento přístup byl také využit např. německým zákonodárcem.⁸ I přesto lze označit zvolení sedmidenní lhůty jako velmi praktické a korespondující s aktuálním nastavením pracovního práva v ČR.

Navrhovaná právní úprava v této podobě více respektuje sektory, v nichž dochází k rychlým změnám, a zaměstnavatelé je poskytnuta dostatečná lhůta pro přípravu veškerých formulářů s ohledem na to, že informační povinnost musí být splněna v písemné formě. V této souvislosti lze totiž očekávat zvýšení administrativní zátěže na straně zaměstnavatele, a ačkoliv nemusí zvýšení byrokracie vypadat na první pohled jako markantní změna, může působit obtíže u sezónních prací či v sektorech, které jsou nepředvídatelné samy o sobě (např. cestovní ruch či pohostinství, kde se může jednat o výkon práce na jednorázové akci). Tito zaměstnavatelé přistoupí raději k flexibilnější formě zaměstnávání s krátkodobější dobou trvání – poptávka po zaměstnancích je často v takových případech nárazová, přičemž počet poptávaných zaměstnanců nebývá nikterak malý. Pro zaměstnavatele také může splnění uvedených povinností představovat nikoliv pouze administrativní obtíže, ale dotkne se i jejich finanční stránky. Evropská komise uvádí, že náklady na splnění povinnosti činí 18–153 € na jednu malou nebo střední společnost.⁹ Bude-li však zaměstnavatel opakovaně

⁷ Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. (čl. 4. odst. 1). In: *EUR-Lex* [online]. 21. 12. 2017 [cit. 2022-10-14]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=COM:2017:0797:FIN>.

⁸ Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) (§ 2 Nachweispflicht). Také viz SIMON, A. Das neue Nachweisgesetz – ein Überblick über wesentliche Änderungen. In: *AFA-anwalt.de* [online]. 31. 8. 2022 [cit. 2022-10-14]. Dostupné z: <https://www.afa-anwalt.de/news/das-neue-nachweisgesetz-ein-ueberblick-ueber-wesentliche-aenderungen/>.

⁹ PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE SÓUHRN POSOUZENÍ DOPADŮ. Průvodní dokument k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. In: *EUR-Lex* [online]. 21. 12. 2017 [cit. 2022-10-14]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:52017SC0479>.

zaměstnávat větší množství osob na kratší časové úseky a s každým vztahem založeným ve smyslu zákoníku práce, bude muset tyto povinnosti plnit opakovaně, což bude představovat významné finanční zatížení. Jelikož však účelem příspěvku není hodnotit schopnost směrnice dostát účelům v ní stanovených, ale zhodnotit přizpůsobení českého práva směrnici, lze novelu a její stanovení sedmidenní lhůty pro splnění informační povinnosti považovat za nezbytný kompromis mezi právem zaměstnance na vyšší transparentnost práce, do níž lze zahrnout i právo na včasné informace, a (příliš) nerušeným fungováním zaměstnavatelova podnikání. Jako pozitivum lze také novele připsat, že lhůta zůstala sjednocená pro všechny informace, tudíž zaměstnavatel nemusí složitě rozlišovat mezi těmi, které poskytne ve lhůtě sedmi dnů a které ve lhůtě jednoho měsíce.

Sedmidenní lhůta a zkušební doba

I přesto, že uvedená lhůta koresponduje se situací v praxi, drobné změny by úprava uvítala. Navrhovaná právní úprava v současné podobě stanoví, že informace předávané zaměstnanci obsahují mj. údaj o době trvání a podmínkách zkušební doby. Jelikož však nastavuje dobu sedmi dní jako mezní pro splnění informační povinnosti, tak ta následně koliduje s ustanovením § 35 ZPr. Zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce (příp. v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance). Z tohoto ustanovení vyplývá, že nelze zaměstnance informovat o náležitostech zkušební doby až sedm dní po nástupu do práce. V tomto případě se jeví jako vhodné řešení zakotvení informační povinnosti ohledně zkušební doby k ustanovení § 35 ZPr, které by mělo reflektovat vhodnou lhůtu informování.

