



Dipl.-Pol. Jana Maláčová, MSc.
ministryně práce a sociálních věcí

V Praze dne 30-06-2021
Č. j.: MPSV-2021/85486-521/1

Vážená paní předsedkyně,
vážené paní poslankyně,
vážení páni poslanci,

v návaznosti na přijaté usnesení č. 249 ze dne 11. května 2021, jímž jsem byla požádána o předložení návrhu variant implementace 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 TPWC“), si Vám dovoluji níže zaslat variantně zpracovaný návrh implementace této směrnice, která si klade za cíl zlepšit pracovní podmínky tím, že podpoří transparentnější a předvídatelnější zaměstnání a zajistí přizpůsobivost trhu práce. Obecně lze uvést, že právní úprava ČR již nyní většinu požadavků směrnice TPWC splňuje, nicméně budou nutné následující změny:

Rozsah informační povinnosti

Je třeba revidovat a doplnit rozsah informační povinnosti zaměstnavatele stanovené v § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), kdy na začátku pracovněprávního vztahu musí být zaměstnanec zaměstnavatelem písemně informován o taxativně vypočtených skutečnostech. Nově tak zaměstnavatel bude např. povinen uvádět informaci o nároku na odbornou přípravu, pokud ji poskytuje; označení institucí sociálního zabezpečení; podrobnější údaje o pracovním režimu a pracovní době zaměstnance atd. Dále bude nutné zkrátit lhůtu pro splnění informační povinnosti, kterou nově bude třeba splnit do 7 kalendářních dní od vzniku pracovního poměru namísto 1 měsíce, jako tomu je dosud. Rovněž bude odstraněna výjimka podle stávajícího § 37 odst. 4 zákoníku práce, neboť směrnice již nepřipouští výjimku pro pracovní poměry kratší než 1 měsíc. V souvislosti se zaměstnanci, kteří vykonávají práci v zahraničí, nebo v souvislosti s vyslanými zaměstnanci, pak bude nutné rozšířit § 37 odst. 2 zákoníku práce o nové skutečnosti, o nichž musí být zaměstnanec informován. Například mu tak musí být sděleny informace o věcném plnění vyplývajícím z výkonu práce, o tom, zda je zajištěn návrat zaměstnance ze zahraničí a jaké jsou podmínky jeho návratu atd.

Definiční ustanovení a minimální předvídatelnost práce

V souvislosti s právní úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bude třeba přijmout takové změny, které zajistí alespoň minimální předvídatelnost práce pro zaměstnance. Aktuálně se zvažují tyto varianty:

Varianta I.

Do § 74 zákoníku práce zavést v souvislosti s právní úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ) definici „referenčních hodin a dnů“ (čl. 2, 4 a 10 směrnice TPWC) s tím, že pro zaměstnance to bude znamenat, že jim zaměstnavatel bude muset určit časové úseky během dne, kdy po nich bude moci případně požadovat výkon práce. Dále je v této souvislosti třeba zavést do § 74 zákoníku práce právo zaměstnance být předem informován v přiměřené lhůtě o konkrétním časovém určení doby výkonu práce v rámci těchto referenčních hodin a dnů (např. 3 dny předem). V tomto případě bude třeba rovněž vyřešit finanční kompenzaci zaměstnance za případný zrušený předem časově určený výkon práce v rámci referenčních hodin či dnů a zakotvit možnost zaměstnance odmítnout výkon práce při nedodržení lhůty pro seznámení s konkrétním časovým určením doby výkonu práce v rámci referenčních hodin a dnů nebo při přidělení práce mimo rámec referenčních hodin a dnů (čl. 10 směrnice TPWC).

Varianta II.

Do § 74 zákoníku práce zavést v souvislosti s právní úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ) povinnost zaměstnavatele vypracovat rozvrh pracovní doby (obdobně jako je to u pracovního poměru v § 84 zákoníku práce) a seznámit s ním zaměstnance v přiměřené lhůtě (např. 1 týden předem), čímž z DPP a DPČ vzniknou předvídatelné pracovněprávní vztahy jako je tomu u pracovního poměru.

