EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 21.12.2017
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

{SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

Od přijetí směrnice 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (dále jen „směrnice o písemném prohlášení“) se svět práce podstatně změnil. Za posledních 25 let se flexibilita trhu práce neustále zvyšovala. V roce 2016 byla čtvrtina pracovních smluv uzavřena na „nestandardní“ formy zaměstnání a v posledních deseti letech byla „nestandardní“ více než polovina všech nových pracovních míst[1]. Digitalizace přispěla k vytváření nových forem zaměstnání a v důsledku demografické změny je obyvatelstvo v produktivním věku různorodější. Flexibilita, kterou přinesly nové formy zaměstnání, byla hlavní hybnou silou vzniku pracovních míst a růstu trhu práce. Od roku 2014 vzniklo více než pět milionů pracovních míst, z toho téměř 20 % v rámci nových forem zaměstnávání. Přizpůsobivost nových forem zaměstnání na změny hospodářské situace umožnila rozvoj nových obchodních modelů, a to rovněž v rámci ekonomiky sdílení, a umožnila vstoupit na trh práce lidem, kteří by z něj předtím byli vyloučeni. Úroveň zaměstnanosti v EU je vyšší než kdykoliv dříve – práci má 236 milionů mužů a žen.

Tyto tendence rovněž vedly k nestabilitě a větší nepředvídatelnosti v některých pracovních poměrech, především u pracovníků v nejvíce nejistých situacích. Nedostatečný právní rámec může vést k tomu, že se pracovníci v nestandardních formách zaměstnání stanou obětmi nejasných či nekalých praktik a je pro ně obtížné prosadit svá práva. 4 až 6 milionů pracovníků pracuje na zavolanou nebo mají smlouvy na občasnou práci a řada z nich má k dispozici jen minimum informací o tom, kdy a jak dlouho budou pracovat. Až jednoho milionu pracovníků se týkají ustanovení o výlučnosti, jež jim brání pracovat pro jiného zaměstnavatele[2]. Pouze jedné čtvrtině pracovníků se smlouvami na dobu určitou se tato smlouva změní na dobu neurčitou a míra nedobrovolného zaměstnání na částečný úvazek dosáhla v roce 2016 přibližně 28 %[3]. Flexibilnější pracovní ujednání mohou vytvářet nejistotu, pokud jde o použitelná práva[4].

Některé členské státy v reakci na tuto situaci zavedly nové právní předpisy a sociální partneři v jednotlivých členských státech vypracovali nové kolektivní smlouvy, což vede k čím dál rozdílnějším regulačním systémům v rámci EU. Tím se zvyšuje riziko hospodářské soutěže založené na snižování sociálních norem, což má škodlivé důsledky rovněž pro zaměstnavatele, kteří podléhají neudržitelnému tlaku hospodářské soutěže, i pro členské státy, které se vzdávají příjmů z daní a příspěvků na sociální zabezpečení. Nyní je hlavním úkolem zajistit, aby byly dynamické inovativní trhy práce, jež podporují konkurenceschopnost EU, zasazeny do takového rámce, jenž by nabízel základní ochranu všem pracovníkům, dlouhodobé přínosy z produktivity pro zaměstnavatele a umožnil konvergenci k lepším životním a pracovním podmínkám v celé EU.

---

1 K nestandardní práci patří práce na částečný úvazek na dobu neurčitou a práce na plný a částečný úvazek na dobu určitou.

2 „Study to support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive“, Středisko pro strategii a služby hodnocení a Institut pro veřejnou politiku a řízení.

3 Šetření pracovních sil EU (EU-28, 2016).

4 Sdělení Komise *Evropský program pro ekonomiku sdílení*, COM(2016) 356 final.

Tato iniciativa je jednou z klíčových aktivit Komise, jež navazují na evropský pilíř sociálních práv, který vyhlásily společně Evropský parlament, Rada a Komise dne 17. listopadu 2017 na sociálním summitu pro růst a spravedlivý pracovní trh v Göteborgu[5]. Tento pilíř ukazuje směr pro obnovenou vzestupnou konvergenci sociálních norem v kontextu měnícího se světa práce. Tato směrnice podporuje především zásadu 5 pilíře týkající se „bezpečného a adaptabilního zaměstnání“ a zásadu 7 o „informacích o pracovních podmínkách a ochraně v případě propuštění“[6]. Tuto iniciativu oznámil předseda Komise Juncker a první místopředseda Timmermans v prohlášení o záměru ze dne 13. září 2017 a je součástí pracovního programu Evropské komise.

Návrh se týká dvou vzájemně souvisejících problémů. Zaprvé, při hodnocení směrnice 91/533/EHS v rámci Programu Komise pro účelnost a účinnost právních předpisů (REFIT)[7] bylo zjištěno, že existují nedostatky v osobní i věcné působnosti směrnice, a bylo uvedeno, jak by bylo možné zvýšit její účinnost. Zadruhé, při veřejných konzultacích ohledně evropského pilíře sociálních práv[8] byly zdůrazněny mezery mezi stávajícím sociálním *acquis* EU a nedávným vývojem na trhu práce. Tato skutečnost byla zdůrazněna rovněž v usnesení Evropského parlamentu z ledna 2017 o pilíři. Podle výzvy Evropského parlamentu by se měly stávající minimální normy rozšířit na nové druhy pracovních poměrů, mělo by se zdokonalit vymáhání právních předpisů EU, měla by se posílit právní jistota v rámci jednotného trhu a bránit diskriminaci, a to doplněním stávajících právních předpisů EU a zajištěním toho, aby měl každý pracovník k dispozici základní soubor vymahatelných práv bez ohledu na druh pracovní smlouvy nebo pracovního poměru[9]. Usnesení Evropského parlamentu o pracovních podmínkách a nejistém zaměstnání z července 2017 vyzývá Komisi, aby provedla revizi směrnice o písemném prohlášení tak, aby zohlednila nové formy zaměstnání[10]. Evropský hospodářský a sociální výbor a Výbor regionů ve svých stanoviscích o pilíři zdůraznily nedostatky v ochraně pracovníků a potřebu stanovit na úrovni EU rámec pro spravedlivé pracovní podmínky a nastolit rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou[11].

Ve dnech 26. dubna 2017 a 21. září 2017 zahájila Komise postupně dvě fáze konzultace s evropskými sociálními partnery o možném zaměření a obsahu akce Unie, jak stanoví článek 154 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU)[12]. Sociální partneři nezahájili dialog s cílem vytvářet smluvní vztahy, včetně dohod, ohledně uvedeného tématu, jak stanoví článek 155 SFEU. Na základě názorů vyjádřených v konzultaci se sociálními partnery Komise předložila návrh této směrnice v souladu s ustanoveními SFEU.

Obecným cílem navrhované směrnice je podpořit jistější a předvídatelnější zaměstnání a současně zajistit přizpůsobivost trhu práce a zlepšit životní a pracovní podmínky.

---

5 http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/cs/pdf

6 Zásada 7: „Pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby...“

7 *Hodnocení REFIT směrnice o písemném prohlášení (směrnice 91/533/EHS)*, SWD(2017) 205 final.

8 *Report of the public consultation, accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Establishing a European Pillar of Social Rights*, SWD(2017) 206 final.

9 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv.

10 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 4. července 2017 o pracovních podmínkách a nejistém zaměstnání.

11 Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru SOC/542 ze dne 25. ledna 2017. Výbor regionů, Stanovisko k evropskému pilíři sociálních práv, 11. října 2017.

12 C(2017) 2611 final a C(2017) 6121 final.

Specifickými cíli, jejichž prostřednictvím bude dosaženo obecného cíle, jsou:

1) zlepšit přístup pracovníků k informacím o jejich pracovních podmínkách;

2) zlepšit pracovní podmínky všech pracovníků, především těch v nových a nestandardních formách zaměstnání, a současně zachovat prostor pro přizpůsobivost a inovace trhu práce;

3) zlepšit soulad s normami o pracovních podmínkách prostřednictvím přísnějšího vymáhání a

4) zvýšit transparentnost na trhu práce a zároveň zabránit uložení nadměrné zátěže pro podniky všech velikostí.

Navrhovaná směrnice nahradí směrnici o písemném prohlášení novým nástrojem, který zajistí transparentnost, pokud jde o pracovní podmínky, pro všechny pracovníky, a definuje nová hmotná práva s cílem zlepšit předvídatelnost a jistotu pracovních podmínek, zejména pro osoby s nejistým zaměstnáním. Činí tak prostřednictvím ustanovení kapitoly II o aktualizovaných podstatných informacích o pracovním poměru pro všechny pracovníky v Unii, včetně 2–3 milionů osob, jež jsou podle odhadů v současné době vyloučeny z působnosti směrnice o písemném prohlášení, která ponechává definici pojmů „zaměstnanec“ a „pracovní poměr“ na právu členských států. Osobní působnost směrnice bude vyjasněna tím, že se pojem „pracovník“ definuje na základě ustálené judikatury Soudního dvora Evropské unie (SDEU) pro určení statusu pracovníka, a rozšířena tím, že se omezí možnosti členských států vyloučit z ní pracovníky v krátkodobém nebo příležitostném pracovním poměru. Nový soubor minimálních požadavků v kapitole III omezuje délku případné zkušební doby, stanoví obecné pravidlo, že pracovníku nelze bránit v přijetí práce u jiného zaměstnavatele mimo rozvrh pracovní doby, práva na větší předvídatelnost pracovní doby a na přiměřenou lhůtu, v níž má být pracovník s proměnným rozvrhem pracovní doby uvědomen předem, možnost požádat o přechod na jinou, předvídatelnější a jistější formu zaměstnání a právo na bezplatnou povinnou odbornou přípravu. Tato práva jsou zaručena ustanoveními, jež řeší nedostatky ve vymáhání směrnice 91/533/EHS a upravují opatření pro vymáhání z jiných prvků sociálního *acquis* EU, jež se zabývají srovnatelnými jevy[13].

Navrhovaná směrnice na rozdíl od směrnic o částečném pracovním úvazku, o pracovních poměrech na dobu určitou nebo o agenturním zaměstnávání[14], jež se zabývají konkrétním typem zaměstnání, zajistí základní úroveň všeobecné ochrany v rámci stávajících i budoucích smluvních forem. Taková směrnice bude účinnějším nástrojem než samostatné legislativní iniciativy zaměřené na specifické formy zaměstnání, jež mohou být snadno nahrazeny rychlými změnami na trhu práce. Navrhovaná směrnice by měla stanovit právní rámec pro budoucí pozitivní vývoj nových přizpůsobivých forem zaměstnání.

Očekává se, že tento návrh bude mít řadu přínosů. Z jasných pracovních podmínek a nových minimálních norem budou mít prospěch všichni pracovníci, včetně těch v krátkodobém nebo příležitostném pracovním poměru. Zaměstnavatelé sice možná ztratí určitou drobnou část flexibility, avšak očekává se, že budou mít prospěch z udržitelnější hospodářské soutěže, větší právní jistoty a z lépe motivované a produktivnější pracovní síly s větší smluvní stabilitou a menší fluktuací. Společnost jako celek bude mít prospěch z širšího základu pro zdanění a příspěvků na sociální zabezpečení.

