

Brusel 21. června 2018
(OR. en)

10299/18

**Interinstitucionální spis:
2017/0355 (COD)**

**SOC 429
EMPL 350
DIGIT 137
CODEC 1114**

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Delegace
Č. předchozího dokumentu:	10054/18
Č. dok. Komise:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Předmět:	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii – obecný přístup

Delegace naleznou v příloze znění výše uvedené směrnice, ohledně něhož dosáhla Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) na zasedání konaném dne 21. června 2018 obecného přístupu.

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. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 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 regionů²,

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.

¹ Úř. věst. C , , s. .

² Úř. věst. C , , s. .

- (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. Tato zásada rovněž stanoví, že 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. Tato zásada rovněž stanoví, že se musí 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/EHS³ 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 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.

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).

- (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 v souladu s článkem 154 Smlouvy 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 zahrnutí nových práv pro pracovníky. 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 judikatuře Soudního dvora Evropské unie byla stanovena kritéria pro určování postavení pracovníka⁴. Při provádění této směrnice by se mělo přihlížet k výkladu uvedených kritérií ze strany Soudního dvora. Pokud tato kritéria splňují, mohou být do oblasti působnosti směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, stážisté a učni. Samostatně výdělečně činné osoby by do oblasti působnosti této směrnice spadat neměly, jelikož uvedená kritéria nesplňují.

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

- (7a) Členské státy by měly mít možnost stanovit, je-li to objektivně odůvodněno, že některá ustanovení této směrnice se nemají uplatňovat na některé kategorie státních zaměstnanců, na veřejnou záchrannou službu, na ozbrojené síly, policejní orgány, soudce, státní zástupce, vyšetřovatele a jiné donucovací orgány vzhledem ke zvláštní povaze povinností, které plní, nebo jejich pracovních podmínkách.
- (7b) Požadavky týkající se paralelního zaměstnání, pokud není slučitelné s prací vykonávanou na palubách plavidel nebo rybářských lodí, požadavky týkající se minimální předvídatelnosti práce, požadavky týkající se pracovníků vyslaných do jiného členského státu nebo do třetí země, požadavky týkající se přechodu na jinou formu zaměstnání a požadavky na poskytování informací o názvu institucí sociálního zabezpečení, jež přijímají příspěvky sociálního zabezpečení, by se neměly vztahovat na námořníky a rybáře pracující na moři vzhledem k jejich specifickým pracovním podmínkám. Pro účely této směrnice by měli být námořníci vymezení ve směrnici Rady 2009/13/ES a rybáři vymezení ve směrnici Rady (EU) 2017/159 považováni za osoby pracující v Unii, pokud pracují na palubě plavidel nebo rybářských lodí registrovaných v členském státě nebo plujících pod vlajkou členského státu.
- (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 průměrnou dobu 5 hodin týdně během referenčního období čtyř týdnů.
- (9) Vzhledem k nepředvídatelnosti práce na zavalanou, včetně smluv na nulový počet hodin, by se odchylka týkající se průměrné doby 5 hodin týdně během referenčního období čtyř týdnů neměla využívat v pracovních poměrech, v nichž není před začátkem zaměstnání stanoven zaručený objem placené práce.

- (10) Funkci a odpovědnost zaměstnavatele může v praxi plnit celá řada různých fyzických či právnických osob nebo jiných subjektů. 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.
- (10a) 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 dokumentech, které by měly být pracovníkovi podle této směrnice poskytnuty.
- (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.
- (11a) Mělo by být umožněno, aby informace o nároku na odbornou přípravu, již zaměstnavatel poskytuje, byly podávány formou zahrnující informace o počtu dní případné odborné přípravy za rok, na něž má pracovník nárok, nebo informace o obecné politice zaměstnavatele v oblasti odborné přípravy.
- (12) Informace o pracovní době by měly být v souladu s ustanoveními směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES⁵ a měly by zahrnovat údaje o přestávkách, denním odpočinku, týdenním odpočinku a délce placené dovolené.

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).

- (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 pracovní doba stanovena, 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 zahrnovat informace o názvu institucí sociálního zabezpečení, jež přijímají příspěvky sociálního zabezpečení, případně o dávkách v nemoci, mateřství a rovnocenných otcovských dávkách, dávkách v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, dávkách ve stáří a v invaliditě, pozůstalostních dávkách, dávkách v nezaměstnanosti, předdůchodových dávkách a rodinných dávkách. Informace o sociálním zabezpečení, jež poskytuje zaměstnavatel, by měly v příslušných případech zahrnovat informace o doplňkových důchodových systémech ve smyslu směrnice Rady 98/49/ES⁶ a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU⁷.

