

**Č. j.: MPSV-2023/89439**

Žádost o poskytnutí informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím – směrnice EU č. 2019/1152

Dotaz ze dne 21. 4. 2023

Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) bylo dne 21. 4. 2023 doručeno Vaše podání, ve kterém uvádíte:

*„Dne 20. 6. 2019 Evropský parlament a Rada Evropské unie schválily směrnici č. 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „Směrnice EU“). Dle čl. 21 odst. 1 Směrnice EU měla tato směrnice být transponována do vnitrostátních předpisů ke dni 1. 8. 2022. Dle Směrnice EU by měli mít všichni zaměstnanci pracující dle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nárok na rozvržení pracovní doby ze strany zaměstnavatele, nárok na aplikaci překážek v práci a nárok na placenou dovolenou dle čl. 31 Listiny základních práv EU.“*

V souladu se zákonem č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZSPI“), požadujete následující informace:

- *V jakých konkrétních ustanoveních kterých konkrétních právních předpisů České republiky jsou tyto změny reflektované?*

- *Pakliže reflektované nejsou, může se zaměstnanec pracující dle dohody o práci konané mimo pracovní poměr dovolávat těchto práv u zaměstnavatele na základě přímého aplikace Směrnice EU?*

- *U které organizační složky státu může zaměstnanec nebo zaměstnavatel, kteří mají spolu uzavřenou dohodu o práci konané mimo pracovní poměr, uplatnit nárok na náhradu škody?“*

K Vašemu dotazu sdělujeme:

Předně je třeba upozornit na to, že podle § 3 odst. 3 ZSPI, *se informací pro účely tohoto zákona rozumí jakýkoliv obsah nebo jeho část v jakékoliv podobě, zaznamenaný na jakémkoliv nosiči, zejména obsah písemného záznamu na listině, záznamu uloženého v elektronické podobě nebo záznamu zvukového, obrazového nebo audiovizuálního.* Dle § 2 odst. 4 ZSPI se povinnost poskytovat informace netýká dotazů na názory, budoucí rozhodnutí a vytváření nových informací.

S ohledem na výše uvedené Vaše žádost není zcela v souladu se ZSPI. Odpověď vyjadřuje názor, případně vytvoření nové informace. V rámci zásady dobré správy (§ 8 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád) Vám však níže poskytujeme vyjádření věcně příslušného útvaru MPSV.

Podle stávající právní úpravy obsažené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „zákoník práce“), platí, že zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemají přímo ze zákona právo na dovolenou; zaměstnavatel může tento nárok sjednat nebo jej jednostranně stanovit ve vnitřním předpise (viz § 77 odst. 2 písm. f) a § 77 odst. 3 zákoníku práce). Dále platí, že zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu

(viz § 74 odst. 2 zákoníku práce) a zaměstnanec nemá právo na veškeré překážky v práci na straně zaměstnance (viz § 77 odst. 2 písm. e) a § 77 odst. 3 zákoníku práce).

Vámi dotazované změny týkající se práva na dovolenou, překážek v práci a rozvrhování pracovní doby u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr budou v případě přijetí předloženého vládního návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „transpoziční novela ZP“), promítnuty do § 74 odst. 2 a § 77 zákoníku práce. Je přitom navrženo, že tyto změny nabydou účinnosti již prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po dni vyhlášení zákona; změna právní úpravy dovolené pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pak nabyde účinnosti prvním dnem následujícího kalendářního roku po dni vyhlášení zákona. K Vašemu dotazu dále upozorňujeme, že ze směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii neplyne pro zaměstnavatele povinnost poskytovat zaměstnanci placenou dovolenou, tato problematika je upravena směrnicí 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. V podrobnostech lze v tomto odkázat na kompletní materiál transpoziční novely zákoníku práce (návrh zákona, důvodová zpráva, platné znění a rozdílová tabulka, z níž je zřejmý vztah návrhu zákona k právu EU), který je dostupný pod následujícím odkazem <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0>.

Pokud jde o druhou otázku, zásada přímého účinku směrnic byla formulována Soudním dvorem EU a její obecný charakter přesahuje působnost MPSV; při vědomí této skutečnosti lze z pohledu MPSV uvést následující orientační názor. Směrnice jsou určeny členskými státy, práva a povinnosti fyzickým a právnickým osobám vznikají zpravidla teprve prostřednictvím právních předpisů přijatých k provedení směrnic. Judikatura Soudního dvora EU dospěla k závěru, že za určitých podmínek se mohou dotčené subjekty dovolávat ustanovení směrnice a nárokovat práva, která jim náleží. Soudní dvůr EU však uznal přímý účinek směrnic v zásadě pouze ve vztahu jednotlivce k členskému státu; přímý účinek směrnic mezi jednotlivci Soudní dvůr EU odmítl. Ve světle výše uvedeného dovozujeme, že odpověď na druhou výše uvedenou otázku by byla záporná. K zásadě přímého účinku právních nástrojů EU jsou veřejně přístupné judikáty Soudního dvora EU; jako možný rozcestník informací lze uvést např. <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/the-direct-effect-of-european-union-law.html>.

Pokud jde o třetí otázku, z její formulace není zřejmé, zda je ve světle odpovědi na druhou otázku nadále relevantní. Obecně lze uvést, že Česká republika odpovědnosti státu za škodu neprovedením nebo nesprávnou transpozicí směrnice apod. explicitně neupravuje. Výklad otázek souvisejících s náhradou škody způsobenou státem a určováním příslušných organizačních složek státu nicméně přesahuje působnost MPSV.

S pozdravem