---

[13] Směrnice 2006/54/ES (o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)), směrnice 2000/43/ES (kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ) a směrnice 2000/78/ES (kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání).

[14] Směrnice Rady 97/81/ES (o částečném pracovním úvazku), směrnice Rady 1999/70/ES (o pracovních poměrech na dobu určitou), směrnice 2008/104/ES (o agenturním zaměstnávání).

- **Soulad s platnými předpisy v dané oblasti politiky**

Navrhovaná směrnice doplňuje následující akty sekundárního práva EU:

Směrnici 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Článek 6 navrhované směrnice stanoví, jaké písemné informace musí být pracovníkům vysílaným do zahraničí, včetně pracovníků vysílaných do jiného členského státu EU, poskytnuty, přičemž se vychází z příslušných ustanovení směrnice 96/71/ES, jak doporučuje hodnocení REFIT.

Směrnice Rady 97/81/ES o částečném pracovním úvazku a směrnice Rady 1999/70/ES o pracovních poměrech na dobu určitou

Článek 10 navrhované směrnice doplňuje ustanovení obou těchto směrnic zaměřených specificky na pracovníky na částečný úvazek a na pracovníky se smlouvami na dobu určitou a stanoví možnost, aby pracovník požádal o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami, pokud je k dispozici, a obdržel od zaměstnavatele písemnou odpověď.

Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání

Z hodnocení REFIT vyplynulo, že směrnice o písemném prohlášení by mohla lépe zohlednit směrnici 2008/104/ES a výslovně se vztahovat na agenturní pracovníky a stanovit, že podnik, který využívá služeb agentury, musí agenturního pracovníka přímo informovat o podmínkách zaměstnání. Tato skutečnost se odráží v článku 2 navrhované směrnice, který stanoví kritéria pro určení statusu pracovníka a zaměstnavatele, a v článku 1, který stanoví, že funkci zaměstnavatele může zastávat více než jeden subjekt.

Kromě toho ustanovení kapitoly III navrhované směrnice podporují dosažení organizace pracovní doby, jež chrání bezpečnost a zdraví pracovníků, čímž se zabývá směrnice 2003/88/ES o některých aspektech pracovní doby.

Pokud jde o stážisty, Komise bere na vědomí, že se na ně již vztahuje ochrana podle doporučení Rady ze dne 10. března 2014 k rámci kvality stáží. Komise navrhla podobný rámec pro učně[15].

Ustanovení o prosazování právních předpisů obsažená v článcích 13 až 18 navrhované směrnice vycházejí z ustanovení stávajícího sociálního *acquis* EU a doplňují je, jak je podrobně uvedeno v části popisující jednotlivé články navrhované směrnice.

- **Soulad s ostatními politikami Unie**

Navrhovaná směrnice přispívá k uplatňování těchto zásad stanovených v evropském pilíři sociálních práv:

Zásada 1: *Vzdělávání, odborná příprava a celoživotní učení.* Informace požadované podle článku 3 se rozšiřují o odbornou přípravu, kterou poskytuje zaměstnavatel, a článek 11 požaduje, aby členské státy zajistily, aby zaměstnavatelé poskytovali pracovníkům bezplatně povinnou odbornou přípravu, jak požadují příslušné unijní či vnitrostátní právní předpisy nebo kolektivní smlouvy.

[15] COM(2017) 563 final.

Zásada 2: *Rovnost žen a mužů*. Pracovní sílu, jež pracuje v nových a nestandardních formách zaměstnání a které by hmotná práva stanovená v kapitolách III až VI navrhované směrnice obzvláště prospěla, tvoří především ženy[16]. Směrnice tudíž přispěje k zásadě větší rovnosti zacházení a příležitostí, pokud jde o účast na trhu práce.

Zásada 5: *Bezpečné a adaptabilní zaměstnání*. Rozšíření působnosti navrhované směrnice stanovené v článcích 1 a 2 se týká zásady, že pracovníci mají právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě „bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru“. Celkový obsah navržené směrnice má vytvořit rovnováhu mezi posílením práv pracovníků a zachováním „nezbytné flexibility pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám hospodářské situace“, jak je zmíněno v zásadě 5 písm. b), a to rovněž připuštěním možnosti změnit minimální požadavky týkající se pracovních podmínek prostřednictvím kolektivních smluv (článek 12). Navrhovaná směrnice se zabývá rovněž zásadou 5 písm. d): „Musí se zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv. Zkušební doba by měla mít přiměřenou délku.“ Nová hmotná práva týkající se větší předvídatelnosti, možnosti požádat o novou formu zaměstnání a omezeného využívání ustanovení o výlučnosti a ustanovení o neslučitelnosti řeší první část. Druhá část potom upravuje stanovení maximální délky zkušební doby na šest měsíců.

Zásada 7: *Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění.* Navrhovaná směrnice posiluje stávající povinnosti poskytovat písemné informace tím, že rozšiřuje a aktualizuje rozsah minimálních informací, jež mají být poskytovány, a zkracuje lhůtu pro jejich poskytnutí ze dvou měsíců na první den pracovního poměru; řeší tak zásadu 7 písm. a) uvádějící, že informace musí být poskytnuty „na začátku pracovního poměru“.

Zásada 8: *Sociální dialog a zapojení pracovníků.* V rámci článku 154 SFEU se konzultoval se sociálními partnery možný rozsah opatření Unie k revizi směrnice o písemném prohlášení a k jejich reakcím se při vytváření návrhu Komise přihlíželo. Článek 12 navrhované směrnice stanoví flexibilní možnost měnit minimální požadavky stanovené v kapitole II prostřednictvím kolektivní smlouvy, pokud je však dodržena celková ochrana, již navrhovaná směrnice přiznává.

Ostatní iniciativy, jež se podílejí na provedení evropského pilíře sociálních práv, s touto navrhovanou směrnicí úzce souvisejí a doplňují ji; konkrétně se jedná o legislativní návrh o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (COM(2017) 253 final), konzultaci se sociálními partnery o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně (C(2017) 2610 final a C(2017) 7773 final) a vysvětlující sdělení o pracovní době (C(2017) 2601 final). Návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob zavádí právo pracovníků s dětmi do věku alespoň 12 let požádat o pružné uspořádání pracovní doby za účelem péče; zaměstnavatelé mají v takovém případě povinnost žádost o pružné uspořádání pracovní doby zvážit a odpovědět na ni s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků, přičemž zamítnutí takové žádosti musí odůvodnit. Zaměstnavatelé by rovněž měli povinnost zvážit žádost o návrat k původnímu rozvržení pracovní doby a odpovědět na ni. Navrhovaná směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách by tato ustanovení doplňovala tím, že by pro pracovníky vznikla možnost žádat o jistější, spíše než pružnější, formu práce.

[16] Šetření pracovních sil EU (EU-28, 2016).

V neposlední řadě se přihlédlo rovněž k návrhu revize směrnice o vysílání pracovníků (COM(2016)128 final) a návrhům v rámci „balíčku předpisů v oblasti mobility“ přepravy ze dne 31. května 2017, konkrétně k navrženým konkrétním pravidlům o vysílání řidičů v odvětví silniční dopravy (COM(2017) 278 final).

2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

- **Právní základ**

Návrh vychází z čl. 153 odst. 2 písm. b) SFEU, který umožňuje přijetí směrnic stanovících minimální požadavky, pokud jde mimo jiné o „pracovní podmínky“, jak je uvedeno v čl. 153 odst. 1 písm. b) SFEU, přičemž je třeba se zdržet ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

- **Subsidiarita**

Informační povinnosti týkající se pracovních podmínek byly na úrovni EU stanoveny směrnicí 91/533/EHS. Hodnocení REFIT uvedené směrnice potvrdilo, že opatření na úrovni EU jsou v této oblasti nadále nezbytná, a to v souladu se zásadou subsidiarity. Je nezbytné směrnici změnit, aby byla v souladu s vývojem na trhu práce, k němuž od jejího přijetí v roce 1991 došlo, a aby se vyřešily nedostatky zjištěné při hodnocení REFIT.

Doplňková hmotná práva, jež jsou stanovena v kapitole III, jsou na úrovni EU odůvodněná, neboť opatření pouze na úrovni členských států v reakci na nové a nestandardní formy zaměstnání by nevedla nutně k téže úrovni ochrany, pokud jde o transparentnost a předvídatelnost, a mohly by vzrůstat divergence mezi členskými státy a potenciálně vzniknout hospodářská soutěž na základě sociálních norem. Podniky by tudíž nadále soutěžily za nerovných podmínek, což by ohrozilo fungování vnitřního trhu.

Navrhovaná směrnice vychází z minimálního stupně harmonizace systémů členských států, čímž respektuje pravomoci členských států stanovit vyšší standardy a umožňuje, aby sociální partneři v kolektivních smlouvách využívali různou skladbu hmotných práv a povinností. V souladu s čl. 153 odst. 2 písm. b) SFEU podpoří a doplní činnost členských států prostřednictvím minimálních požadavků, které se uplatní postupně.

- **Proporcionalita**

Zásada proporcionality je plně dodržena, neboť působnost návrhu je omezena na zajištění toho, aby pracovníci dostávali konzistentní informace o jejich pracovních podmínkách, a na zajištění základních práv pracovníků – pokud by taková práva nebyla zajištěna, znamenalo by to snižování sociálních norem na co nejnižší úroveň. Navrhovaná směrnice obsahuje opatření pro snížení zátěže a podporu souladu. Jak bylo uvedeno v posouzení dopadů, náklady jsou přiměřené a odůvodněné s ohledem na kumulované a dlouhodobé přínosy ve formě jistějšího zaměstnání, vyšší produktivity a jednodušších postupů jak pro pracovníky, tak pro zaměstnavatele, což odpovídá širším ambicím EU v sociální oblasti.

Návrh ponechává členským státům možnost zachovat nebo stanovit příznivější normy pro pracovníky a zohlednit konkrétní situaci v daném členském státě a umožňuje upravit složení hmotných práv prostřednictvím kolektivních smluv. V důsledku toho dává návrh prostor v otázce volby konkrétních prováděcích opatření.

- **Volba nástroje**

Ustanovení čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) SFEU výslovně uvádí, že právním nástrojem použitým ke stanovení minimálních požadavků ohledně pracovních podmínek, které členské státy postupně uplatní, bude směrnice.

