

Abstrakt

Práce je zaměřena na analýzu právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to ve znění zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Tento zákon transponuje směrnici (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a částečně též dodatečně převádí do národního práva směrnici 2003/88/ES o některých aspektech pracovní doby. Práce obsahuje teoretické kapitoly věnující se vývoji a četnosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a vývoji na poli důstojných a transparentních pracovních podmínek v Evropě. Rovněž je analyzována směrnice (EU) 2019/1152 jako právní předpis, kvůli němuž se změny v této úpravě primárně dějí. Klíčovým výstupem práce je porovnání souladu úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s uvedenými směrnicemi.

Z teoretických kapitol vyplývá, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují pro české pracovní právo specifický druh pracovního závazku, který by bylo možné i přes některé odlišnosti v zásadě nazývat jako tzv. „zero hours contracts“, tedy vztahy bez zaručeného objemu placené práce. Rovněž se dospívá k závěru, že jde o instituty v praxi oblíbené a hojně využívané. Kapitola věnovaná důstojným pracovním podmínkám v evropském kontextu potom ukazuje, že tato otázka byla v integračních projektech vždy přítomná, a to nejen v případě Evropské unie, ale též Rady Evropy, byť se prosazovala postupně.

Analýzou směrnice (EU) 2019/1152 dochází práce k závěru, že jde o významný milník na poli důstojných a předvídatelných pracovních podmínek. Přístup zvolený evropským zákonodárcem se od dosavadního pojetí směrnic v oblasti pracovního práva odlišuje, neboť jde o obecnou, zastřešující úpravu s ambicí dopadnout na všechny vztahy pracovněprávní povahy v Evropské unii. Směrnice zároveň i z toho důvodu obsahuje mnoho relativně neurčitých formulací. Lze proto předpokládat, že velkou roli ve skutečném naplnění cílů směrnice a jejího ducha sehraje Soudní dvůr Evropské unie, když bude tento legislativní akt vykládat a hodnotit soulad vnitrostátních právních úprav s ním.

Na základě analýzy změn v zákoníku práce zavedených transpozičním zákonem č. 281/2023 Sb. je učiněn závěr, že směrnice (EU) 2019/1152 je provedena přinejmenším nedokonale. Zákonodárce chybně vycházel z premisy, že povinnost rozvrhovat těmto zaměstnancům pracovní dobu bude mít za následek, že práce na dohodu bude nově prací zcela nebo převážně předvídatelnou ve smyslu směrnice (EU) 2019/1152. Tento závěr je však nesprávný. Zákon však z toho důvodu neprovádí část ustanovení směrnice (EU) 2019/1152, zaměřené převážně na specifické vztahy. Stejně tak je úprava s uvedeným legislativním aktem rozporná patrně též co do otázky překážek v práci na straně zaměstnance, odměňování a poskytování určitých specifických druhů náhrad. Dodatečná transpozice směrnice 2003/88/ES ve vztahu k pracovní době, době odpočinku a dovolené je poté provedena s více než dvacetiletým zpožděním.