



Rada
Európskej únie

V Bruseli 21. júna 2018
(OR. en)

10299/18

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

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

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Delegácie
Č. predch. dok.:	10054/18
Č. dok. Kom.:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii – všeobecné smerovanie

Delegáciám v prílohe zasielame znenie uvedenej smernice, v súvislosti s ktorým dosiahla Rada (EPSCO) všeobecné smerovanie na svojom zasadnutí 21. júna 2018.

2017/0355 (COD)

Návrh

SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. b)
v spojení s jej článkom 153 ods. 1 písm. b),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov²,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

1. V článku 31 Charty základných práv Európskej únie sa stanovuje, že každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť, a na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.

¹ Ú. v. EÚ C ..., ..., s.

² Ú. v. EÚ C ..., ..., s.

2. V zásade 7 Európskeho piliera sociálnych práv, vyhláseného v Göteborgu 17. novembra 2017, sa stanovuje, že pracovníci majú na začiatku zamestnania právo na písomné informácie o svojich právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, a to aj počas skúšobnej lehoty. Tiež sa tam stanovuje, že majú právo na prístup k účinnému a neustrannému riešeniu sporov a v prípade bezdôvodného prepustenia majú právo na nápravu vrátane primeranej náhrady. V zásade 5 sa stanovuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky a prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave. Tiež sa tam stanovuje, že treba zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom zneužívania atypických zmlúv, že každá skúšobná lehota by mala trvať primeraný čas a že treba podporovať prechod na formy zamestnania na neurčitý čas.
3. Od prijatia smernice Rady 91/533/EHS³ pracovné trhy prešli ďalekosiahlymi zmenami spôsobenými demografickým vývojom a digitalizáciou, čo vedie k vytvoreniu nových foriem zamestnania, ktoré podporujú tvorbu pracovných miest a rast trhu práce. Nové formy zamestnávania často nie sú rovnako pravidelné a stabilné ako tradičné pracovné vzťahy a vedú k zníženiu predvídateľnosti pre dotknutých pracovníkov, čím vytvárajú neistotu, pokiaľ ide o uplatniteľné práva a sociálnu ochranu. V tomto vyvíjajúcom sa svete práce preto existuje zvýšená potreba, aby pracovníci v plnej miere boli informovaní o svojich hlavných pracovných podmienkach, a to v písomnej forme a včas. S cieľom vytvoriť rámec pre rozvoj nových foriem zamestnania by sa pracovníkom v Únii malo takisto poskytnúť viacero nových minimálnych práv zameraných na podporu bezpečnosti a predvídateľnosti v pracovnoprávných vzťahoch a zároveň dosiahnutie väčšej konvergencie medzi členskými štátmi a zachovanie adaptability trhu práce.

³ Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Ú. v. ES L 288, 18.10.1991, s. 32).

4. Podľa smernice 91/533/EHS má väčšina pracovníkov v Únii právo na písomné informácie o svojich pracovných podmienkach. Smernica 91/533/EHS sa však nevzťahuje na všetkých pracovníkov v Únii. Okrem toho sa vyskytli nedostatky v ochrane nových foriem zamestnávania, ku ktorým došlo v dôsledku vývoja trhu práce od roku 1991.
5. Preto by sa na úrovni Únie mali zaviesť minimálne požiadavky na informácie o hlavných aspektoch pracovnoprávneho vzťahu a pracovných podmienkach, ktoré by sa uplatňovali na každého pracovníka s cieľom zaručiť všetkým pracovníkom v Únii primeraný stupeň transparentnosti a predvídateľnosti, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky.
6. Komisia v súlade s článkom 154 zmluvy uskutočnila dvojfázové konzultácie so sociálnymi partnermi o zlepšení rozsahu a účinnosti smernice 91/533/EHS a rozšírení jej cieľov s cieľom zahrnúť nové práva pracovníkov. Sociálni partneri nedospeli k nijakej dohode o začatí rokovaní o uvedených záležitostiach. Ako však potvrdili výsledky otvorených verejných konzultácií, ktoré sa uskutočnili s cieľom zistiť názory rôznych zainteresovaných strán a občanov, je dôležité podniknúť v tejto oblasti kroky na úrovni Únie, a to modernizáciou a adaptáciou súčasného právneho rámca.
7. V judikatúre Súdneho dvora Európskej únie sa stanovili kritériá pre určovanie postavenia pracovníka⁴. Pri vykonávaní tejto smernice by sa mal zohľadniť výklad týchto kritérií Súdny dvorom. Ak pracovníci v domácnosti, pracovníci na vyžiadanie, občasní pracovníci, pracovníci pracujúci za poukážky, pracovníci platforiem, štážisti a uční spĺňajú tieto kritériá, mohli by patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Táto smernica by sa nemala vzťahovať na samostatne zárobkovo činné osoby, keďže tieto osoby uvedené kritériá nespĺňajú.

⁴ Rozsudok z 3. júla 1986 vo veci 66/85 Deborah Lawrie-Blum; rozsudok zo 14. októbra 2010 vo veci C-428/09 Union Syndicale Solidaires Isère; rozsudok z 9. júla 2015 vo veci C-229/14 Balkaya; rozsudok zo 4. decembra 2014 vo veci C-413/13 FNV Kunsten a rozsudok zo 17. novembra 2016 vo veci C-216/15 Ruhrlandklinik.