3. VÝSLEDKY HODNOCENÍ *EX POST*, KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ

- **Hodnocení *ex-post* / kontroly účelnosti stávajících právních předpisů**

Hodnocení účelnosti a účinnosti (REFIT) směrnice o písemném prohlášení bylo zveřejněno v dubnu 2017[17]. Došlo k závěru, že směrnici považují všechny zúčastněné subjekty za **relevantní** a že **soulad** se směrnicí v členských státech a odvětvích je střední až vysoký. Směrnice byla, pokud jde o dosahování svých cílů, **účinná** ve vysoké míře. Tato účinnost by mohla být ještě posílena prostřednictvím revize její oblasti působnosti tak, aby bylo zajištěno její rozšíření na pracovníky, včetně těch v nových formách zaměstnání, zkrácení dvouměsíční lhůty pro poskytnutí informací pracovníkům a lepší vymáhání prostřednictvím revize prostředků nápravy a sankcí v případě nesouladu. Pokud jde o **účinnost**, nezdá se, že by provedení směrnice s sebou neslo významně vyšší náklady pro podniky. Pokud jde o vnější **soudržnost**, je zde prostor pro další konvergenci s pravidly týkajícími se vyslaných pracovníků, dočasných agenturních pracovníků a stážistů.

Hodnocení dále potvrdilo, že směrnice přináší jasnou **přidanou hodnotu na úrovni EU**. Stanovení minimálních norem ohledně informování zaměstnanců na úrovni EU je zásadní, neboť zvyšuje jistotu pro zaměstnavatele i zaměstnance a předchází škodlivému soutěžení mezi členskými státy spočívajícímu ve snižování pracovních podmínek na co nejnižší úroveň. Zvyšuje rovněž předvídatelnost pro podniky a usnadňuje mobilitu pracovníků v rámci vnitřního trhu.

- **Konzultace se zúčastněnými stranami**

Mezi dny 26. ledna a 20. dubna 2016 provedla Komise veřejnou konzultaci ohledně směrnice o písemném prohlášení. Shrnutí odpovědí je připojeno k hodnocení REFIT.

Otevřená veřejná konzultace k návrhu Komise evropského pilíře sociálních práv probíhala od března do prosince 2016. Tato veřejná konzultace jasně ukázala[18], že je zde rostoucí potřeba definovat a uplatňovat odpovídající práva pro mnoho pracovníků v nových a nestandardních formách pracovního poměru. Taková smluvní ujednání přináší lidem příležitosti vstoupit na trh práce a udržet se na něm a flexibilita, kterou nabízí, může být otázkou osobního výběru. Nepřiměřená regulace však vede k tomu, že řada lidí se v práci ocitá v právním vakuu, a v důsledku toho se mohou stát obětmi nejasných či nekalých praktik a je pro ně obtížné prosadit svá práva.

Podle článku 154 SFEU provedla Komise dvoufázovou konzultaci se **sociálními partnery** ohledně možné revize směrnice o písemném prohlášení.

---

[17] SWD(2017) 205 final.

[18] Viz zahajující sdělení COM(2016) 127 final a zpráva o veřejné konzultaci SWD(2017) 206 final, s. 18–21.

Stanoviska sociálních partnerů se rozcházela, pokud jde o potřebu legislativního opatření k revizi směrnice 91/533/EHS, a neshodli se na zahájení přímých vyjednávání za účelem uzavření dohody na úrovni Unie.

Odbory byly v obou fázích pro vyjasnění a rozšíření osobní působnosti směrnice, konkrétně odstraněním vyloučení z osobní působnosti a zahrnutím kritérií napomáhajících určit existenci pracovního poměru. Kromě toho se zasazovaly o zahrnutí osob samostatně výdělečně činných do oblasti působnosti směrnice. Pokud jde o informační balíček, odbory souhlasily se seznamem navrhovaným v konzultačním dokumentu Komise a zasazovaly se o další doplnění balíčku. Vyzvaly k tomu, aby se písemná prohlášení poskytovala před začátkem práce nebo okamžitě při uzavření smlouvy. Uznaly, že je třeba zlepšit přístup k sankcím a prostředkům nápravy a vyzvaly k zavedení domněnky týkající se zaměstnání v případě, kdy zaměstnavatel neposkytne písemné prohlášení. Byly rovněž silně pro stanovení nových minimálních práv, jejichž cílem je zvýšit transparentnost a předvídatelnost pracovních podmínek. Žádali však více práv, než jaká byla uvedena v druhém konzultačním dokumentu, včetně úplného zákazu forem smluvních ujednání, jež pracovníkům nezaručují minimální placené hodiny a právo na přiměřenou odměnu.

Organizace zaměstnavatelů byly v obou fázích proti rozšíření působnosti směrnice a vložení definice pracovníka, a to v důsledku obav ohledně flexibility pro podniky, potenciálu vytváření pracovních míst a subsidiarity. Většina z nich nebyla pro změnu informačního balíčku, ani pro zkrácení dvouměsíční lhůty. Žádná z organizací nepodpořila změnu systému nápravy a sankcí na úrovni EU. Až na nepatrné výjimky byly organizace zaměstnavatelů proti zavedení nových minimálních práv do revidované směrnice. Z toho důvodu se raději nechtěly ke konkrétním minimálním právům uvedeným v konzultačním dokumentu vyjadřovat a tvrdily, že tyto záležitosti spadají do kompetencí jednotlivých států a že opatření EU v této oblasti není nezbytné nebo že je dokonce v rozporu se zásadou subsidiarity.

- **Sběr a využití výsledků odborných konzultací**

Komise zadala zakázku na vypracování analýzy nákladů a přínosů možných opatření EU obsažených v revidované směrnici. Přezkoumala rovněž některé hlavní zdroje analýz a údajů o nových a nestandardních formách zaměstnání, konkrétně ty vytvořené Evropským parlamentem[19], Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound)[20], Mezinárodní organizací práce (MOP)[21] a Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD)[22].

- **Posouzení dopadů**

Posouzení dopadů bylo projednáno s Výborem pro kontrolu regulace (RSB) dne 29. listopadu 2017. Výbor pro kontrolu regulace (RSB) vydal pozitivní stanovisko s poznámkami, jež byly vyřešeny dalším vyjasněním oblasti působnosti, výběru možností a očekávaných přínosů této iniciativy a vysvětlením, jak by bylo možné zmírnit potenciální neplánované důsledky iniciativy[23].

---

19 Evropský parlament, tematické oddělení A, (2016) *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe*.

20 Eurofound (2015), *New forms of employment*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk; Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin.

21 *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Mezinárodní úřad práce – Ženeva: MOP. 2016.

22 OECD *Employment Outlook* 2014, „Non-regular employment, job security and labour market divide".

23 Viz příloha I posouzení dopadů.

Kombinace opatření uvedená v tomto návrhu byla v posouzení dopadů vyhodnocena jako nejúčinnější, nejefektivnější a nejsoudržnější. Kvantitativní analýza upřednostňované kombinace opatření ukazuje, že se očekává podstatné zlepšení pracovních a životních podmínek. Do oblasti působnosti směrnice budou především nově spadat nejméně 2 až 3 miliony pracovníků v nestandardních formách zaměstnání. Pro přibližně 4 až 7 milionů pracovníků se zlepší předvídatelnost, což by mělo mít pozitivní dopad na rovnováhu mezi jejich pracovním a soukromým životem a také jejich zdravotní stav. Přibližně 14 milionů pracovníků může požádat o novou formu práce. Přibližně 90 000 až 360 000 pracovníků na zavolanou si bude moci díky zrušení ustanovení o výlučnosti najít další práci a vydělat ročně navíc 355 až 1 424 milionů EUR. Bylo by potvrzeno právo pracovníků na bezplatnou povinnou odbornou přípravu a tito lidé by měli snazší přístup k domáhání se nápravy. Zaměstnavatelé by měli prospěch z udržitelnější hospodářské soutěže, větší právní jistoty a celkově větší transparentnosti na trzích práce. Mezi nevyčíslené výhody pro zaměstnavatele patří menší fluktuace a větší loajalita zaměstnanců, lepší vztahy mezi pracovníky, méně stížností a soudních sporů a lepší plánování zdrojů, což přispěje k celkovému zvýšení produktivity.

Očekávané náklady upřednostňované kombinace možností pro zaměstnavatele jsou tyto: očekává se, že náklady na vystavení nového nebo opraveného písemného prohlášení budou činit 18–153 EUR u malých a středních podniků a 10–45 EUR u větších společností. Společnosti budou nést rovněž jednorázové náklady na seznámení se s novou směrnicí: v průměru 53 EUR u malých a středních podniků a 39 EUR u větších společností. Očekává se, že náklady potřebné k odpovědi na žádosti o novou formu zaměstnání budou podobné jako náklady na vystavení nového písemného prohlášení. Zaměstnavatelé rovněž očekávají určité drobné nepřímé náklady (právní poradenství, aktualizace systémů plánování práce, čas vynaložený na řízení lidských zdrojů, informace pro zaměstnance). Úbytek flexibility bude zanedbatelný (např. u malé části zaměstnavatelů, kteří nadměrně využívají těch nejvíce flexibilních forem zaměstnání). Upřednostňovaná kombinace možností zohledňuje neplánované účinky a zahrnuje opatření k jejich zmírnění. Neočekávají se žádné významné souhrnné dopady na mzdy, avšak lze očekávat, že nižší podzaměstnanost, nižší výskyt ustanovení o výlučnosti a předvídatelnější pracovní podmínky povedou k růstu individuálních příjmů. Neočekává se, že by vznikly náklady pro pracovníky.

Konkrétní dopady na členské státy budou záviset na řadě faktorů, včetně rozsahu nezbytných legislativních úprav, četnosti nestandardních forem zaměstnání a širší socioekonomické situace. Celkově lze očekávat přínos ve formě omezení nehlášené práce, neboť navrhovaná opatření usnadňují kontrolu a vymáhání. Na úrovni EU se hodnota přesunu nehlášené práce do formální ekonomiky odhaduje na 40–120 milionů EUR ročně. Přidružené přínosy by mohly dosáhnout až 8–25 milionů EUR ročně v podobě vyšších daňových příjmů a 4–24 milionů EUR ročně v podobě úspor na dávkách sociálního zabezpečení. Také by mohlo dojít ke zvýšení přibližně o 46–185 milionů EUR ročně na daňových příjmech, neboť pracovníci na zavolanou si budou moci najít další zaměstnání. Mezi nevyčíslené výhody by mohlo patřit zvýšení produktivity, lepší přizpůsobivost pracovní síly, větší mobilita jak na vnitrostátních trzích práce, tak v celé EU, a větší sociální soudržnost. Lepší přístup k nápravě by mohl zvýšit soudržnost uplatňování právního rámce. Lze očekávat určité drobné jednorázové náklady na provedení a další uplatňování, neboť právní rámce členských států bude nutné upravit.

- **Účelnost právních předpisů a zjednodušení**

Jedná se o revizi stávajícího právního předpisu, Komise se tudíž věnovala možnostem, jak jej zjednodušit a snížit zátěž. Z analýzy vyplývá, že náklady plynoucí ze směrnice budou drobné a nebyly předloženy žádné důkazy, že jsou k dispozici levnější způsoby k dosažení stejných cílů se stejnou účinností. Je zde však prostor k vyjasnění a zvýšení transparentnosti a právní

předvídatelnosti pracovních smluv. Díky vyjasnění oblasti působnosti směrnice bude regulační rámec srozumitelnější a předvídatelnější. Do směrnice byly začleněny rovněž konkrétní zjednodušující prvky. S ohledem na omezenou dostupnost údajů nebyly zjednodušující prvky vyčísleny, avšak jsou vysvětleny v důvodové zprávě. Pokud jde o stanovení nových povinností, předpokládá se, že pro malé a střední podniky bude zaveden mírnější režim v případě žádostí o přechod na jinou formu zaměstnání a že zaměstnavatelé budou mít k dispozici formuláře a vzory písemného prohlášení a informace o vnitrostátních právních a správních předpisech a příslušných kolektivních smlouvách v přístupném formátu, čímž se sníží jejich zatížení. Na základě posouzení dopadů by taková zmírňující opatření mohla snížit náklady na vydávání písemného prohlášení o 30 až 40 %.