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).

- (16) Pracovníci by měli mít právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o svých právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Měli by tudíž dostat základní informace do jednoho kalendářního týdne od prvního pracovního dne. Zbývající informace by měli dostat do jednoho měsíce od prvního pracovního dne. První pracovní den by měl být chápán jako skutečný začátek výkonu práce pracovníkem v rámci příslušného pracovního poměru.
- (16a) Odkazuje-li tato směrnice na informace, které mají být poskytnuty písemně, mohou být vzhledem k rostoucímu využívání digitálních komunikačních nástrojů poskytnuty elektronickou formou.
- (17) S cílem pomoci zaměstnavatelům s včasným podáváním informací by členské státy měly mít možnost zajistit dostupnost vzorů na vnitrostátní úrovni, včetně příslušných a dostatečně obsáhlých informací o platném právním rámci. Vnitrostátní orgány a sociální partneři na odvětvové či místní úrovni by měli mít možnost tyto vzory dále rozpracovat.
- (18) Pracovníci vyslaní do jiného členského státu nebo do třetí země by měli obdržet další informace týkající se jejich konkrétní situace. Pokud jde o navazující pracovní úkoly v několika členských státech nebo třetích zemích, mělo by být možné, aby byly 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/ES⁸, 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 uvedené povinnosti, pokud doba trvání pracovní doby v zahraničí činí více než čtyři po sobě jdoucí týdny.

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).

- (19) Zkušební doba umožňuje zaměstnavateli, aby ověřil, zda je pracovník vhodný na pozici, na niž byl zaměstnán, přičemž tomuto pracovníkovi poskytuje další podporu. 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. Mělo by být možné, aby zkušební doba byla delší než šest měsíců v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání, jako je tomu např. u vedoucích nebo výkonných funkcí nebo u funkcí ve veřejné službě, nebo kdy je to v zájmu pracovníka, např. v rámci zvláštních opatření na podporu vytváření trvalých pracovních míst zejména pro mladé pracovníky. Mělo by být rovněž možné, aby byly zkušební doby odpovídajícím způsobem prodlouženy v případech, kdy byl pracovník během zkušební doby v práci nepřítomen, například z důvodu nemoci nebo dovolené, s cílem umožnit zaměstnavateli ověřit vhodnost pracovníka pro výkon příslušných povinností.
- (20) Zaměstnavatelé by neměli pracovníkům zakazovat přijetí zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo dobu strávenou prací pro ně. Členské státy by měly mít možnost stanovit podmínky pro použití omezení v případě neslučitelnosti, chápaných jako omezení práce pro jiné zaměstnavatele uložená z objektivních důvodů, jako je ochrana obchodního tajemství nebo zabránění střetům zájmů.
- (21) Pracovníci, jejichž rozvržení pracovní doby je zcela nebo převážně nepředvídatelné, 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 pracovníkovi 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 začíná, je dalším nezbytným prvkem předvídatelnosti práce u pracovních poměrů s rozvržením pracovní doby, které je zcela nebo převážně nepředvídatelné a převážně stanovené zaměstnavatelem. Délka lhůty pro oznámení předem může být různá podle potřeb příslušného odvětví; mělo by být rovněž možné stanovit, aby byla délka této lhůty v naléhavých situacích zkrácena, při současném zajištění přiměřené ochrany pracovníků. Tímto ustanovením není dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES⁹.
- (24) Pracovníci by měli mít možnost odmítnout pracovní úkol, pokud nespadá do referenčních hodin a dnů nebo pokud jim nebyl oznámen v rámci minimální lhůty pro oznámení předem, aniž by v důsledku tohoto odmítnutí byli vystaveni nepříznivým důsledkům. Pracovníci by měli mít rovněž možnost pracovní úkol přijmout, pokud si to přejí.

⁹ 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).