Obsah informační povinnosti

Okruh informací o podstatných aspektech pracovněprávního poměru, o nichž musí zaměstnavatel zaměstnance informovat, by se měl rozrůst zhruba o polovinu. Kromě informací o zaměstnavateli, místě výkonu práce, druhu práce, data začátku pracovněprávního vztahu, doby trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, odměně či označení uživatele v případě agentury práce by připravovaná novela měla do informační povinnosti zahrnout také informace o trvání a podmínkách zkušební doby, nároku na odbornou přípravu, o délce

dovolené nebo postupu jejího určení, postupu při rozvázání pracovního poměru a s tím souvisejících výpovědních podmínkách vč. výpovědní doby, o délce pracovního dne či týdne, o přesčasech nebo o institucích sociálního zabezpečení. V případě nepředvídatelného pracovního režimu by potom měl zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci informace uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. m) bodech i) až iii) směrnice, které by měly přispívat k větší předvídatelnosti pracovního režimu. I přes to, že chystaná novela přebírá znění směrnice z větší části téměř doslovně a bez výrazných změn, objevují se v ní ustanovení, u nichž je na pováženou, zda jsou s to dostát požadavkům směrnice.

Datum začátku pracovního vztahu

Zaměstnanec musí být dle směrnice písemně informován o datu, k němuž se váže začátek pracovního vztahu, přičemž legislativec nerozšiřuje výčet informací poskytovaných zaměstnanci o tento bod. Zákoník práce považuje za podstatné náležitosti pracovní smlouvy mj. i den nástupu do práce, přičemž pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. V případě vzniku pracovního poměru na základě smlouvy tedy nebylo nezbytné duplikovat informační povinnost. Pracovní poměr však může i vzniknout dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zákoník práce pak sice stanoví podstatné náležitosti jmenování, mezi něž řadí mj. den, který byl stanoven jako den nástupu do práce, nicméně již neklade požadavky na formu jmenování. V praxi tak může dojít k situaci, že zaměstnanec bude jmenován na pozici představeného ústně např. na základě interního aktu, k němuž nebude mít přístup, a nebude tak dostáno požadavkům směrnice, což český zákonodárce v novelizované úpravě nikterak nezohledňuje.

Údaj o postupu při rozvázání pracovního vztahu

Informační povinnost by se měla rozšířit také o údaj o postupu, který musí dodržet strany pracovního poměru při rozvázání pracovního vztahu. Jedná se o ustanovení, které bylo převzato do české úpravy pouze s drobnou úpravou a zvolením terminologie zákoníku práce, tedy reflektuje požadavky směrnice. Pro naplnění účelu transparentnosti by však zákonodárce mohl přiblížit, jak podrobné informace by měl zaměstnanec obdržet. Česká úprava zná několik způsobů rozvázání pracovního poměru, kdy pro každý ze způsobů jsou typické

jiné náležitosti a postupy a navrhovaná úprava nikterak nekonkretizuje rozsah informací, jejichž poskytnutí je nezbytné pro splnění informační povinnosti. Jako pozitivum lze označit alespoň fakt, že novela implementuje možnost zaměstnavatele odkázat na příslušný právní předpis, interní předpis nebo kolektivní smlouvu.

Odborný rozvoj nebo odborná příprava?

Směrnice ve svém čl. 4 odst. 2 písm. h) požaduje zakotvení informační povinnosti ohledně zaměstnancova nároku na odbornou přípravu, pokud ji zaměstnavatel poskytuje. Na to zákonodárce reaguje novým § 37 odst. 1 písm. f) ZPr tak, že stanoví povinnost zaměstnavatele předat informaci o poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance. Ačkoliv v praxi dochází k prolínání významů pojmů odborná příprava a odborný rozvoj, existuje mezi nimi významný rozdíl. Zatímco odborná příprava je soustředěna na současný výkon povolání, přičemž má výrazný pozitivní vliv na adaptaci nově nastoupivšího zaměstnance, odborný rozvoj je zaměřen na získání širšího okruhu znalostí a dovedností, než jaké jsou nezbytně nutné k vykonávání stávajícího zaměstnání.¹⁰ Vzhledem k faktu, že tyto údaje mají být poskytnuty do sedmi dnů od začátku výkonu práce, jeví se jako podstatnější informovat zaměstnance o jeho případné odborné přípravě než o odborném rozvoji. V tomto bodě lze shledat novelu jako ne zcela dostávající evropským požadavkům, kdy se jako vhodné řešení jeví převzít doslovně terminologii směrnice.