- **Základní práva**

Cíle tohoto návrhu jsou v souladu s Listinou základních práv Evropské unie, konkrétně s článkem 31 o slušných a spravedlivých pracovních podmínkách, kde se uvádí, že „*každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost*“.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Návrh nevyžaduje dodatečné zdroje z rozpočtu Evropské unie.

5. OSTATNÍ PRVKY

- **Způsoby monitorování, hodnocení a podávání zpráv**

Členské státy musí směrnici dva roky po přijetí provést ve vnitrostátním právu a prostřednictvím databáze MNE musí Komisi sdělit vnitrostátní prováděcí opatření. V souladu s čl. 153 odst. 3 SFEU mohou provedením prostřednictvím kolektivních smluv pověřit sociální partnery.

Za účelem posouzení účinnosti při dosahování obecných a specifických cílů iniciativy určila Komise hlavní ukazatele pokroku pro monitorování úspěšného provedení[24]. Tyto ukazatele bude Komise pravidelně monitorovat a bude z nich vycházet při hodnocení dopadu směrnice po osmi letech od jejího vstupu v platnost a podávání zpráv o něm.

- **Podrobné vysvětlení konkrétních ustanovení návrhu**

Kapitola I – Obecná ustanovení

Článek 1 – Záměr, předmět a oblast působnosti

Odstavec 3 umožňuje členským státům neuplatňovat ustanovení směrnice na pracovní poměr trvající maximálně 8 hodin měsíčně. Tato výjimka nahrazuje stávající možnost vyloučit z osobní působnosti podle článku 1 směrnice 91/533/EHS některé zaměstnance (jejichž pracovní poměr nepřesahuje jeden měsíc nebo týdenní pracovní doba nepřesahuje 8 hodin nebo je příležitostné a/nebo specifické povahy), což bylo podle hodnocení REFIT uplatňováno nekonzistentně, a vyloučeno bylo čím dál více pracovníků[25]. Odstavec 4 stanoví,

[24] Vybrané hlavní ukazatele vycházejí zejména ze zdrojů srovnatelných údajů (Eurostat, OECD), avšak v případě, že ukazatele neexistují, lze informace převzít z vnitrostátních údajů. Podrobný seznam ukazatelů lze najít v posouzení dopadů.

[25] SWD(2017) 205 final, s. 25.

že není-li pracovní doba vymezena předem, např. u zaměstnání na zavolanou, neměla by se tato výjimka uplatnit, neboť doba trvání práce není známa.

Podle odstavce 5 se definice zaměstnavatele v článku 2 doplňuje vysvětlením, že funkci zaměstnavatele může pro účely navrhované směrnice zastávat více než jeden subjekt. Např. v případě dočasných agenturních pracovníků může informace požadované podle článku 3 podat zčásti agentura práce a zčásti podnik, jenž jejích služeb využívá. Aby se zamezilo neúměrnému zatížení domácností, mohou členské státy neuplatňovat právo požádat o novou formu práce a právo na bezplatnou povinnou odbornou přípravu a neuplatňovat domněnky, jež svědčí ve prospěch pracovníka, v případě, že nebyly poskytnuty informace, pokud jde o fyzické osoby zaměstnávající pracovníky v cizí domácnosti.

Směrnice 2009/13/ES, kterou se provádí dohoda sociálních partnerů o Úmluvě o práci na moři z roku 2006 a kterou se mění směrnice 1999/63/ES, a směrnice (EU) 2017/159, kterou se provádí dohoda sociálních partnerů týkající se Úmluvy o práci v odvětví rybolovu, obsahují zvláštní ustanovení týkající se pracovních dohod námořníků a pracovních dohod rybářů. Ustanovení čl. 1 odst. 7 tudíž vyjasňuje, že kapitola II navrhované směrnice se použije, aniž jsou dotčeny uvedené směrnice.

Článek 2 – Definice

V tomto článku se stanoví kritéria pro určení statusu pracovníka pro účely navrhované směrnice. Tato kritéria vycházejí z judikatury Soudního dvora EU, jež byla vypracována od věci C-66/85 *Lawrie-Blum*, a naposledy byla uplatněna ve věci C-216/15 *Ruhrlandklinik*. Tato kritéria musí být upřesněna s ohledem na zjištění hodnocení REFIT, že se oblast působnosti směrnice o písemném prohlášení v jednotlivých členských státech liší v závislosti na jejich chápání pojmů „zaměstnanec“, „pracovní poměr“ a „pracovní smlouva“[26] a že hrozí vyloučení čím dál většího počtu pracovníků v nestandardních formách zaměstnání, jako jsou například pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavolanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu a pracovníci platforem. Navrhovaná směrnice by se na tyto pracovníky uplatňovala, pokud by splňovali výše uvedená kritéria[27].

Kapitola II – Informace o pracovním poměru

Článek 3 – Povinnost podávat informace

Toto ustanovení aktualizuje minimální požadavky na informace stanovené v článku 2 směrnice o písemném prohlášení, přičemž zohledňuje výsledky hodnocení REFIT[28] a vstupy sociálních partnerů a zavádí nové prvky v souvislosti s:

- délkou a podmínkami zkušební doby (čl. 3 odst. 2 písm. f)),
- nárokem na odbornou přípravu (čl. 3 odst. 2 písm. g)),
- ustanoveními o přesčasech a souvisejících odměnách s ohledem na rozsudek Soudního dvora EU ve věci C-350/99 *Lange*, že tyto informace jsou součástí „podstatných aspektů pracovního poměru“, o nichž by měl být pracovník informován v písemném prohlášení (čl. 3 odst. 2 písm. k)),

[26] SWD(2017) 205 final, s. 21, 25 a pozn. pod čarou 50.
[27] Viz rovněž Sdělení Komise *Evropský program pro ekonomiku sdílení*, COM(2016) 356 final, bod 2.4.
[28] SWD(2017) 205 final, s. 24.

- klíčovými informacemi o stanovení proměnných rozvrhů pracovní doby tak, aby se zohlednil zvyšující se výskyt takových typů organizace práce, jako je příležitostná práce nebo smlouvy na nulový počet hodin nebo práce v ekonomice sdílení (čl. 3 odst. 2 písm. l)),
- informacemi o systému (systémech) sociálního zabezpečení, jenž přijímá (jež přijímají) příspěvky sociálního zabezpečení (čl. 3 odst. 2 písm. n)).

Kromě toho byly modernizovány požadavky na informace týkající se místa výkonu práce (čl. 3 odst. 2 písm. b)), aby byly umožněny takové formy práce, jako je práce pro platformu, kde zaměstnavatel neurčuje pracoviště, a byl zahrnut postup ukončení pracovního poměru (čl. 3 odst. 2 písm. i)).

Článek 4 – Kdy a jak se informace předávají

Odstavec 1 nahrazuje stávající maximálně dvouměsíční lhůtu k poskytnutí písemného prohlášení stanovenou v článku 3 směrnice 91/533/EHS prvním dnem zahájení pracovního poměru, a to v souladu s výše uvedenou zásadou 7 evropského pilíře sociálních práv. Stanoví rovněž, že prohlášení lze předat elektronicky.

V zájmu snížení zátěže pro zaměstnavatele a v souladu s doporučením uvedeným v hodnocení REFIT[29] požadují odstavce 2 a 3, aby členské státy vypracovaly formuláře a vzory písemného prohlášení a poskytly zaměstnavatelům informace o vnitrostátních právních a správních předpisech a příslušných kolektivních smlouvách v přístupném formátu.

Článek 5 – Změny pracovního poměru

Tímto ustanovením se aktualizuje článek 5 „Změny pracovní smlouvy nebo pracovního poměru“ směrnice 91/533/EHS tak, aby veškeré změny pracovních podmínek oznámených podle článku 3 nebo informací poskytnutých podle článku 6 navrhované směrnice musely být předány nejpozději v den, kdy nabývají účinnosti, a nikoli až do dvou měsíců po tomto nabytí účinnosti, jak stanoví stávající směrnice.

Článek 6 – Další informace pro pracovníky vyslané do jiného členského státu nebo do třetí země

Tímto ustanovením se aktualizuje článek 4 „Zaměstnanci vyslaní do ciziny“ směrnice 91/533/EHS tak, aby byl v souladu s příslušnými ustanoveními směrnice 96/71/ES o vyslaných pracovnících a související směrnicí 2014/67/EU o prosazování. V zájmu snížení zátěže pro zaměstnavatele se povinnosti stanovené v tomto článku použijí pouze v případě, pokud doba trvání pracovní doby v zahraničí činí více než čtyři po sobě jdoucí týdny, nestanoví-li členské státy výslovně jinak. Informace poskytnuté před prvním odjezdem mohou být seskupeny pro několik pracovních úkolů a mohou být následně upraveny v případě změny.

Kapitola III – Minimální požadavky týkající se pracovních podmínek

Článek 7 – Maximální doba trvání zkušební doby

[29] SWD(2017) 205 final, s. 29.

Toto ustanovení omezuje maximální trvání případné zkušební doby na šest měsíců kromě případů, kdy delší zkušební dobu vyžaduje povaha zaměstnání, jako je tomu např. u vedoucích funkcí, nebo kdy je to v zájmu pracovníka, např. prodloužení po dlouhodobé nemoci.

To reflektuje zásadu 5 písm. d) evropského pilíře sociálních práv: „5 d): Zkušební doba by měla mít přiměřenou délku.“

Článek 8 – Paralelní zaměstnání

Tento článek stanoví, že zaměstnavatel nesmí žádnému pracovníku bránit v přijetí jiného zaměstnání (tzv. ustanovení o výlučnosti či ustanovení o neslučitelnosti) kromě případů, kdy existují legitimní důvody, jako je ochrana obchodního tajemství nebo zabránění střetům zájmů.

Článek 9 – Minimální předvídatelnost práce

Tento článek stanoví, že pokud je rozvrh pracovní doby pracovníka proměnný a rozvrh pracovních úkolů stanoví spíše zaměstnavatel:

a) musí zaměstnavatel takovým pracovníkům oznámit hodiny a dny, v nichž po nich může být požadováno, aby vykonávali práci. To by pracovníkům umožnilo využít čas, který není zahrnut v takových referenčních hodinách/dnech, v jiném zaměstnání, ke vzdělávání nebo plnění pečovatelských povinností. Pracovníci mohou souhlasit s tím, že budou pracovat mimo referenční hodiny a dny, ale nesmí k tomu být nuceni a v případě odmítnutí nesmí být vystaveni nepříznivým důsledkům (článek 16);

b) po pracovnících nemůže být požadováno, aby vykonávali práci, pokud upozornění od zaměstnavatele neobdrží předem v přiměřené lhůtě, jež je dopředu stanovena v písemném prohlášení. Zaměstnanci mohou tomuto požadavku vyhovět, ale v případě odmítnutí nesmí být vystaveni nepříznivým důsledkům (článek 16). V jednotlivých odvětvích se pojem přiměřené lhůty pro oznámení předem může lišit.