- 7a. Členské štáty by mali mať možnosť stanoviť, ak sú na to objektívne dôvody, že niektoré ustanovenia tejto smernice sa nemajú uplatňovať na určité kategórie štátnych zamestnancov, na verejné záchranné služby, na ozbrojené sily, policajne orgány, sudcov, prokurátorov, vyšetrovateľov a na iné orgány presadzovania práva vzhľadom na osobitnú povahu povinností, ktoré plnia, alebo podmienok ich zamestnania.
- 7b. Požiadavky na súbežné zamestnanie, ak nie sú zlučiteľné s prácou vykonávanou na palubách lodí alebo rybárskych plavidiel, požiadavky na minimálnu predvídateľnosť práce, požiadavky na pracovníkov vyslaných do iného členského štátu alebo tretej krajiny, požiadavky na prechod na inú formu zamestnania a požiadavka poskytovať informácie o totožnosti inštitúcií sociálneho zabezpečenia, ktorým sa odvádzajú sociálne príspevky, by sa nemali uplatňovať na námorníkov a rybárov vzhľadom na špecifika podmienok ich zamestnania. Na účely tejto smernice by sa námorníci v zmysle smernice Rady 2009/13/ES a rybári v zmysle smernice Rady (EÚ) 2017/159 mali považovať za pracovníkov v Únii, ak pracujú na palubách lodí alebo rybárskych plavidiel registrovaných v členskom štáte a/alebo plaviacich sa pod vlajkou členského štátu.
8. Vzhľadom na rastúci počet pracovníkov vylúčených z rozsahu pôsobnosti smernice 91/533/EHS na základe výnimiek uplatnených členskými štátmi podľa článku 1 uvedenej smernice treba tieto výnimky nahradiť možnosťou, aby členské štáty nemuseli uplatniť ustanovenia smernice na pracovnoprávny vzťah, ktorého trvanie v referenčnom období štyroch týždňov predstavuje v priemere najviac 5 hodín týždenne.
9. Vzhľadom na nepredvídateľnosť práce na vyžiadanie vrátane pracovných zmlúv na nula hodín by sa výnimka týkajúca sa priemeru 5 hodín týždenne v referenčnom období štyroch týždňov nemala používať na pracovnoprávne vzťahy, v ktorých nie je pred začatím zamestnania stanovený žiaden zaručený objem platenej práce.

10. V praxi môžu funkciu zamestnávateľa plniť naraz viaceré fyzické alebo právnické osoby alebo iné subjekty. Členské štáty by mali mať naďalej možnosť samy presnejšie určiť osobu alebo osoby, ktoré sa považujú za úplne alebo čiastočne zodpovedné za plnenie povinností, ktoré táto smernica stanovuje zamestnávateľom, za predpokladu, že všetky tieto povinnosti budú splnené. Členské štáty by tiež mali môcť rozhodnúť, že niektoré tieto povinnosti alebo všetky z nich sa uložia fyzickej alebo právnickej osobe, ktorá nie je stranou pracovnoprávneho vzťahu.
- 10a. Členské štáty by mali mať možnosť zaviesť osobitné pravidlá, aby jednotlivcov, ktorí vystupujú ako zamestnávateľia pracovníkov v domácnosti, oslobodili od povinnosti zohľadňovať žiadosti o iný druh zamestnania a reagovať na ne, poskytovať bezplatnú povinnú odbornú prípravu a od uplatňovania nápravného mechanizmu založeného na pozitívnej prezumpcii v prípade chýbajúcich informácií v dokumentoch, ktoré by sa mali poskytnúť pracovníkovi podľa tejto smernice.
11. Smernicou 91/533/EHS sa zaviedol minimálny zoznam hlavných aspektov, o ktorých pracovníci musia byť písomne informovaní. Je potrebné upraviť tento zoznam, aby sa zohľadnil vývoj na trhu práce, najmä nárast neštandardných foriem zamestnania.
- 11a. Zamestnávateľia by mali mať možnosť uvádzať informácie o nároku na odbornú prípravu v takej forme, ktorá by obsahovala aj prípadný počet dní odbornej prípravy za rok, na ktoré má pracovník nárok, a/alebo informácie o všeobecnej politike zamestnávateľa týkajúcej sa odbornej prípravy.
12. Informácie o pracovnom čase by mali byť v súlade s ustanoveniami smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES⁵ a zahŕňať údaje o prestávkach, dennom odpočinku, týždennom odpočinku a platenej dovolenke.

⁵ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9).

13. Poskytované informácie o odmeňovaní by mali obsahovať najmä všetky prvky odmeňovania vrátane príspevkov v hotovosti alebo v naturáliách priamo alebo nepriamo poberané pracovníkom v súvislosti s jeho prácou. Poskytovaním takýchto informácií by nemala byť dotknutá sloboda zamestnávateľov poskytovať ďalšie zložky odmeny, ako sú jednorazové platby. Skutočnosť, že prvky odmeny záväzné na základe právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv neboli zahrnuté medzi uvedené informácie, by nemala predstavovať dôvod na ich neposkytnutie pracovníkovi.
14. Ak vzhľadom na povahu práce nie je možné uviesť pevne stanovené rozvrhnutie pracovného času, pracovníci by mali vedieť, ako bude rozvrhnutie pracovného času určené, a to vrátane časových intervalov, v ktorých môžu byť privolaní do práce, a minimálneho predbežného upozornenia, ktorým budú informovaní.
15. Informácie o systémoch sociálneho zabezpečenia by mali zahŕňať informácie o totožnosti inštitúcií sociálneho zabezpečenia, ktorým sa odvádzajú príspevky sociálneho zabezpečenia a, ak je to relevantné, aj nemocenské dávky, dávky v materstve a rovnocenné otcovské dávky, dávky z dôvodu pracovného úrazu a chorôb z povolania a dávky v starobe, invalidite, pozostalostné dávky, dávky v nezamestnanosti, preddôchodkové dávky a rodinné dávky. Informácie o sociálnom zabezpečení ochrany poskytované zamestnávateľom by mali zahŕňať, ak je to relevantné, možnosť uplatnenia doplnkových dôchodkových systémov v zmysle smernice Rady 98/49/ES⁶ a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/50/EÚ⁷.