- (25) Zatímco nestandardní formy zaměstnání nabízejí pracovníkům příležitosti vstoupit na trh práce či na něm zůstat, některým pracovníkům hrozí, že se dostanou do pastí nepředvídatelného a nejistého zaměstnání. 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 v souladu se zásadami stanovenými v evropském pilíři sociálních práv. 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. Členské státy by měly mít možnost omezit četnost těchto žádostí. Tato směrnice by neměla členským státům bránit v tom, aby stanovily, že funkce ve veřejné službě, které jsou přístupné pouze na základě výběrového řízení, nelze považovat za dostupné na základě pouhé žádosti pracovníka, a že se na ně tudíž nevztahuje právo žádat o předvídatelnější a jistější pracovní podmínky.
- (26) Pokud pro zaměstnavatele z právních předpisů nebo kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkům k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnání, 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. Tato povinnost se nevztahuje na odborné vzdělávání nebo odbornou přípravu, vyžadované u pracovníků za účelem získání, udržování nebo obnovení odborné kvalifikace, pokud odborné vzdělání nebo odbornou přípravu nemusí zaměstnavatel pracovníkovi povinně poskytnout na základě právních předpisů Unie nebo vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivní smlouvy.
- (27) Je třeba respektovat nezávislost sociálních partnerů a jejich postavení jako zástupců pracovníků a zaměstnavatelů. Mělo by být proto možné, aby sociální partneři mohli 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 udržovat, sjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy, jež se liší od některých ustanovení této směrnice, 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. Hodnocení směrnice 91/533/EHS provedené v rámci Programu Komise pro účelnost a účinnost právních předpisů potvrdilo, že přísnější mechanismus vymáhání by mohl zvýšit účinnost pracovního práva Unie. Z konzultací dále vyplynulo, 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 zřídka, což ohrožuje cíl ustanovení o písemném prohlášení, kterým je zajistit, aby byli pracovníci informováni o základních rysech pracovního poměru. Je tudíž nezbytné zavést ustanovení o prosazování, které zajistí použití domněnek, jež svědčí ve prospěch pracovníka, pokud nejsou poskytnuty informace o pracovním poměru, anebo řízení, v němž může být zaměstnavatel požádán, aby předložil chybějící informace, a může mu být uložena sankce, pokud tak neučiní. Pokud příslušné informace chybějí, pak by mezi domněnky, jež svědčí ve prospěch pracovníka, mohla patřit také domněnka, že pracovník je v pracovním poměru na dobu neurčitou, není ve zkušební době nebo pracuje na plný úvazek. Náprava by mohla podléhat postupu, v němž je zaměstnavatel pracovníkem nebo třetí stranou, jako je zástupce pracovníka nebo jiný příslušný subjekt či orgán, informován o tom, že informace chybějí a že je musí včas 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 rovných příležitostí, jehož prvky by se měly vztahovat na tuto směrnici s cílem zajistit, aby měli pracovníci přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů, tedy k občanskoprávnímu nebo pracovnímu soudu, a právo na nápravu, 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 zaměstnavateli 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. Členské státy by měly mít možnost neuplatnit toto pravidlo v rámci řízení, při kterých by zjišťování skutkové podstaty věci příslušelo soudu nebo jinému příslušnému orgánu, zejména v případě systémů, ve kterých musí propuštění takový orgán předem schválit.
- (34) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce pro případy porušení povinností vyplývajících z této směrnice. Tyto sankce mohou zahrnovat správní a finanční sankce, jako jsou pokuty nebo vyplacení kompenzace, jakož i další druhy sankcí.

- (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 rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů.
- (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. Provádění této směrnice by zejména nemělo být důvodem k zavedení smluv na nulový počet hodin nebo podobného typu pracovních smluv.
- (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 tyto podniky nebudou nepřiměřeně zasaženy, a to se zvláštním zřetelem na mikropodniky a na 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) Členské státy se v souladu se společným politickým prohlášením členských států a Komise ze dne 28. září 2011 o informativních dokumentech¹⁰ zavázaly, že v odůvodněných případech doplní oznámení o opatřeních přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu o jeden či více dokumentů s informacemi o vztahu mezi jednotlivými složkami směrnice a příslušnými částmi vnitrostátních nástrojů přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu. 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 pravidla, která se vztahují na všechny pracovníky v Unii, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě.
3. Členské státy mohou rozhodnout, že neuplatní povinnosti stanovené v této směrnici na pracovníky, jejichž pracovní poměr se rovná nebo je kratší než průměrná doba 5 hodin týdně během referenčního období čtyř týdnů. Do této průměrné doby 5 hodin se počítá doba odpracovaná pro všechny zaměstnavatele tvořící tentýž podnik, skupinu nebo subjekt nebo pro zaměstnavatele patřící k těmto podnikům, skupině nebo subjektu.
4. Odstavec 3 se nepoužije na pracovní poměr, v němž není před jeho začátkem stanoven zaručený objem placené práce.