Tato ustanovení se nepoužijí v případech, kdy zaměstnavatel stanoví úkol, jenž je třeba vykonat, avšak pracovník si může rozvrh pracovní doby, kdy úkol provede, určovat sám.

Článek 10 – Přeřazení na jinou formu zaměstnání

Tento článek stanoví, že pracovníci budou moci požádat o jistější a předvídatelnější formu zaměstnání, pokud je k dispozici, např. pracovníci, kteří si přejí přejít na plný úvazek, nebo do pracovního poměru s vyšším počtem zaručených placených hodin nebo méně proměnným rozvrhem pracovní doby. Zaměstnavatelé musí na takovou žádost odpovědět písemně.

Lhůta, v níž zaměstnavatel musí odpovědět, bude tři měsíce pro fyzické osoby, mikropodniky, malé a střední podniky a jeden měsíc pro větší podniky, čímž se sníží zatížení menších podniků, které nemusí mít stejný přístup ke specializovaným službám řízení lidských zdrojů. Kromě toho odpověď na další žádost předloženou týmž pracovníkem zaměstnavateli, který je fyzickou osobou, mikropodnikem, malým nebo středním podnikem, může být sdělena ústně, pokud se odůvodnění odpovědi nezměnilo.

To reflektuje zásadu 5 písm. a) evropského pilíře sociálních práv: „Musí se podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou.“

Článek 11 – Odborná příprava

Toto ustanovení zajišťuje, aby zaměstnavatelé poskytovali pracovníkům odbornou přípravu k plnění jejich úkolů, kterou musí poskytovat podle unijních či vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivních smluv bezplatně.

Kapitola IV – Kolektivní smlouvy

Článek 12 – Kolektivní smlouvy

Toto ustanovení umožňuje změny minimálních norem stanovených v článcích 7 až 11 (tj. pokud jde o hmotná práva, avšak nikoli o informační balíček) prostřednictvím kolektivních smluv uzavřených mezi sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Celková úroveň ochrany pracovníků nesmí být nižší, než jak je souhrnně stanovena v článcích 7 až 11.

Kapitola V – Horizontální ustanovení

Článek 13 – Zajišťování souladu

Toto ustanovení spolu s články 16 až 18 uplatňuje stejný přístup, jaký spolunormotvůrce uplatnil ve směrnicích 2006/54/ES, 2000/43/ES a 2000/78/ES.

Podle článku 13 musí členské státy zajistit, aby byly provedeny nezbytné změny individuálních či kolektivních smluv, vnitřních předpisů podniků nebo jakýchkoli jiných ustanovení, aby byly v souladu s ustanoveními navrhované směrnice. Tato povinnost se nevztahuje na změny minimálních norem stanovených v článcích 7 až 11 provedené v souladu s článkem 12.

Článek 14 – Právní domněnka a mechanismus včasného vypořádání

Tento článek stanoví na základě stávajících osvědčených postupů členských států dvě alternativní možnosti nápravy v případě neposkytnutí všech nebo některých informací stanovených v článku 3, a to buď

- využití domněnek, jež svědčí ve prospěch pracovníka, úměrně k chybějícím informacím, alespoň včetně domněnky o poměru na dobu neurčitou, pokud nejsou poskytnuty žádné informace o délce pracovního poměru, domněnky o plném úvazku, pokud nejsou poskytnuty žádné informace o zaručených placených hodinách, a domněnky o neexistenci zkušební doby, pokud nejsou poskytnuty žádné informace o existenci či trvání zkušební doby, nebo
- přístup ke správnímu řízení, v němž má příslušný orgán (jímž může být stávající orgán, jako je inspektorát práce nebo soudní orgán) pravomoc stanovit skutkovou podstatu věci, nařídit zaměstnavateli, aby předložil chybějící informace, a v případě, že tak neučiní, uložit pokutu.

Toto ustanovení řeší nedostatky ve stávajících mechanismech, jež byly zjištěny během hodnocení REFIT, jež došlo k závěru, že systémy nápravy vycházející z náhrady škody jsou méně účinné než systémy, které stanoví jiné formy sankcí, např. paušální částky[30].

Aby se zamezilo přílišné zátěži plynoucí z formálního postupu nápravy v situacích, kdy lze nesprávné nebo chybějící informace snadno opravit či poskytnout, musí být skutečnost, že informace chybí, nejprve oznámena zaměstnavateli, který má na nápravu situace lhůtu 15 dnů.

Článek 15 – Právo na nápravu

Tento článek stanoví zásadu, že členské státy musí zajistit, aby vnitrostátní právní systémy umožňovaly přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů, a právo na nápravu, případně včetně kompenzace, v případě porušení práv stanovených v navrhované směrnici. To reflektuje zásadu 7 evropského pilíře sociálních práv.

Článek 16 – Ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky

Toto ustanovení vyžaduje, aby členské státy poskytly pracovníkům podávajícím stížnost pro porušení předpisů přijatých na základě této směrnice přiměřenou soudní ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky ze strany zaměstnavatele.

Článek 17 – Ochrana před propuštěním a důkazní břemeno

Pokud se pracovník domnívá, že byl propuštěn nebo vystaven rovnocenným nepříznivým důsledkům (v případě pracovníků na zavolanou se jedná např. o to, že jim již nadále nejsou přidělovány pracovní úkoly) z důvodu, že požaduje práva stanovená touto směrnicí či jich využívá, a je schopen předložit skutečnosti, jež tuto domněnku potvrzují, ukládá toto ustanovení zaměstnavateli povinnost prokázat, že propuštění nebo údajné nepříznivé zacházení bylo důsledkem jiných objektivních důvodů.

Článek 18 – Sankce

Toto ustanovení vyžaduje, aby členské státy zavedly účinné, přiměřené a odrazující sankce za porušení povinností vyplývajících z této směrnice a aby zajistily jejich uplatňování.

Kapitola VI – Závěrečná ustanovení

Článek 19 – Příznivější ustanovení

Jedná se o standardní ustanovení umožňující členským státům poskytnout vyšší úroveň ochrany, než zaručuje navrhovaná směrnice, a bránící tomu, aby se v téže oblasti uplatňovaly nižší existující standardy.

Článek 20 – Provádění

Toto ustanovení členským státům stanoví maximální lhůtu pro provedení směrnice ve vnitrostátním právu a pro sdělení znění příslušných předpisů Komisi. Tato lhůta je stanovena v délce dvou let ode dne vstupu v platnost. Dále se poukazuje na skutečnost, že podle čl. 153 odst. 3 SFEU mohou členské státy provedením této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže

[30] SWD(2017) 205 final, s. 26.

o to sociální partneři požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí.

Článek 21 – Přechodná ustanovení

Tento článek stanoví přechod mezi směrnicí 91/533/EHS a vstupem navrhované směrnice v platnost.

Článek 22 – Přezkum Komisí

Jedná se o standardní ustanovení požadující, aby Komise podala zprávu spolunormotvůrci o uplatňování této směrnice, včetně posouzení případné potřeby směrnici revidovat a aktualizovat.

Článek 23 – Zrušení

Toto ustanovení stanoví datum, k němuž se směrnice 91/533/EHS zrušuje, a upřesňuje, že všechny odkazy na zrušenou směrnici se považují za odkazy na směrnici novou.

Článek 24 – Vstup v platnost a článek 25 – Určení

Jedná se o standardní ustanovení, v nichž se uvádí, že směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku a je určena členským státům.

2017/0355 (COD)

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. b) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru[1],

s ohledem na stanovisko Výboru regionů[2],

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Listina základních práv Evropské unie stanoví v článku 31, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.

(2) Zásada 7 evropského pilíře sociálních práv, vyhlášeného dne 17. listopadu 2017 v Göteborgu, stanoví, že pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby, a mají právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace. Zásada 5 stanoví, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě, musí se zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv, zkušební doba by měla mít přiměřenou délku a musí se podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou.

(3) Od přijetí směrnice Rady 91/533/EHS[3] prošly trhy práce rozsáhlými změnami v důsledku demografického vývoje a digitalizace, což vedlo ke vzniku nových forem zaměstnání, a v důsledku toho k podpoře vzniku pracovních míst a růstu trhu práce. Nové formy zaměstnání často nejsou tak pravidelné nebo stabilní jako tradiční pracovní poměry a způsobují horší předvídatelnost pro dotčené pracovníky, čímž vytvářejí nejistotu, pokud jde o použitelná práva a sociální ochranu. V tomto měnícím

[1] Úř. věst. C , , s. .

[2] Úř. věst. C , , s. .

[3] Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, 18.10.1991, s. 32).

se světě práce tudíž pracovníci čím dál více potřebují úplné informace o zásadních pracovních podmínkách, tyto informace by měli dostat písemně a včas. V zájmu náležité úpravy rozvoje nových forem zaměstnání by měla být pracovníkům v Unii zajištěna také řada nových minimálních práv, jejichž cílem je podpora bezpečnosti a předvídatelnosti pracovního poměru a současně dosažení vzestupné konvergence v členských státech a zachování přizpůsobivosti trhu práce.

(4) Podle směrnice 91/533/EHS má většina pracovníků v Unii právo na písemné informace o svých pracovních podmínkách. Směrnice 91/533/EHS se však nevztahuje na všechny pracovníky v Unii. Kromě toho se objevily mezery v ochraně u nových forem zaměstnání, jež vznikly v důsledku vývoje na trhu práce od roku 1991.

(5) Na úrovni Unie by proto měly být stanoveny minimální požadavky týkající se informací o podstatných aspektech pracovního poměru a pracovních podmínek, jež by se vztahovaly na každého pracovníka, čímž se pro všechny pracovníky v Unii zajistí odpovídající úroveň transparentnosti a předvídatelnosti, pokud jde o jejich pracovní podmínky.

(6) Komise vedla dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery o zlepšení, pokud jde o oblast působnosti a účinnost směrnice 91/533/EHS, a dále o rozšíření jejích cílů v zájmu zavedení nových práv pro pracovníky podle článku 154 Smlouvy. Mezi sociálními partnery nebylo dosaženo dohody ohledně zahájení jednání o uvedených záležitostech. Jak však potvrdil výsledek otevřené veřejné konzultace, jež byla provedena za účelem získání stanovisek různých zúčastněných stran a občanů, je důležité přijmout v této oblasti na úrovni Unie opatření prostřednictvím modernizace a uzpůsobení současného právního rámce.