⁶ Smernica Rady 98/49/ES z 29. júna 1998 o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva (Ú. v. ES L 209, 25.7.1998, s. 46).

⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/50/EÚ zo 16. apríla 2014 o minimálnych požiadavkách na posilnenie mobility pracovníkov medzi členskými štátmi zlepšením nadobúdania a zachovávanía doplnkových dôchodkových práv (Ú. v. EÚ L 128, 30.4.2014, s. 1).

16. Pracovníci by mali mať právo byť informovaní o právach a povinnostiach, ktoré im vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu, písomne na začiatku zamestnania. Základné informácie by teda mali dostať do jedného kalendárneho týždňa od prvého pracovného dňa. Ostatné informácie by mali dostať do jedného mesiaca od prvého pracovného dňa. Za prvý pracovný deň by sa mal považovať skutočný začiatok výkonu práce pracovníkom na začiatku pracovnoprávneho vzťahu.
- 16a. Vzhľadom na stále rozširujúce využívanie nástrojov digitálnej komunikácie, by tam, kde táto smernica odkazuje na písomné poskytovanie informácií, toto poskytovanie informácií mohlo byť v elektronickej forme.
17. S cieľom pomôcť zamestnávateľom poskytovať včasné informácie by mali mať členské štáty možnosť zabezpečiť dostupnosť vzorov na vnútroštátnej úrovni vrátane relevantných a dostatočne podrobných informácií o uplatniteľnom právnom rámci. Tieto vzory by sa mohli ďalej vypracúvať na sektorovej alebo lokálnej úrovni vnútroštátne orgány a sociálni partneri.
18. Pracovníci vyslaní do zahraničia by mali dostať dodatočné informácie o svojej konkrétnej situácii. V prípade po sebe nasledujúcich pracovných úloh vo viacerých členských štátoch alebo v tretích krajinách by malo byť možné zoskupiť tieto informácie do súboru niekoľkých úloh pred prvým odchodom a následne ich upraviť v prípade zmeny. Ak spĺňajú vymedzenie vyslaných pracovníkov podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES⁸, mali by byť tiež informovaní o jednotnej vnútroštátnej webovej stránke hostiteľského členského štátu, kde nájdú informácie o pracovných podmienkach, ktoré sa uplatňujú na ich situáciu. Pokiaľ členské štáty nestanovia inak, tieto povinnosti sa uplatňujú iba vtedy, ak je trvanie práce v zahraničí viac než štyri po sebe nasledujúce týždne.

⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1).

19. Skúšobné lehoty umožňujú zamestnávateľom overiť, či sa pracovníci hodia na pozíciu, na ktorú boli prijatí, a poskytnúť sprievodnú podporu. Vstup na trh práce alebo prechod na novú pozíciu by nemal byť predmetom predĺženej neistoty. Ako je uvedené v Európskom pilieri sociálnych práv, skúšobné lehoty by preto mali trvať primeraný čas. Mnoho členských štátov zaviedlo všeobecnú maximálnu dĺžku skúšobnej lehoty od troch až šiestich mesiacov, čo by sa malo považovať za primerané. Malo by byť možné, aby skúšobné lehoty trvali dlhšie než šesť mesiacov, ak je to odôvodnené povahou zamestnania, napríklad v prípade riadiacej pozície alebo výkonných pozícií alebo pozícií vo verejnej správe alebo, ak je to v záujme pracovníka, ako napríklad v kontexte osobitných opatrení zameraných na podporu trvalého zamestnania, najmä u mladých pracovníkov. Malo by byť tiež možné, aby sa skúšobné lehoty mohli primerane predĺžiť, ak bol pracovník v práci neprítomný počas skúšobnej lehoty, napríklad z dôvodu choroby alebo dovolenky, aby mohol zamestnávateľ overiť vhodnosť tohto pracovníka na plnenie danej úlohy.
20. Zamestnávatelia by nemali zakazovať pracovníkom, aby sa zamestnali aj u iných zamestnávateľov mimo času stráveného prácou pre nich. Členské štáty by mali mať možnosť stanoviť podmienky pre uplatnenie podmienok nezlučiteľnosti chápaných ako obmedzenia na prácu pre iných zamestnávateľov z objektívnych dôvodov, ako je napríklad ochrana obchodného tajomstva alebo predchádzanie konfliktom záujmov.
21. Pracovníci, ktorých rozvrh pracovného času je úplne alebo väčšinou nepredvídateľný, by mali mať právo na minimálnu predvídateľnosť práce, ak rozvrhnutie určuje najmä zamestnávateľ, či už priamo, napríklad prideľovaním pracovných úloh, alebo nepriamo, napríklad ak od pracovníka vyžaduje, aby reagoval na žiadosti klientov.
22. Referenčný počet hodín a dní, chápaný ako časové intervaly, v ktorých sa môže vykonávať práca na žiadosť zamestnávateľa, by mal byť určený v písomnej forme na začiatku pracovnoprávneho vzťahu.