¹⁰ Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

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 Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES¹¹.
- 5a. Členské státy mohou na základě objektivních důvodů stanovit, že ustanovení uvedená v kapitole III se nepoužijí na státní zaměstnance, veřejnou záchrannou službu, ozbrojené síly a policejní orgány, soudce, státní zástupce, vyšetřovatele a na jiné donucovací orgány.
6. Členské státy mohou rozhodnout, že nebudou uplatňovat povinnosti stanovené v člancích 10 a 11 a v čl. 14 odst. 1 písm. a) na fyzické osoby v domácnostech, které jednají jako zaměstnavatelé, pokud se daná práce vykonává pro tyto domácnosti.
7. Kapitola II této směrnice se vztahuje na námořníky, aniž je dotčena směrnice Rady 2009/13/ES¹², a na rybáře pracující na moři, aniž je dotčena směrnice Rady (EU) 2017/159¹³. Povinnosti stanovené v čl. 3 odst. 2 písm. l) a n) a v člancích 6, 8, 9 a 10 se nevztahují na námořníky a rybáře pracující na moři.

¹¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

¹² Směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES (Úř. věst. L 124, 20.5.2009, s. 30).

¹³ Směrnice Rady (EU) 2017/159 ze dne 19. prosince 2016, kterou se provádí dohoda týkající se provádění Úmluvy Mezinárodní organizace práce o práci v odvětví rybolovu z roku 2007 uzavřená Všeobecnou konfederací zemědělských družstev v Evropské unii (COGECA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a Sdružením vnitrostátních organizací rybářských podniků v Evropské unii (Europêche) dne 21. května 2012 (Úř. věst. L 25, 31.1.2017, s. 12).

Článek 2

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:
 - a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - 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;
 - f) „rozvržením pracovní doby“ druh organizace práce odpovídající určitému rozvrhu určenému zaměstnavatelem.
2. [...]

Článek 2a

Veškeré dokumenty mohou být poskytnuty a předány elektronickou cestou, pokud k nim má pracovník snadný přístup a lze je uložit a vytisknout.

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 kategorii 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;
 - f) dobu trvání a podmínky případné zkušební doby;
 - g) nárok na případnou 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 je rozvržení pracovní doby zcela nebo převážně předvídatelné, délku standardního pracovního dne nebo týdne pracovníka a veškerá ustanovení o přesčasech a souvisejících odměnách;
- l) pokud je rozvržení pracovní doby zcela nebo převážně nepředvídatelné, zásadu, že rozvržení pracovní doby je nepředvídatelné, počet zaručených proplacených hodin, odměnu za práci vykonanou nad rámec zaručených hodin a:
 - i) referenční hodiny a dny, v nichž může být po pracovníkovi 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) název institucí 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 n) mohou být popřípadě poskytnuty formou odkazu na právní nebo správní předpisy nebo na kolektivní smlouvy, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny.

Článek 4

Lhůty a způsoby poskytování informací

1. Informace zmíněné v čl. 3 odst. 2 písm. a), b), c), d), e), f), j), k) a l) se poskytují pracovníkovi individuálně ve formě jednoho nebo více dokumentů nejpozději ve lhůtě jednoho kalendářního týdne od prvního pracovního dne. Další informace zmíněné v čl. 3 odst. 2 se poskytují pracovníkovi individuálně ve formě dokumentu ve lhůtě jednoho měsíce od prvního pracovního dne.
2. Členské státy mohou vypracovat formuláře a vzory pro dokumenty uvedené v odstavci 1 a dát 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 všeobecně platných 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

1. 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 pracovníkovi ve formě dokumentu při nejbližší příležitosti a nejpozději v den, kdy nabývají účinku.

2. Písemný dokument uvedený v odstavci 1 se netýká změn, které odrážejí pouze změny právních nebo správních předpisů nebo kolektivních smluv, na které odkazují dokumenty uvedené v čl. 4 odst. 1 a případně v článku 6.