(7) V zájmu zajištění účinnosti práv stanovených právními předpisy Unie by měla být aktualizována osobní působnost směrnice 91/533/EHS. Soudní dvůr Evropské unie stanovil ve své judikatuře kritéria pro určování statusu pracovníka[4], jež jsou vhodná ke stanovení osobní působnosti této směrnice. Definice pracovníka v čl. 2 odst. 1 z těchto kritérií vychází. Zajišťují jednotné provádění osobní oblasti působnosti směrnice a současně ponechávají na vnitrostátních orgánech a soudech její uplatnění v konkrétních situacích. Pokud tato kritéria splňují, mohou být do oblasti působnosti směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavolanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platforem, stážisté a učni.

(8) S ohledem na rostoucí počet pracovníků vyloučených z oblasti působnosti směrnice 91/533/EHS na základě odchylky ze strany členských států podle článku 1 uvedené směrnice je nezbytné nahradit tyto odchylky tím, aby měly členské státy možnost nepoužít ustanovení směrnice na pracovní poměr, jenž nepřesahuje celkem 8 hodin během referenčního období jednoho měsíce. Odchylka se nedotýká definice pracovníka, jak je stanovena v čl. 2 odst. 1.

(9) Vzhledem k nepředvídatelnosti práce na zavolanou, včetně smluv na nulový počet hodin, by se odchylka týkající se 8 hodin měsíčně neměla využívat v zaměstnaneckých poměrech, v nichž není před začátkem zaměstnání stanoven zaručený objem placené práce.

[4] Rozsudky ve věci 66/85 ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum; věc C-428/09 ze dne 14. října 2010, Union Syndicale Solidaires Isère; věc C-229/149 ze dne 9. července 2015, Balkaya; věc C-413/13 ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten a věc C-216/15 ze dne 17. listopadu 2016, Ruhrlandklinik.

(10) Funkci a odpovědnost zaměstnavatele může v praxi plnit celá řada různých fyzických či právnických osob. Členské státy by měly mít i nadále možnost přesněji určit, které osoby se pokládají za zčásti nebo zcela odpovědné za provedení povinností, jež tato směrnice stanoví pro zaměstnavatele, pokud jsou všechny tyto povinnosti splněny. Členské státy by rovněž měly mít možnost rozhodnout, že veškerými těmito povinnostmi nebo jejich částí bude pověřena fyzická nebo právnická osoba, která není stranou pracovního poměru. Členské státy by měly mít možnost stanovit zvláštní pravidla k vyloučení jednotlivců, kteří jednají jako zaměstnavatelé pracovníků v cizí domácnosti, z povinností zvážit žádost o jiný typ zaměstnání a odpovědět na ni, poskytovat bezplatnou povinnou odbornou přípravu a z působnosti mechanismu nápravy na základě domněnek, jež svědčí ve prospěch pracovníka, v případě chybějících informací v písemném prohlášení.

(11) Směrnice 91/533/EHS zavedla minimální seznam podstatných aspektů, o nichž musí být pracovníci písemně informováni. Je nezbytné tento seznam upravit tak, aby zohledňoval vývoj na trhu práce, zejména nárůst nestandardních forem zaměstnání.

(12) Informace o pracovní době by měly být v souladu s ustanoveními směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES[5] a měly by zahrnovat údaje o přestávkách, denním odpočinku, týdenním odpočinku a délce placené dovolené.

(13) Informace o odměňování, jež musí být poskytnuty, by měly zahrnovat všechny složky odměny, včetně peněžitých a věcných příspěvků, jež pracovník obdrží přímo či nepřímo v souvislosti s jeho prací. Podáváním těchto informací by neměla být dotčena svoboda zaměstnavatele stanovit další složky odměny, jako jsou jednorázové platby. Skutečnost, že složky odměny, na něž má pracovník nárok podle práva či kolektivní smlouvy, nebyly uvedeny v dotčených informacích, není důvodem k tomu, aby je pracovník nedostal.

(14) Pokud není vzhledem k povaze zaměstnání možné stanovit pevný rozvrh pracovní doby, měli by pracovníci vědět, jak bude jejich rozvrh pracovní doby stanoven, včetně časových období, v nichž mohou být povoláni do práce, a minimální lhůty, v níž mají být předem uvědomeni.

(15) Informace o systémech sociálního zabezpečení by měly v příslušných případech zahrnovat dávky v nemoci, mateřství a rovnocenné dávky, rodičovské, otcovské dávky, dávky ve stáří, invaliditě, pozůstalostní dávky, dávky v nezaměstnanosti, předdůchodové dávky a rodinné dávky. Informace o sociálním zabezpečení, jež poskytuje zaměstnavatel, by měly v příslušných případech zahrnovat doplňkové důchodové systémy ve smyslu směrnice Rady 98/49/ES[6] a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU[7].

(16) Pracovníci by měli mít právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o svých právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Měli

---

[5] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

[6] Směrnice Rady 98/49/ES ze dne 29. června 1998 o ochraně nároků zaměstnanců a samostatně výdělečně činných osob, kteří se pohybují ve Společenství, na penzijní připojištění (Úř. věst. L 209, 25.7.1998, s. 46).

[7] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU ze dne 16. dubna 2014 o minimálních požadavcích na podporu mobility pracovníků mezi členskými státy zlepšením nabývání a zachování doplňkových důchodových práv (Úř. věst. L 128, 30.4.2014, s. 1).

by tudíž dostat příslušné informace nejpozději k prvnímu dni zahájení pracovního poměru.

(17) Aby zaměstnavatelům pomohli s včasným podáváním informací, měly by členské státy zajistit dostupnost vzorů na vnitrostátní úrovni, včetně příslušných a dostatečně obsáhlých informací o platném právním rámci. Tyto vzory mohou vnitrostátní orgány a sociální partneři na odvětvové či místní úrovni dále rozpracovat.

(18) Pracovníci vyslaní do jiného členského státu nebo do třetí země by měli obdržet dodatečné informace týkající se jejich konkrétní situace. Pokud jde o navazující pracovní úkoly v několika členských státech nebo třetích zemích, např. v oblasti mezinárodní silniční dopravy, mohou být tyto informace seskupeny pro několik úkolů před prvním odjezdem a následně upraveny v případě změny. Pokud se jedná o vyslané pracovníky podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES[8], měli by být uvědomeni o jediné celostátní webové adrese zřízené hostitelským členským státem, na níž najdou příslušné informace o pracovních podmínkách, jež se vztahují na jejich situaci. Nestanoví-li členské státy jinak, použijí se tyto povinnosti, pokud doba trvání pracovní doby v zahraničí činí více než čtyři po sobě jdoucí týdny.

(19) Zkušební doba umožňuje zaměstnavateli, aby ověřil, zda je pracovník vhodný na pozici, na niž byl zaměstnán, přičemž tomuto pracovníku poskytuje další podporu a odbornou přípravu. Ve zkušební době může být snížena ochrana před propuštěním. Vstup na trh práce ani přechod na novou pozici by však neměl podléhat dlouhotrvající nejistotě. Jak stanoví evropský pilíř sociálních práv, zkušební doba by měla mít přiměřenou délku. Značná část členských států stanovila obecnou maximální zkušební dobu v délce tří až šesti měsíců, což by se mělo považovat za přiměřené. Zkušební doba může být delší než šest měsíců v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání, jako je tomu např. u vedoucích funkcí, a kdy je to v zájmu pracovníka, např. v případě dlouhodobé nemoci nebo v rámci zvláštních opatření na podporu vytváření trvalých pracovních míst zejména pro mladé pracovníky.

(20) Zaměstnavatelé by neměli pracovníkům zakazovat přijetí zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo dobu strávenou prací pro ně, a to v mezích stanovených směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES[9]. Ustanovení o neslučitelnosti, jež se u určitých kategorií zaměstnanců chápou jako omezení práce, mohou být nezbytná z objektivních důvodů, jako je ochrana obchodního tajemství nebo zabránění střetům zájmů.

(21) Pracovníci, jejichž rozvrh pracovní doby je převážně proměnný, by měli mít prospěch z minimální předvídatelnosti práce v případech, kdy rozvrh pracovní doby určuje především zaměstnavatel, ať už přímo (např. přidělováním pracovních úkolů), nebo nepřímo (např. tím, že po pracovníku vyžaduje, aby reagoval na požadavky zákazníků).

(22) Referenční hodiny a dny, tzn. časová období, kdy lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci, by měly být vymezeny písemně na začátku pracovního poměru.

(23) Přiměřená minimální lhůta pro oznámení předem, tzn. doba mezi okamžikem, kdy je pracovník informován o novém pracovním úkolu, a okamžikem, kdy tento úkol

---

[8] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1).

[9] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

začíná, je dalším nezbytným prvkem předvídatelnosti práce u pracovních poměrů s rozvrhem pracovní doby, který je proměnný nebo jej stanoví převážně zaměstnavatel. Délka lhůty pro oznámení předem může být různá podle potřeb odvětví, avšak je třeba současně zajistit přiměřenou ochranu pracovníků. Tímto ustanovením není dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES[10].

(24) Pracovníci by měli mít možnost odmítnout pracovní úkol, pokud nespadá do referenčních hodin a dnů nebo nebyl oznámen v rámci minimální lhůty pro oznámení předem, aniž by v důsledku tohoto odmítnutí trpěli nepříznivými důsledky. Pracovníci by měli mít rovněž možnost pracovní úkol přijmout, pokud si to přejí.

(25) Pokud mají zaměstnavatelé možnost nabídnout pracovníkům v nestandardních formách zaměstnání práci na plný úvazek nebo pracovní smlouvu na dobu neurčitou, měla by se podporovat možnost přechodu na jistější formu zaměstnání. Pracovníci by měli mít možnost požádat o jinou, předvídatelnější a jistější formu zaměstnání, pokud je k dispozici, a obdržet od zaměstnavatele písemnou odpověď, což zohledňuje potřeby zaměstnavatele i pracovníka.

(26) Pokud pro zaměstnavatele z právních předpisů nebo kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkům k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnáni, odbornou přípravu, je třeba zajistit, aby byla taková odborná příprava poskytnuta všem, včetně pracovníků v nestandardních formách zaměstnání. Náklady na takovou odbornou přípravu by neměl nést pracovník, ani by neměly být sraženy či odečteny z jeho odměny.

(27) Sociální partneři mohou zvážit, zda nejsou v některých odvětvích či situacích k naplnění záměrů této směrnice vhodnější jiná ustanovení než minimální normy stanovené v kapitole III této směrnice. Členské státy by tudíž měly mít možnost umožnit sociálním partnerům uzavírat kolektivní smlouvy, jež pozměňují ustanovení dotčené kapitoly, není-li snížena celková úroveň ochrany pracovníků.