23. Pre pracovnoprávne vzťahy s rozvrhom pracovného času, ktorý je úplne alebo väčšinou nepredvídateľný a určovaný väčšinou zamestnávateľom, je ďalším dôležitým prvkom predvídateľnosti práce primerané minimálne predbežné upozornenie chápané ako čas, ktorý uplynie od okamihu, keď je pracovník informovaný o existencii novej pracovnej úlohy, a momentom je začatia. Dĺžka lehoty na predbežné oznámenie sa môže meniť podľa potrieb príslušného odvetvia; malo by byť tiež možné stanoviť, že táto dĺžka lehoty sa môže v núdzových situáciách skrátiť, pričom sa zabezpečí primeraná ochrana pracovníkov. Týmto pravidlom nie je dotknutá smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES⁹.
24. Pracovníci by mali mať možnosť odmietnuť, ak pracovná úloha nespadá do referenčných hodín a dní alebo ak pracovník nebol oboznámený v rámci lehoty minimálneho predbežného oznámenia, a nemali by za toto odmietnutie byť penalizovaní. Pracovníci by mali mať aj možnosť takúto pracovnú úlohu prijať, ak si to želajú.

⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES z 11. marca 2002 o organizácii pracovnej doby osôb vykonávajúcich mobilné činnosti v cestnej doprave (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 35).

25. Hoci neštandardné formy zamestnania poskytujú pracovníkom príležitosť vstúpiť na trh práce alebo zostať na ňom, niektorých pracovníkov môžu priviesť do nepredvídateľného a neistého zamestnania. Ak majú zamestnávatelia možnosť ponúknuť pracovníkom v neštandardných formách zamestnania pracovné zmluvy na plný úväzok alebo na dobu neurčitú, mal by sa podporovať prechod na istejšie formy zamestnania v súlade so zásadami stanovenými v Európskom pilieri sociálnych práv. Pracovníci by mali mať možnosť požiadať o inú predvídateľnejšiu a istejšiu formu zamestnania, ak je k dispozícii, a dostať písomnú odpoveď od zamestnávateľa, pričom sa zohľadnia potreby zamestnávateľov aj pracovníkov. Členské štáty by mali mať možnosť obmedziť frekvenciu takýchto žiadostí. Táto smernica by členským štátom nemala brániť v ustanovení toho, že pozície vo verejnej službe, ktoré sa obsadzujú na základe súťažných skúšok, sa nepovažujú za dostupné len na základe žiadosti pracovníka, a tak nepatria do rozsahu pôsobnosti práva požiadať o predvídateľnejšie a istejšie pracovné podmienky.
26. Ak sa od zamestnávateľov na základe právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv požaduje poskytovanie odbornej prípravy pre pracovníkov, aby si mohli plniť pracovné úlohy, je dôležité zabezpečiť, aby sa takáto odborná príprava poskytovala spravodlivo, a to aj osobám v neštandardných formách zamestnania. Náklady na takúto odbornú prípravu by sa nemali účtovať pracovníkovi ani by sa nemali zrážať či odpočítavať z jeho odmeny. Táto povinnosť sa nevzťahuje na odborné vzdelávanie ani na odbornú prípravu, ktorú musia pracovníci absolvovať, aby si zachovali alebo obnovili odbornú kvalifikáciu, pokiaľ sa jej poskytovanie nevyžaduje v právnych predpisoch Únie alebo členských štátov alebo v kolektívnej zmluve.
27. Mala by sa rešpektovať autonómia sociálnych partnerov a ich funkcia zástupcov pracovníkov a zamestnávateľov. Preto by sociálni partneri mali mať možnosť zvážiť, že v konkrétnych sektoroch či situáciách sú vhodnejšie na dosiahnutie účelu tejto smernice odlišné ustanovenia, než sú minimálne normy stanovené v tejto smernici. Členské štáty by preto mali mať možnosť umožniť sociálnym partnerom zachovávať, dohadovať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy, ktoré sa odlišujú od niektorých ustanovení obsiahnutých v tejto smernici, pokiaľ sa nezníži celková úroveň ochrany pracovníkov.

28. Verejná konzultácia o Európskom pilieri sociálnych práv ukázala, že je potrebné posilniť presadzovanie pracovného práva Únie, aby sa zabezpečila jeho účinnosť. Z hodnotenia smernice 91/533/EHS v rámci Programu regulačnej vhodnosti a efektívnosti (REFIT), ktorý realizuje Komisia, vyplynulo, že účinnosť pracovného práva Únie by mohli zlepšiť posilnené mechanizmy presadzovania. Konzultácie ukázali, že v prípade zamestnávateľov, ktorí nevydajú písomné vyhlásenie, sú systémy nápravy založené výlučne na náhrade škody menej účinné než systémy, ktoré obsahujú aj sankcie (ako sú jednorazové platby alebo odňatie povolenia). Takisto sa preukázalo, že zamestnanci počas pracovnoprávneho vzťahu zriedka žiadajú o nápravu, čo ohrozuje cieľ zabezpečiť písomné vyhlásenie, čím by sa malo zaručiť, že pracovníci sú informovaní o základných aspektoch pracovnoprávneho vzťahu. Je preto potrebné zaviesť ustanovenia o presadzovaní, ktorými sa zabezpečí používanie pozitívnych prezumpcií, ak neboli poskytnuté informácie o pracovnoprávnom vzťahu, a/alebo postup, na základe ktorého sa od zamestnávateľa môže vyžadovať poskytnutie chýbajúcich informácií a môže podliehať sankcii, ak tak neurobí. Ak príslušné informácie chýbajú, takéto pozitívne prezumpcie by mohli zahŕňať predpoklad, že pracovník má pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú a že neexistuje žiadna skúšobná lehota alebo že pracovník je zamestnaný na plný úväzok. Tento prostriedok nápravy by mohol byť súčasťou postupu, v rámci ktorého bude pracovník alebo tretia strana, ako napríklad zástupca pracovníka alebo iný príslušný subjekt alebo orgán, informovať zamestnávateľa o tom, že chýbajú určité informácie a že má včas poskytnúť úplné a správne informácie.
29. Od prijatia smernice 91/533/EHS bol vypracovaný rozsiahly systém ustanovení na presadzovanie sociálneho *acquis* Únie, najmä v oblasti rovnosti príležitostí, a jeho prvky by sa mali zahrnúť aj do tejto smernice s cieľom zabezpečiť, aby pracovníci mali prístup k účinnému a neutrannému riešeniu sporov, ako je napríklad občiansky alebo pracovný súd, a právo na nápravu, čo odráža zásadu 7 Európskeho piliera sociálnych práv.
30. So zreteľom na zásadnú povahu práva na účinnú právnu ochranu by pracovníci mali mať takúto ochranu aj po skončení pracovnoprávneho vzťahu, v ktorom došlo k údajnému porušeniu práv pracovníka zaručených touto smernicou.