Nepředvídatelný pracovní režim

Ustanovení, které nebylo z článku 4 směrnice zahrnuto do novelizovaného § 37 ZPr, představuje čl. 4 odst. 2 písm. m) body i) až iii) směrnice. To předchází institutu tzv. minimální předvídatelnosti práce a stanoví, že je-li pracovní režim alespoň převážně nepředvídatelný, vzniká zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance o této skutečnosti, o počtu zaručených placených hodin a odměně za práci vykonanou nad rámec těchto hodin; o referenčních hodinách a dnech, v nichž je množné po zaměstnanci požadovat výkon práce a o minimální lhůtě pro oznámení pracovního úkolu před jeho požadovaným zahájením či lhůtě jeho zrušení. Zákoník práce ani jeho chystaná novela výše uvedené informace vůbec

¹⁰ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, s. 255–256.

nezohledňují. Pokud tedy nedojde k nápravě, bude možno absenci implementace předmětného ustanovení označit za pochybení českého zákonodárce.

Přechod na jinou formu zaměstnání

Čl. 12 směrnice zakotvuje právo zaměstnance na podání žádosti o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami, pokud je k dispozici a pokud zaměstnanec ukončil svou případnou zkušební dobu a pracoval u téhož zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců. Zaměstnavatel pak musí poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď do jednoho měsíce od obdržení žádosti. Zákonodárce reaguje na tento článek zakotvením ustanovení § 77 odst. 6 do zákoníku práce. V něm přiznává zaměstnancům, jejichž právní vztahy k zaměstnanci jsou založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a v souhrnu trvaly v předchozích 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců, právo žádat o zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel pak musí poskytnout zaměstnanci odůvodněnou písemnou odpověď ve lhůtě, kterou požaduje směrnice.

Ačkoliv nelze shledat pochybení v implementaci předmětného článku, transparentnost by se zvýšila konkretizací požadovaného odůvodnění. Stejně jako v případě údajů o postupu při rozvázání pracovního poměru, ani zde totiž není jasné, v jakém rozsahu má být odůvodnění poskytnuto. Přiblížením povinnosti by však mohl legislativec předejít případným sporům mezi zaměstnancem, který by se dožadoval obsáhlejšího odůvodnění případného nevyhovění žádosti, a zaměstnavatelem, který by považoval své odůvodnění za dostatečné. Z dikce návrhu zákona také neplyne, jak závažné důvody nevyhovění žádosti musí být.

Minimální předvídatelnost práce a práce konané mimo pracovní poměr

O institutu minimální předvídatelnosti práce pojednává čl. 10 směrnice. Na členské státy klade požadavek, aby v případě alespoň převážně nepředvídatelného pracovního režimu mohl zaměstnavatel požadovat výkon práce po zaměstnanci pouze za splnění následujících podmínek. Za prvé, práce musí být vykonávána v předem určených referenčních hodinách a dnech. Za druhé, zaměstnanec musí být předem informován o pracovním úkolu.

Aktuálně účinná právní úprava institut minimální předvídatelnosti práce vůbec nezná, proto mnozí autoři již po vydání směrnice upozorňovali na nutnost jej do českého právního zakončit. Současná podoba inkriminované novely o této problematice však nepojednává, ačkoliv se očekávalo, že tento institut dopadne zejména na práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterých se nepředvídatelnost může týkat. Zákonodárce nezhledňuje ani referenční hodiny a dny, ani informační povinnost ohledně nich, jak již bylo nastíněno výše, a stejně tomu je i v případě informovanosti o pracovních úkolech.