(28) Z konzultací v rámci evropského pilíře sociálních práv vyplynulo, že je třeba posílit vymáhání pracovního práva Unie, aby se zajistila jeho účinnost. Pokud jde o směrnici 91/533/EHS, hodnocení REFIT[11] potvrdilo, že přísnější mechanismus vymáhání by mohl její účinnost zvýšit. Ukázalo se, že systémy nápravy vycházející výhradně z náhrady škody jsou méně účinné než systémy, které stanoví rovněž sankce (např. paušální částky nebo ztrátu povolení) pro zaměstnavatele, kteří neposkytnou písemné prohlášení. Ukázalo se rovněž, že zaměstnanci se domáhají nápravy během pracovního poměru jen zřídkakdy, což ohrožuje cíl ustanovení o písemném prohlášení, kterým je zajistit, aby byli pracovníci informováni o základních rysech svého pracovního poměru. Je tudíž nezbytné zavést ustanovení o prosazování, které zajistí buď použití domněnek, jež svědčí ve prospěch pracovníka, pokud nejsou poskytnuty informace o pracovním poměru, nebo správního řízení, v němž může být zaměstnavatel požádán, aby předložil chybějící informace, a může mu být uložena sankce, pokud tak neučiní. Taková náprava by měla podléhat postupu, v němž je zaměstnavatel informován o tom, že informace chybí a že je musí do 15 dnů předložit v úplné a správné podobě.

(29) Již od směrnice 91/533/EHS byl v Unii přijat rozsáhlý systém ustanovení o prosazování sociálního *acquis*, zejména v oblasti boje proti diskriminaci a rovných

---

[10] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 35).

[11] SWD(2017) 205 final, s. 26.

příležitostí, jehož prvky by se měly vztahovat na tuto směrnici s cílem zajistit, aby měli pracovníci přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, včetně odpovídající kompenzace, a to v souladu se zásadou 7 evropského pilíře sociálních práv.

(30) Konkrétně s ohledem na základní povahu práva na účinnou právní ochranu by měli pracovníci nadále požívat takové ochrany i po skončení jejich pracovního poměru, ve kterém došlo k údajnému porušení jejich práv podle této směrnice.

(31) Účinné provedení této směrnice vyžaduje odpovídající soudní a správní ochranu před nepříznivým zacházením v reakci na pokus uplatnit práva stanovená touto směrnicí, stížnost na zaměstnavatele nebo jakékoli soudní nebo správní řízení, jehož cílem je vymoci soulad s touto směrnicí.

(32) Pracovníci, kteří uplatní práva stanovená touto směrnicí, by měli požívat ochrany před propuštěním nebo rovnocennými nepříznivými důsledky (v případě pracovníků na zavolanou se jedná např. o to, že jim již nadále nejsou přidělovány pracovní úkoly) nebo případnou přípravou na propuštění z důvodu, že chtěli tato práva uplatnit. Jestliže se pracovníci domnívají, že byli propuštěni nebo trpěli rovnocennými nepříznivými důsledky z uvedených důvodů, měli by mít oni a příslušné orgány možnost požádat zaměstnavatele o řádné odůvodnění propuštění nebo rovnocenného opatření.

(33) Důkazní břemeno ohledně toho, že nedošlo k propuštění nebo rovnocenným nepříznivým důsledkům z toho důvodu, že pracovníci uplatnili svá práva podle této směrnice, by měl nést zaměstnavatel, předloží-li pracovníci soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že z těchto důvodů byli propuštěni nebo byli podrobeni opatřením s rovnocenným účinkem.

(34) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce pro případy porušení povinností vyplývajících z této směrnice.

(35) Jelikož cílů této směrnice nemůže být uspokojivě dosaženo členskými státy, ale spíše jich z důvodu potřeby stanovit společné minimální požadavky může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice to, co je k dosažení těchto cílů nezbytné.

(36) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a nezasahuje tudíž do práva členských států přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by měla platit i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nelze využít k omezení existujících práv stanovených ve stávajících právních předpisech členských států či Unie platných v této oblasti ani ho nelze považovat za platný důvod pro omezení obecné úrovně ochrany poskytnuté pracovníkům v oblasti, na niž se vztahuje tato směrnice.

(37) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků. Členské státy se proto vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu na malé a střední podniky a zajistily, že malé a střední podniky nebudou nepřiměřeně zasaženy, a to se zvláštním zřetelem na mikropodniky a administrativní zátěž, a aby zveřejnily výsledky tohoto posouzení.

(38) Členské státy mohou provedením této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí.

(39) S ohledem na podstatné změny, jež tato směrnice zavádí, pokud jde o její účel, působnost a obsah, není vhodné měnit směrnici 91/533/EHS. Směrnice 91/533/EHS by proto měla být zrušena.

(40) V souladu se společným politickým prohlášením členských států a Komise o informativních dokumentech[12] ze dne 28. září 2011 se členské státy zavázaly, že budou v oprávněných případech přikládat k oznámení svých prováděcích opatření jeden či více dokumentů s informacemi o vztahu mezi jednotlivými složkami směrnice a příslušnými částmi vnitrostátních prováděcích nástrojů. Ve vztahu k této směrnici považuje zákonodárce předložení těchto dokumentů za odůvodněné,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Kapitola I

Obecná ustanovení

Článek 1

Záměr, předmět a oblast působnosti

1. Záměrem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky tím, že podpoří jistější a předvídatelnější zaměstnání, přičemž zajistí přizpůsobivost trhu práce.

2. Tato směrnice stanoví minimální práva, jež se uplatňují na všechny pracovníky v Unii.

3. Členské státy mohou rozhodnout, že neuplatní povinnosti stanovené v této směrnici na pracovníky, jejichž pracovní poměr se rovná nebo je kratší než 8 hodin celkem během referenčního období jednoho měsíce. Do tohoto období 8 hodin se počítá doba odpracovaná pro všechny zaměstnavatele tvořící tentýž podnik, skupinu nebo subjekt nebo pro zaměstnavatele patřící k témuž podniku, skupině nebo subjektu.

4. Odstavec 3 se nepoužije na pracovní poměr, v němž není před jeho začátkem stanoven zaručený objem placené práce.

5. Členské státy mohou určit, které osoby jsou odpovědné za plnění povinností pro zaměstnavatele stanovených v této směrnici, za předpokladu že jsou všechny tyto povinnosti splněny. Mohou rovněž rozhodnout, že veškerými těmito povinnostmi nebo jejich částí bude pověřena fyzická nebo právnická osoba, která není stranou pracovního poměru. Tímto odstavcem není dotčena směrnice 2008/104/ES.

6. Členské státy mohou rozhodnout, že nebudou uplatňovat povinnosti stanovené v článcích 10 a 11 a v čl. 14 písm. a) na fyzické osoby, jež jsou členy domácnosti, pro niž se práce vykonává.

7. Kapitola II této směrnice se vztahuje na námořníky, aniž je dotčena směrnice Rady 2009/13/ES, a na rybáře, aniž je dotčena směrnice Rady (EU) 2017/159.

[12] Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

Článek 2

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:

   a) „pracovníkem“ fyzická osoba, která po určitou dobu vykonává pro jinou osobu a pod jejím vedením práci, za niž dostává odměnu;

   b) „zaměstnavatelem“ jedna nebo více fyzických nebo právnických osob, které jsou přímo nebo nepřímo stranou pracovního poměru s pracovníkem;

   c) „pracovním poměrem“ pracovní vztah mezi pracovníky a zaměstnavateli, jak jsou definováni výše;

   d) „rozvrhem pracovní doby“ rozvrh, v němž jsou stanoveny hodiny a dny, kdy začíná a končí výkon práce;

   e) „referenčními hodinami a dny“ časová období v konkrétně vymezených dnech, kdy lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci.

2. Pro účely této směrnice mají pojmy „mikropodnik“, „malý podnik“ a „střední podnik“ význam stanovený v doporučení Komise ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků, malých a středních podniků[13] nebo v jakémkoli pozdějším aktu nahrazujícím uvedené doporučení.

Kapitola II

Informace o pracovním poměru

Článek 3

Povinnost podávat informace

1. Členské státy zajistí, aby byli zaměstnavatelé povinni informovat pracovníky o podstatných aspektech pracovního poměru.

2. Informace zmíněné v odstavci 1 zahrnují:

   a) označení stran pracovního poměru;

   b) místo výkonu práce; pokud není žádné stálé nebo hlavní pracoviště, zásadu, že pracovník je zaměstnán na různých místech nebo si může pracoviště svobodně zvolit, s uvedením sídla nebo popřípadě bydliště zaměstnavatele;

   c) i) název, zařazení, povahu nebo druh práce, pro kterou byl pracovník přijat do zaměstnání, nebo

      ii) krátké upřesnění nebo stručný popis práce;

   d) datum začátku pracovního poměru;

   e) v případě pracovního poměru na dobu určitou datum jeho ukončení nebo jeho očekávané trvání;

[13] Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 36.

f) dobu trvání a podmínky případné zkušební doby;

g) jakýkoli nárok na odbornou přípravu, již zaměstnavatel poskytuje;

h) délku placené dovolené, na kterou má pracovník nárok, nebo, pokud to není možné v době poskytnutí informací určit, postup pro přiznání a stanovení takové dovolené;

i) postup, včetně délky výpovědní lhůty, který je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a pracovníka v případě ukončení pracovního poměru nebo, pokud nemůže být výpovědní lhůta v době poskytnutí informací uvedena, údaje o stanovení takové výpovědní lhůty;

j) počáteční základní částku, jakékoli další jednotlivé složky, frekvenci a způsob vyplácení odměny, na kterou má pracovník nárok;

k) pokud rozvrh pracovní doby není z velké části nebo vůbec proměnný, délku standardního pracovního dne nebo týdne pracovníka a veškerá ustanovení o přesčasech a souvisejících odměnách;

l) pokud je rozvrh pracovní doby zcela nebo převážně proměnný, zásadu, že rozvrh pracovní doby je proměnný, počet zaručených proplacených hodin, odměnu za práci vykonanou nad rámec zaručených proplacených hodin a, je-li rozvrh pracovní doby zcela nebo převážně určen zaměstnavatelem:

   i) referenční hodiny a dny, v nichž může být po pracovníku požadováno, aby vykonával práci;

   ii) minimální lhůtu, v níž musí být pracovník předem uvědomen před začátkem pracovního úkolu;

m) veškeré kolektivní smlouvy, kterými se řídí pracovní podmínky pracovníka; v případě kolektivních smluv uzavřených mimo podnik zvláštními orgány nebo paritními institucemi, název příslušného orgánu nebo paritní instituce, v rámci kterých byly tyto smlouvy uzavřeny;

n) instituce sociálního zabezpečení, jež přijímají příspěvky sociálního zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem, a jakoukoli ochranu související se sociálním zabezpečením, již zaměstnavatel poskytuje.

3. Informace zmíněné v odst. 2 písm. f) až k) a n) mohou být popřípadě poskytnuty formou odkazu na právní nebo správní předpisy nebo na kolektivní smlouvy, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny.

Článek 4

Kdy a jak se informace předávají

1. Informace zmíněné v čl. 3 odst. 2 se poskytují pracovníkovi individuálně ve formě dokumentu nejpozději k prvnímu dni zahájení pracovního poměru. Tento dokument může být poskytnut a předán elektronickou cestou, pokud k němu má pracovník snadný přístup a lze jej uložit a vytisknout.