31. Účinné vykonávanie tejto smernice si vyžaduje primeranú právnu a administratívnu ochranu pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním v nadväznosti na pokus o uplatňovanie práv podľa tejto smernice, akúkoľvek sťažnosť adresovanú zamestnávateľovi alebo akékoľvek právne alebo správne konanie, ktorého cieľom je presadzovanie dodržiavania tejto smernice.
32. Pracovníci by pri výkone práv stanovených v tejto smernici mali byť chránení pred prepustením alebo inou rovnocennou ujmu (napr. ak ide o pracovníka na vyžiadanie a prestanú sa mu prideľovať úlohy) alebo pred akýmkoľvek prípravami na možné prepustenie z dôvodu, že žiada o výkon týchto práv. Ak sa pracovníci domnievajú, že boli prepustení alebo utrpeli rovnocennú ujmu z týchto dôvodov, pracovníci a príslušné orgány by mali mať možnosť vyžadovať, aby zamestnávateľ náležite odôvodnil ich prepustenie alebo rovnocenné opatrenie.
33. Dôkazné bremeno, že k prepusteniu alebo rovnocennej ujme pre pracovníka nedošlo z dôvodu, že si uplatňoval práva stanovené v tejto smernici, by malo prináležať zamestnávateľovi, ak pracovník pred súdom alebo iným príslušným orgánom uvedie skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že bol prepustený alebo bol predmetom rovnocenných opatrení v nadväznosti na takéto dôvody. Členské štáty by mali mať možnosť neuplatniť toto pravidlo v konaniach, v ktorých by mal súd alebo iný príslušný orgán vyšetriť fakty, a najmä v systémoch, v ktorých má takýto orgán vopred schváliť prepustenie z práce.
34. Členské štáty by mali zabezpečiť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie povinností podľa tejto smernice. Sankcie môžu zahŕňať správne a finančné sankcie, ako napríklad pokuty alebo zaplatenie náhrady, ako aj iné druhy sankcií.

35. Keďže ciele tejto smernice nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodu potreby zavedenia spoločných minimálnych požiadaviek ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.
36. Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli zaviesť a zachovať priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcich vnútroštátnych právnych predpisoch alebo právnych predpisoch Únie v tejto oblasti, ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblasti, ktorou sa zaoberá táto smernica. Nemalo by sa použiť najmä ako dôvod na zavedenie zmlúv na nula hodín alebo podobných typov pracovných zmlúv.
37. Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojho vnútroštátneho transpozičného opatrenia na malé a stredné podniky s cieľom ubezpečiť sa, že tieto podniky nebudú neprimerane zasiahnuté, pričom osobitná pozornosť by mali venovať mikropodnikom a administratívne zaťaženiu, a aby výsledky svojich posúdení uverejnili.
38. Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a pokiaľ členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.
39. Vzhľadom na podstatné zmeny zavedené touto smernicou, pokiaľ ide o účel, rozsah a i obsah, nie je vhodné zmeniť smernicu 91/533/EHS. Smernica 91/533/EHS by sa preto mala zrušiť.

40. V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 k vysvetľujúcim dokumentom¹⁰ sa členské štáty zaviazali, že v odôvodnených prípadoch k svojim oznámeniam o transpozičných opatreniach pripoja jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi prvkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych transpozičných nástrojov. V súvislosti s touto smernicou sa zákonodarca domnieva, že zasielanie takýchto dokumentov je odôvodnené,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Účel, predmet úpravy a rozsah pôsobnosti

1. Účelom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky podporou istejšieho a predvídateľnejšieho zamestnávania a zároveň zaistiť adaptabilitu trhu práce.
2. V tejto smernici sa ustanovujú minimálne práva, ktoré sa vzťahujú na každého pracovníka v Únii, ktorý má pracovnú zmluvu alebo je v pracovnoprávnom vzťahu v zmysle práva, kolektívnych zmlúv alebo platnej praxe v jednotlivých členských štátoch.
3. Členské štáty môžu rozhodnúť, že nebudú uplatňovať povinnosti stanovené v tejto smernici na pracovníkov s pracovnoprávnym vzťahom, ktorého trvanie v referenčnom období jedného mesiaca predstavuje v priemere najviac 5 hodín týždenne počas referenčného obdobia štyroch týždňov. Do tohto priemeru 5 hodín sa započítava čas odpracovaný pre všetkých zamestnávateľov tvoriacich ten istý podnik, skupinu alebo subjekt, prípadne patriacich do nich.
4. Odsek 3 sa neuplatňuje na pracovnoprávny vzťah, v ktorom objem platenej práce nie je určený vopred pred nástupom do zamestnania.