Při obou variantách by se tak zpřísnila stávající právní úprava DPP a DPČ, kdy podle § 74 odst. 2 zákoníku práce nemá zaměstnanec právo na rozvrhování pracovní doby do směn předem, a pracuje „na zavalanou“ (tj. jde o nejistý/prekérní pracovněprávní vztah).

Přechod na jistější formu zaměstnání

Do zákoníku práce bude třeba nově zavést možnost zaměstnance požádat o jistější formu zaměstnání (viz čl. 12 směrnice TPWC). V souvislosti s tím pak bude nutné zakotvit tomu odpovídající povinnost zaměstnavatele odpovědět zaměstnanci na příslušnou žádost písemně, s odůvodněním a v určité lhůtě.

Ochrana před propuštěním a obrácené důkazní břemeno

V § 77 zákoníku práce je třeba nově zakotvit u DPP a DPČ povinnost zaměstnavatele na žádost zaměstnance odůvodnit jednostranné skončení těchto vztahů ze strany zaměstnavatele.

Souběžné zaměstnání

S ohledem na čl. 9 směrnice TPWC je nutno upravit § 304 zákoníku práce, který stanoví paušální zákaz bez předchozího souhlasu zaměstnavatele vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Bude tedy nutné dílčí zpřesnění takto širokého omezení, případně dojde k obrácení stávajícího mechanismu, kdy by zaměstnavatel nově mohl zaměstnance omezit v souběžném výkonu práce pouze z objektivně stanovených důvodů, tedy musel by tak aktivně rozhodnout.

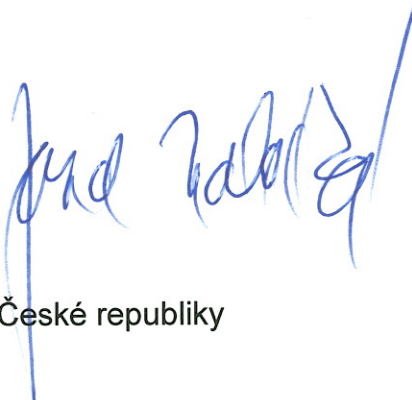
Sankce

V návaznosti na stanovení nových povinností v zákoníku práce bude nutné stanovit do zákona o inspekci práce odpovídající sankce.

S ohledem na nadcházející volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR a s tím související reálnou možností nedokončení legislativního procesu transpoziční novely jsem přesvědčena o tom, že by transpoziční novela měla být projednávána až po těchto volbách. Na obsahu se totiž musí shodnout i spolugestoři směrnice, jimiž jsou Ministerstvo vnitra, Ministerstvo obrany a Ministerstvo spravedlnosti, se kterými je nutné nalézt shodu na výsledné podobě návrhu (transpozice si tedy vyžádá změnu řady dalších právních předpisů, které nejsou v gesci MPSV - zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů).

V daném ohledu také pro komplexnost uvádím, že z debaty na nedávné expertní pracovní skupině ke směrnici TPWC vyplynulo, že podobně, jako je na tom prozatím v rámci implementačního procesu Česká republika, je v současnosti převážná většina členských států. Tyto členské státy plánují zahájit legislativní proces na podzim roku 2021, a to tak, že bude transpozice směrnice TPWC a 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 provedena v rámci jedné novely zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů. Česká republika tedy v daném ohledu v kontextu zvoleného řešení a jeho načasování nikterak v rámci evropského srovnání nevybočuje.

S pozdravem



Výbor pro sociální politiku

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky
Praha

Parlament České republiky
POSLANECKÁ SNĚMOVNA
2021
8. volební období

249.

USNESENÍ
výboru pro sociální politiku
ze 78. schůze
ze dne 11. května 2021

k přípravě na implementaci Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

Po úvodním slově ministryně práce a sociálních věcí Jany Maláčové, a po rozpravě
výbor pro sociální politiku Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR

ž á d á ministryni práce a sociálních věcí, aby do 30. 6. 2021 předložila členům výboru
pro sociální politiku návrhy variant implementace Směrnice o transparentních a
předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

Marek N o v á k , v. r.
ověřovatel výboru

Jana P a s t u c h o v á , v. r.
předsedkyně výboru