2. Členské státy vypracují formuláře a vzory pro dokumenty uvedené v odstavci 1 a dají je k dispozici pracovníkům a zaměstnavatelům mimo jiné prostřednictvím zveřejnění na jediné oficiální celostátní webové adrese a jinými vhodnými prostředky.

3. Členské státy zajistí, aby informace o právních nebo správních předpisech nebo o kolektivních smlouvách, jimiž se řídí platný právní rámec, jež musí poskytovat zaměstnavatelé, byly obecně dostupné, a to bezplatně jasným, transparentním, srozumitelným a snadno přístupným způsobem na dálku a elektronicky, a to rovněž prostřednictvím stávajících online portálů pro občany a podniky Unie.

Článek 5

Změny pracovního poměru

Členské státy zajistí, aby jakékoli změny aspektů pracovního poměru zmíněné v čl. 3 odst. 2 a dalších informací pro pracovníky vyslané do jiného členského státu nebo do třetí země zmíněné v článku 6 sděloval zaměstnavatel pracovníku ve formě dokumentu při nejbližší příležitosti a nejpozději v den, kdy nabývají účinku.

Článek 6

Další informace pro pracovníky vyslané do jiného členského státu nebo do třetí země

1. Členské státy zajistí, aby v případě, že je po pracovníku požadováno, aby pracoval v jiném členském státě nebo třetí zemi, než je členský stát, v němž obvykle pracuje, obdržel před svým odjezdem dokument zmíněný v čl. 4 odst. 1, jenž obsahuje alespoň tyto doplňkové informace:

   a) země, v níž (nichž) má být práce v zahraničí vykonávána, a délka této práce;

   b) měna, ve které je vyplácena odměna za práci;

   c) popřípadě peněžní či věcné dávky vyplývající z pracovního (pracovních) úkolu (úkolů), mezi něž v případě vyslaných pracovníků, na něž se vztahuje směrnice 96/71/ES, patří zvláštní příplatky za vyslání a veškerá ustanovení týkající se úhrady výdajů za cestovné, ubytování a stravu;

   d) popřípadě podmínky návratu pracovníka.

2. Členské státy zajistí, aby byl pracovník vyslaný do zahraničí, je-li vyslaným pracovníkem, na něhož se vztahuje směrnice 96/71/ES, uvědomen o:

   a) odměně, na niž má nárok v souladu s platnými právními předpisy hostitelského členského státu;

   b) odkazu na oficiální celostátní webovou adresu (webové adresy) zřízenou (zřízené) hostitelským členským státem podle čl. 5 odst. 2 směrnice 2014/67/EU.

3. Informace zmíněné v odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. a) mohou být popřípadě poskytnuty formou odkazu na právní nebo správní předpisy nebo na kolektivní smlouvy, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny.

4. Nestanoví-li členské státy jinak, odstavce 1 a 2 se nepoužijí, pokud doba trvání každé pracovní doby mimo členský stát, v němž pracovník obvykle pracuje, činí čtyři po sobě jdoucí týdny nebo méně.

Kapitola III

Minimální požadavky týkající se pracovních podmínek

Článek 7

Maximální doba trvání zkušební doby

1. Členské státy zajistí, aby zkušební doba, je-li v rámci pracovního poměru sjednána, nebyla delší než šest měsíců, a to včetně případného prodloužení.
2. Členské státy mohou stanovit delší zkušební doby v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání nebo je to v zájmu pracovníka.

Článek 8

Paralelní zaměstnání

1. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatel nemohl pracovníkům zakázat přijmout zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo rozvrh pracovní doby stanovený s dotčeným zaměstnavatelem.
2. Zaměstnavatelé však mohou stanovit podmínky neslučitelnosti, jsou-li taková omezení oprávněna legitimními důvody, jako je ochrana obchodního tajemství nebo zabránění střetům zájmů.

Článek 9

Minimální předvídatelnost práce

Členské státy zajistí, aby v případě, že rozvrh pracovní doby pracovníka je zcela nebo převážně proměnný nebo ho stanoví zcela nebo převážně zaměstnavatel, mohl zaměstnavatel po pracovníku požadovat, aby vykonával práci, pouze pokud:

a) má být práce vykonávána v předem vymezených referenčních hodinách a referenčních dnech stanovených písemně na začátku pracovního poměru v souladu s čl. 3 odst. 2 písm. l) bodem i) a

b) pracovník je zaměstnavatelem informován o pracovním úkolu v přiměřené lhůtě předem v souladu s čl. 3 odst. 2 písm. l) bodem ii).

Článek 10

Přeřazení na jinou formu zaměstnání

1. Členské státy zajistí, aby pracovníci, kteří pracují u téhož zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců, mohli požádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami, pokud je k dispozici.
2. Zaměstnavatel poskytne písemnou odpověď do jednoho měsíce od žádosti. Pokud jde o fyzické osoby, jež jednají jako zaměstnavatelé, a mikropodniky, malé a střední

podniky, mohou členské státy stanovit, že lze tuto lhůtu prodloužit nejdéle na tři měsíce, a povolit ústní odpověď na další podobné žádosti předložené týmž pracovníkem, jestliže se odůvodnění odpovědi, pokud jde o situaci pracovníka, nezměnilo.

Článek 11

Odborná příprava

Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé poskytovali pracovníkům bezplatnou odbornou přípravu, pokud pro ně z unijních či vnitrostátních právních předpisů nebo z příslušných kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkům k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnáni, odbornou přípravu.

Kapitola IV

Kolektivní smlouvy

Článek 12

Kolektivní smlouvy

Členské státy mohou umožnit sociálním partnerům uzavírat v souladu s vnitrostátním právem nebo praxí kolektivní smlouvy, které zřizují ustanovení o pracovních podmínkách pracovníků, jež se liší od ustanovení zmíněných v článcích 7 až 11, přičemž respektují celkovou ochranu pracovníků.

Kapitola V

Horizontální ustanovení

Článek 13

Zajišťování souladu

Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby bylo zajištěno, že ustanovení individuálních nebo kolektivních smluv, vnitřních předpisů podniků nebo jakákoli jiná ustanovení, jež nejsou v souladu s touto směrnicí, jsou prohlášena za neplatná nebo jsou pozměněna tak, aby byla v souladu s ustanoveními této směrnice.

Článek 14

Právní domněnka a mechanismus včasného vypořádání

Členské státy zajistí, aby se v případě, že pracovník neobdrží v náležité lhůtě dokumenty zmíněné v čl. 4 odst. 1 a v článcích 5 nebo 6 nebo jejich část a zaměstnavatel toto opomenutí nenapravil do 15 dnů od jeho oznámení, použil jeden z následujících mechanismů:

a) domněnky, jež svědčí ve prospěch pracovníka, definuje členský stát. Pokud poskytnuté informace neobsahovaly informace uvedené v čl. 3 odst. 2 písm. e), f), k) nebo l), patří mezi domněnky, jež svědčí ve prospěch pracovníka, domněnka, že pracovník je v pracovním poměru na dobu neurčitou, není ve zkušební době nebo že pracuje na plný úvazek, podle případu. Zaměstnavatelé mají možnost tyto domněnky vyvrátit nebo

b) pracovník má možnost podat včas stížnost příslušnému orgánu. Pokud příslušný orgán zjistí, že stížnost je oprávněná, nařídí příslušnému zaměstnavateli (příslušným zaměstnavatelům), aby poskytl(i) chybějící informace. Pokud zaměstnavatel chybějící informace neposkytne do 15 dnů od obdržení příkazu, může příslušný orgán uložit přiměřenou správní sankci, a to rovněž pokud pracovní poměr skončil. Zaměstnavatelé mají možnost podat proti rozhodnutí o uložení sankce správní odvolání. Členské státy mohou jako příslušné orgány určit stávající subjekty.

Článek 15

Právo na nápravu

Členské státy zajistí, aby pracovníci, včetně těch, jejichž pracovní poměr skončil, měli přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a měli právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace v případě porušení jejich práv vyplývajících z této směrnice.

Článek 16

Ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky

Členské státy zavedou nezbytná opatření na ochranu pracovníků, včetně pracovníků, kteří jsou zástupci zaměstnanců, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele nebo nepříznivými následky v důsledku stížnosti podané zaměstnavateli nebo jakéhokoli soudního řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržení práv stanovených v této směrnici.

Článek 17

Ochrana před propuštěním a důkazní břemeno

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem a veškeré přípravy na propuštění pracovníků z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici.

2. Pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni nebo podrobeni opatřením s rovnocenným účinkem z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici, mohou zaměstnavatele požádat o řádné odůvodnění propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem. Zaměstnavatel poskytne uvedené odůvodnění písemně.

3. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že předloží-li pracovníci uvedení v odstavci 2 soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že k takovému propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem

došlo, přísluší žalovanému prokázat, že se propuštění zakládalo na jiných důvodech, než jsou důvody uvedené v odstavci 1.

4. Odstavec 3 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.

5. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 3 na řízení, v nichž zjišťování skutkové podstaty věci přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.

6. Odstavec 3 se nevztahuje na trestní řízení, pokud členský stát nestanoví jinak.

Článek 18

Sankce

Členské státy stanoví pravidla pro sankce použitelné v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily uplatňování těchto sankcí. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Mohou být ve formě pokuty. Mohou rovněž zahrnovat vyplacení kompenzace.

Kapitola VI

Závěrečná ustanovení

Článek 19

Příznivější ustanovení

1. Tato směrnice není platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v členských státech.

2. Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní nebo správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv příznivějších pro pracovníky.

3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná jiná práva, jež pracovníkům přiznávají jiné právní akty Unie.

Článek 20

Provádění

1. Členské státy přijmou a zveřejní právní nebo správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do [datum vstupu v platnost + 2 roky] nebo zajistí, aby sociální partneři zavedli požadovaná opatření prostřednictvím dohod, přičemž členské státy jsou povinny přijmout nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zajistit výsledky uložené touto směrnicí.

Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

2. Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

Článek 21

Přechodná ustanovení

Práva a povinnosti stanovené v této směrnici se vztahují na stávající pracovní poměry ode dne [datum vstupu v platnost + 2 roky]. Zaměstnavatelé však musí poskytnout nebo doplnit dokumenty zmíněné v čl. 4 odst. 1 a v článcích 5 a 6 pouze na žádost pracovníka. Pokud pracovník takovou žádost nepodá, nevede to k jeho vyloučení z minimálních práv stanovených podle této směrnice.

Článek 22

Přezkum Komisí

Do [datum vstupu v platnost + 8 let] Komise přezkoumá po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na úrovni Unie a s přihlédnutím k dopadu na malé a střední podniky uplatňování této směrnice s cílem navrhnout případně nezbytné změny.

Článek 23

Zrušení

Směrnice 91/533/EHS se zrušuje s účinkem ode dne [datum vstupu v platnost + 2 roky]. Odkazy na zrušenou směrnici se považují za odkazy na tuto směrnici.

Článek 24

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 25

Určení

Tato směrnice je určena členským státům.

V Bruselu dne

Za Evropský parlament *Za Radu*