¹⁰ Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

5. Členské štáty môžu určiť, ktoré osoby sú zodpovedné za vykonávanie povinností zamestnávateľa stanovených touto smernicou, za predpokladu, že tieto povinnosti budú splnené. Členské štáty sa takisto môžu rozhodnúť, že všetky tieto povinnosti alebo niektoré z nich sa uložia fyzickej alebo právnickej osobe, ktorá nie je stranou pracovnoprávného vzťahu. Týmto odsekom nie je dotknutá smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES¹¹.
- 5a. Členské štáty môžu pri objektívnych dôvodoch stanoviť, že ustanovenia v kapitole III sa neuplatňujú na štátnych zamestnancov, verejné záchranné služby, ozbrojené sily a na policajne orgány, na sudcov, prokurátorov, vyšetrovateľov a na iné orgány presadzovania práva.
6. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že nebudú uplatňovať povinnosti stanovené v článkoch 10 a 11 a v článku 14 ods. 1 písm. a) na fyzické osoby, ktoré konajú ako zamestnávateľia v domácnostiach, kde sa práca pre danú domácnosť vykonáva.
7. Kapitola II tejto smernice sa uplatňuje na námorníkov a rybárov bez toho, aby bola dotknutá smernica Rady 2009/13/ES¹² v prípade námorníkov a smernica Rady (EÚ) 2017/159 v prípade rybárov¹³. Povinnosti uvedené v článku 3 ods. 2 písm. l) a n) a článkoch 6, 8, 9 a 10 sa neuplatňujú na námorníkov a rybárov.

¹¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

¹² Smernica Rady 2009/13/ES zo 16. februára 2009, ktorou sa vykonáva Dohoda uzavretá Združením vlastníkov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) o Dohovore o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 a ktorou sa mení a dopĺňa smernica 1999/63/ES (Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2009, s. 30).

¹³ Smernica Rady (EÚ) 2017/159 z 19. decembra 2016, ktorou sa vykonáva Dohoda o vykonaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o práci v odvetví rybolovu z roku 2007 uzavretá 21. mája 2012 medzi Všeobecnou konfederáciou poľnohospodárskych družstiev v Európskej únii (Cogeca), Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) a Združením národných organizácií rybárskych podnikov v Európskej únii (Europêche) (Ú. v. EÚ L25, 31.1.2017, s. 12).

Článok 2

Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:
 - a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - d) „rozvrhnutie pracovného času“ je rozvrh, ktorý určuje hodiny a dni, keď sa začína a končí výkon práce;
 - e) „referenčné hodiny a dni“ sú časové intervaly v konkrétnych dňoch, počas ktorých sa môže vykonávať práca na žiadosť zamestnávateľa;
 - f) „rozvrh pracovného času“ je forma organizácie práce podľa určitého rozvrhu, ktorý určuje zamestnávateľ.
2. [...]

Článok 2a

Všetky dokumenty možno predkladať a zasielať elektronicky, pokiaľ sú pre pracovníka ľahko dostupné a pokiaľ sa môžu ukladať a vytlačiť.

KAPITOLA II

INFORMÁCIE O PRACOVNOPRÁVNOM VZŤAHU

Článok 3

Povinnosť poskytovať informácie

1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávatelia boli povinní informovať zamestnancov o hlavných aspektoch ich pracovnoprávneho vzťahu.
2. Informácie uvedené v odseku 1 zahŕňajú:
 - a) totožnosť strán pracovnoprávneho vzťahu;
 - b) miesto výkonu práce; ak stále alebo hlavné miesto výkonu práce neexistuje, poznámku, že pracovník je zamestnaný na niekoľkých miestach alebo že si môže slobodne zvoliť miesto výkonu práce a zaregistrované sídlo podniku alebo prípadne bydlisko zamestnávateľa;
 - c) i) názov, funkciu, povahu alebo druh práce, na ktorú bol pracovník prijatý, alebo ii) krátku špecifikáciu alebo popis práce;
 - d) dátum začiatku pracovnoprávneho vzťahu;
 - e) v prípade dočasného pracovnoprávneho vzťahu, konečný dátum alebo jeho predpokladané trvanie;
 - f) trvanie a podmienky skúšobnej lehoty, ak sa uplatňuje;
 - g) nárok na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom;
 - h) dĺžku platenej dovolenky, na ktorú má pracovník nárok, alebo ak ju v čase poskytovania informácie nemožno stanoviť, postupy na udeľovanie a určovanie takejto dovolenky;