Co se týká inkriminovaných dohod, český zákonodárce je implicitně podřazuje pod práce s předvídatelným pracovním režimem, neboť do úpravy výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zakotvil čl. 4 odst. 2 písm. l) směrnice. Zaměstnavatel by tak měl dle novely rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo jeho změnou zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Ačkoliv lze připustit, že práce na dohodu není vždy nepředvídatelná, nebude tomu tak pokaždé. V mnoha případech je navíc dohoda založena na splnění určitého úkolu, přičemž je v rozporu se samotnou podstatou takové dohody určovat zaměstnanci pracovní dobu v rozvrhu pracovní doby. Novela by měla přejmout koncept referenčních dnů a hodin, který by zachoval určitou flexibilitu prací konaných mimo pracovní poměr, zároveň poskytl zaměstnanci lepší informovanost v otázkách pracovní doby či možnosti odmítnout pracovní úkol, a hlavně by naplňoval požadavky směrnice a nepřičil by se podstatě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Novela v současném znění ve svém konečném důsledku pouze stírá rozdíly mezi pracovním poměrem a poměrem založeným na základě dohody. Tyto tendence jdou sice ruku v ruce s politickými snahami o potírání dohod, nicméně mizí flexibilita, pro níž jsou valnou většinou zaměstnavatelů i zaměstnanců dohody využívány. Dohody ztrácejí své přednosti a výhody použitelnosti zejména v sektorech, v nichž dochází k rychlým změnám, při sezónním zaměstnávání nebo zaměstnávání nárazovým, jak již bylo naznačeno výše. Dochází tím navíc k jakési duplicitě práv a povinností plynoucích z dvou dříve zcela odlišných institutů, čímž české pracovní právo přijde o pružný nástroj zaměstnávání. V návaznosti na tuto úpravu pak lze v praxi očekávat nárůst obcházení zákona v podobě tzv. švarcsystému. Znění novely navíc odporuje nikoliv pouze smyslu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale i směrnici, která požaduje, aby byla zachována rozumná

míra flexibility nestandardních forem zaměstnání a aby zůstaly zachovány jejich výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Díkce navrhovaného ustanovení také nepřibližuje, co zákonodárce míní dohodou se zaměstnancem na jiné formě seznámení. Formulace poskytuje přílišnou volnost zaměstnavateli a *de facto* popírá existenci lhůty pro poskytnutí informace a nutnost poskytnout takovou informaci písemně, což ovšem neodpovídá požadavkům směrnice.

Lze tedy uzavřít, že ačkoliv je institut minimální předvídatelnosti práce jedním z nejzásadnějších pro naplnění účelu směrnice, nebyla zajištěna jeho řádná implementace do českého právního řádu.

Závěr

Základní účel směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii představuje zejména zlepšení pracovních podmínek – podporou transparentnosti a předvídatelnosti zaměstnání či stanovení minimálních práv, která se uplatňují na všechny zaměstnance v rámci Evropské unie. Na základě výše uvedeného lze konstatovat, že navrhovaná novela zákoníku práce v současné podobě implementuje poměrně rozsáhlou část směrnice. Dalo by se říci, že zákonodárce, až na zmíněné výhrady, zohledňuje písemnou formu i kratší lhůtu pro poskytování informací ze strany zaměstnavatele. Co se pak týká obsahu informací, novela přebírá znění směrnice z větší části téměř doslovně a bez výrazných změn. V některých případech však může tento postup znamenat kolizi se současnou podobou pracovního práva, ať již na úrovni spíše teoretické, tak i čistě praktické. Problém může představovat např. nekonkrétnost některých ustanovení nebo zvolení nevhodné terminologie. Ve zmíněném však nelze spatřovat zásadní pochybení zákonodárce, které by vedlo k nenaplnění účelu směrnice. Naopak velmi nešťastně se však český legislativec vypořádal s pojetím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které by po změně úpravy měly přijít o svou flexibilitu a měly by se více přiblížit podobě pracovního poměru. V tomto ohledu lze pak konstatovat, že nejenže novela neimplementuje řádně část směrnice pojednávající o nepředvídatelném pracovním režimu, navrhovaná právní úprava také nenaplnuje účel směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Jako vhodné řešení se přitom nabízí převzetí institutu minimální předvídatelnosti práce a zakotvení jeho náležitostí do českého pracovního práva.

Abstract

Selected institutes of expected amendment to the Labor Code, or how is the purpose of the EU „transparent“ directive being fulfilled?

In 2019, the European Union issued a directive on transparent and predictable working conditions in the European Union. Although it should have been transposed into the Czech legal order already in August 2022, it has not yet happened. An amendment to the Act No. 262/2006 Coll., Labor Code is currently being discussed, which aims, among other things, to implement the directive's requirements into Czech labor law. The purpose of the contribution is to evaluate how the proposed legislation responds to the obligations set by the directive and, above all, how it manages not to fulfill the purpose of the mentioned directive.