Článek 6

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

1. Členské státy zajistí, aby pracovník v případě, že je po něm požadováno, aby pracoval v jiném členském státě nebo třetí zemi, než je členský stát, v němž obvykle pracuje, obdržel před svým odjezdem dokumenty zmíněné v čl. 4 odst. 1, jež obsahují alespoň tyto další 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 nebo věcné dávky vyplývající z příslušných pracovních úkolů;
 - d) popřípadě podmínky návratu pracovníka.
2. Členské státy zajistí, aby byl vyslaný pracovník, na něhož se vztahuje směrnice 96/71/ES, uvědomen dále o:
 - a) odměně, na niž má nárok v souladu s platnými právními předpisy hostitelského členského státu;
 - aa) případně o zvláštních příplatcích za vyslání a veškerých ustanoveních týkajících se úhrady výdajů za cestovné, ubytování a stravu;

- b) odkazu na oficiální celostátní webovou adresu (webové adresy) zřízenou (zřízené) hostitelským členským státem podle čl. 5 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU¹⁴.
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, že pokud se na pracovní poměr vztahuje zkušební doba vymezená podle vnitrostátních právních předpisů nebo praxe, nebude tato doba delší než šest měsíců.
2. Členské státy mohou stanovit delší zkušební doby v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání nebo je to v zájmu pracovníka. V případech, kdy byl pracovník během zkušební doby v práci nepřítomen, může členský stát stanovit, že zkušební dobu lze v poměru k délce nepřítomnosti odpovídajícím způsobem prodloužit.

¹⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“) (Úř. věst. L 159, 28.5.2014, s. 11).

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. Členské státy 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 rozvržení pracovní doby pracovníka je zcela nebo převážně nepředvídatelné, mohlo být po pracovníkovi požadováno, aby vykonával práci, pouze pokud:

- a) má být práce vykonávána v předem vymezených referenčních hodinách a referenčních dnech stanovených v souladu s čl. 3 odst. 2 písm. I) bodem i) a
- b) pracovník je svým zaměstnavatelem o pracovním úkolu předem informován v přiměřené lhůtě stanovené v souladu s čl. 3 odst. 2 písm. I) bodem ii).

Členské státy mohou stanovit podmínky pro uplatňování tohoto článku v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

Článek 10

Přechod na jinou formu zaměstnání

1. Členské státy zajistí, aby pracovník, jemuž skončila případná zkušební doba a jenž pracuje u téhož zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců, mohl požádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami, pokud je k dispozici. Členské státy mohou omezit četnost těchto žádostí.
2. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatel poskytl 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 týmě pracovníkem, jestliže se odůvodnění odpovědi, pokud jde o situaci pracovníka, nezměnilo.

Článek 11

Odborná příprava

Členské státy zajistí, aby zaměstnavatel v případě, že je podle unijních či vnitrostátních právních předpisů nebo příslušných kolektivních smluv povinen poskytnout pracovníkovi k provedení práce, za jejímž účelem byl zaměstnán, odbornou přípravu, tuto přípravu pracovníkovi bezplatně poskytl.

Článek 12

Kolektivní smlouvy

Členské státy mohou umožnit sociálním partnerům udržovat, sjednávat, uzavírat a vymáhat 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

[...]

Článek 14

Právní domněnka a mechanismus včasného vypořádání

1. Členské státy zajistí, aby se v případě, že pracovník neobdrží v náležité lhůtě veškeré dokumenty zmíněné v čl. 4 odst. 1 nebo v článku 5 nebo část těchto dokumentů, použil alespoň jeden z následujících mechanismů:
 - a) domněnky, jež svědčí ve prospěch pracovníka, definuje členský stát. Zaměstnavatelé mají možnost tyto domněnky vyvrátit, nebo
 - b) pracovník má možnost podat včas a účinným způsobem stížnost příslušnému orgánu a má právo na odpovídající nápravu.
2. Členské státy mohou stanovit, že přístup k mechanismům uvedeným v odstavci 1 je podmíněn oznámením zaměstnavatele a opomenutím zaměstnavatele poskytnout včas chybějící informace.

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 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 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 jinému 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. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

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, které jsou pro pracovníky příznivější.
3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná jiná práva, jež pracovníkům přiznávají jiné právní akty Unie.

Článek 20

Provádění

1. Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí [do data vstupu v platnost + 3 roky]. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.
2. Předpisy podle odstavce 1 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.
- 2a. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.
3. 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.

Článek 21

Přechodná ustanovení

Práva a povinnosti stanovené v této směrnici se vztahují na všechny pracovní poměry ode dne [datum vstupu v platnost + 3 roky]. Dokumenty zmíněné v čl. 4 odst. 1 a v člancích 5 a 6 však musí zaměstnavatel poskytnout nebo doplnit pouze na žádost pracovníka, který byl k tomuto datu již zaměstnán. Pokud pracovník takovou žádost nepodá, nepovede to k jeho vyloučení z minimálních práv stanovených podle článků 7 až 11.

Článek 22

Přezkum Komisí

Do [datum vstupu v platnost + 9 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 + 3 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 členskými státy.

V Bruselu dne

Za Evropský parlament

Za Radu