- i) postup, ktorý zamestnávateľ a zamestnanec musia dodržiavať v prípade skončenia zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu vrátane výpovedných lehôt, alebo ak v čase poskytovania informácie dĺžku tohto obdobia nemožno stanoviť, metódu určovania týchto výpovedných lehôt;
- j) začiatočnú základnú sumu, ďalšie zložky a výplatné termíny a spôsob odmeny za prácu, na ktorú má zamestnanec nárok;
- k) ak je rozvrh pracovného času úplne alebo väčšinou predvídateľný, dĺžku štandardného pracovného dňa alebo týždňa pracovníka a akékoľvek pravidlá práce nadčas a odmeny za ňu;
- l) ak je rozvrh pracovného času úplne alebo väčšinou nepredvídateľný, zásadu, že rozvrh pracovného času je nepredvídateľný, objem zaručených platených hodín, odmenu za vykonanú prácu okrem zaručených hodín a:
 - i) referenčné hodiny a dni, v rámci ktorých sa od pracovníka môže vyžadovať, aby pracoval;
 - ii) minimálna lehota, v ktorej musí byť pracovníkovi vopred oznámený začiatok pracovnej úlohy;
- m) akékoľvek kolektívne zmluvy upravujúce pracovné podmienky pracovníka; v prípade kolektívnych zmlúv uzavretých mimo podniku osobitnými spoločnými orgánmi alebo inštitúciami, názov príslušného orgánu alebo spoločnej inštitúcie, v rámci ktorej boli zmluvy uzavreté;
- n) totožnosť inštitúcií sociálneho zabezpečenia, ktorým sa odvádzajú sociálne príspevky spojené s pracovnoprávnym vzťahom, a akúkoľvek ochranu v oblasti sociálneho zabezpečenia, ktorú poskytuje zamestnávateľ.

3. Ak je to vhodné, informácie uvedené v odseku 2 písm. f) až n) možno poskytnúť formou odkazu na zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia alebo ustanovenia štatútov či kolektívne zmluvy upravujúce tieto jednotlivé body.

Článok 4

Čas a forma poskytnutia informácií

1. Informácie uvedené v článku 3 ods. 2 písm. a), b), c), d), e), f), j), k) a l) sa poskytujú individuálne pracovníkovi vo forme jedného alebo viacerých dokumentov najneskôr do jedného kalendárneho týždňa od prvého pracovného dňa. Ďalšie informácie uvedené v článku 3 ods. 2 sa poskytujú individuálne pracovníkovi vo forme dokumentu do jedného mesiaca od prvého pracovného dňa.
2. Členské štáty môžu vypracovať vzory a modely dokumentov uvedených v odseku 1 a dajú ich k dispozícii pracovníkom a zamestnávateľom, a to aj ich sprístupnením na jednotnej oficiálnej vnútroštátnej webovej stránke a inými vhodnými prostriedkami.
3. Členské štáty zabezpečia, aby informácie o zákonoch, iných právnych predpisoch a správnych opatreniach alebo ustanoveniach štatútov či všeobecne platných kolektívnych zmluvách upravujúcich uplatniteľný právny rámec, ktoré majú oznamovať zamestnávateľa, boli všeobecne prístupné bezplatne, jasným, transparentným, zrozumiteľným spôsobom ľahko dostupným aj na diaľku a elektronickými prostriedkami, a to aj prostredníctvom existujúcich online portálov pre občanov a podniky v Únii.

Článok 5

Úprava pracovnoprávneho vzťahu

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa akákoľvek zmena v aspektoch pracovnoprávneho vzťahu uvedeného v článku 3 ods. 2 a dodatočných informácií pre pracovníkov vyslaných do iného členského štátu alebo tretej krajiny podľa článku 6 poskytla vo forme dokumentu, ktorý zamestnávateľ predloží pracovníkovi pri najbližšej príležitosti a najneskôr v deň, keď nadobudne účinnosť.

2. Písomný dokument uvedený v odseku 1 sa nevyžaduje v prípade zmien, ktoré nastanú len v dôsledku zmeny zákonov, nariadení a správnych opatrení alebo ustanovení štatútov alebo kolektívnych zmlúv citovaných v dokumentoch uvedených v článku 4 ods. 1 a, ak je to relevantné, v článku 6.

Článok 6

Dodatočné informácie pre pracovníkov vyslaných do iného členského štátu alebo tretej krajiny

1. Členské štáty zabezpečia, aby pracovníkovi, ktorý je povinný pracovať v inom členskom štáte, ako je členský štát, v ktorom zvyčajne pracuje, alebo v tretej krajine, bol ešte pred jeho odchodom predložený dokumenty uvedené v článku 4 ods. 1 a aby obsahovali aspoň tieto dodatočné informácie:
- a) krajina alebo krajiny, v ktorých sa má vykonávať práca v zahraničí, a jej trvanie;
 - b) mena, v ktorej má byť vyplácaná odmena za prácu;
 - c) ak je to relevantné, peňažné alebo vecné dávky spojené s pridelenou prácou;
 - d) ak je to relevantné, podmienky repatriácie pracovníka.
2. Členské štáty zabezpečia, aby pracovník vyslaný do zahraničia v zmysle smernice 96/71/ES, bol okrem toho informovaný o:
- a) odmene, na ktorú má pracovník nárok v súlade s uplatniteľným právom hostiteľského členského štátu;
 - aa) ak je to relevantné, akýchkoľvek osobitných príplatkov súvisiacich s vyslaním a o všetkých pravidlách náhrady výdavkov na cestovné, ubytovanie a stravu;

- b) odkaze na oficiálnu vnútroštátnu webovú stránku alebo stránky vypracované hostiteľským členským štátom alebo štátmi v súlade s článkom 5 ods. 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ¹⁴.
3. Informácie uvedené v odseku 1 písm. b) a odseku 2 písm. a) možno v prípade potreby poskytnúť formou odkazu na zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia a ustanovenia štatútov či kolektívne zmluvy upravujúce tieto konkrétne body.
4. Pokiaľ členské štáty nestanovia inak, odseky 1 a 2 sa neuplatňujú, ak je dĺžka trvania každého pracovného obdobia mimo členského štátu, v ktorom pracovník obvykle pracuje, najviac štyri po sebe nasledujúce týždne.

KAPITOLA III

MINIMÁLNE POŽIADAVKY TÝKAJÚCE SA PRACOVNÝCH PODMIENOK

Článok 7

Maximálne trvanie skúšobnej lehoty

1. Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, že pracovnoprávny vzťah podlieha skúšobnej lehote vymedzenej vo vnútroštátnych právnych predpisoch a/alebo danej praxou, táto lehota nepresiahla šesť mesiacov.
2. Členské štáty môžu stanoviť dlhšie skúšobné lehoty, ak je to odôvodnené povahou zamestnania alebo ak je to v záujme pracovníka. Členské štáty môžu ustanoviť, že ak bol pracovník v práci neprítomný počas skúšobnej lehoty, skúšobná lehota sa môže predĺžiť.

¹⁴ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 11).

Článok 8

Súbežné zamestnanie

1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľ nezakazoval pracovníkom nástup do zamestnania u iných zamestnávateľov mimo rozvrhnutia pracovného času, ktorý určí uvedený zamestnávateľ.
2. Členské štáty však môžu stanoviť podmienky nezlučiteľnosti, ak sú takéto obmedzenia odôvodnené oprávnenými dôvodmi, ako je ochrana obchodného tajomstva alebo predchádzanie konfliktom záujmov.

Článok 9

Minimálna predvídateľnosť práce

Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, že rozvrh pracovného času pracovníka je úplne alebo väčšinou nepredvídateľný, zamestnávateľ môže vyžadovať prácu od pracovníka len vtedy, ak:

- a) sa práca uskutočňuje v rámci vopred stanovených referenčných hodín a dní, ktoré sa určia v súlade s článkom 3 ods. 2 písm. l) bodom i), a
- b) zamestnávateľ informoval pracovníka o pracovnej úlohe v primeranej lehote vopred stanovenej v súlade s článkom 3 ods. 2 písm. l) bodom ii).

Členské štáty môžu stanoviť podmienky uplatňovania tohto článku v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou.

Článok 10

Prechod na inú formu zamestnania

1. Členské štáty zabezpečia, aby pracovník, ktorý ukončil prípadnú skúšobnú lehotu, pričom odpracoval najmenej šesť mesiacov u toho istého zamestnávateľa, mohol požiadať o formu zamestnania s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami, ak je k dispozícii. Členské štáty môžu frekvenciu takýchto žiadostí obmedziť.
2. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľ poskytol písomnú odpoveď do jedného mesiaca od podania žiadosti. Pokiaľ ide o fyzické osoby, ktoré konajú ako zamestnávateľa, a mikropodniky, malé alebo stredné podniky, členské štáty môžu stanoviť predĺženie tejto lehoty na najviac tri mesiace a povoliť ústnu odpoveď na nasledujúce podobné žiadosti predložené tým istým pracovníkom, ak sa odôvodnenie odpovede vzhľadom na situáciu pracovníka nezmenilo.

Článok 11

Odborná príprava

Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľ bezplatne poskytol pracovníkovi odbornú prípravu, ak je podľa právnych predpisov Únie alebo vnútroštátnych právnych predpisov alebo príslušných kolektívnych zmlúv povinný poskytovať pracovníkovi odbornú prípravu na vykonávanie pracovných úloh, na ktoré sú prijatí.

Článok 12

Kolektívne zmluvy

Členské štáty môžu umožniť sociálnym partnerom zachovávať, dohadovať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou, ktorými sa stanovia pravidlá pracovných podmienok pracovníkov odlišné od tých, ktoré sú uvedené v článkoch 7 až 11, pričom sa musí dodržiavať všeobecná ochrana pracovníkov.

KAPITOLA V

HORIZONTÁLNE USTANOVENIA

Článok 13

[...]

Článok 14

Zákonná prezumpcia a mechanizmus skorého vyrovnania

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa v prípade, že zamestnanec nedostane v stanovenej lehote všetky dokumenty podľa článku 4 ods. 1 alebo článku 5, prípadne ich časť, uplatnil aspoň jeden z týchto postupov:
 - a) zamestnanec môže využiť pozitívnu prezumpciu, ktorú stanoví daný členský štát. Zamestnávatelia majú možnosť vyvrátiť prezumpciu alebo
 - b) pracovník má možnosť podať príslušnému orgánu sťažnosť a prijať primeranú nápravu včasným a účinným spôsobom.
2. Členské štáty môžu ustanoviť, že postupy uvedené v odseku 1 sú podmienené informovaním zamestnávateľa a skutočnosťou, že zamestnávateľ neposkytne včas chýbajúce informácie.

Článok 15

Právo na nápravu

Členské štáty zabezpečia, aby pracovníci vrátane tých, ktorých pracovnoprávny vzťah sa skončil, mali prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a právo na nápravu v prípade porušenia ich práv vyplývajúcich z tejto smernice.

Článok 16

Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami

Členské štáty zavedú opatrenia potrebné na ochranu pracovníkov vrátane pracovníkov, ktorí sú zástupcami zamestnancov, pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa alebo pred nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z podania sťažnosti zamestnávateľovi alebo akéhokoľvek konania začatého s cieľom vymôcť súlad s právami stanovenými v tejto smernici.

Článok 17

Ochrana pred prepustením a dôkazné bremeno

1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia alebo postupu s rovnocenným účinkom a všetky prípravy na prepustenie pracovníkov z dôvodu, že si uplatňovali práva stanovené v tejto smernici.
2. Pracovníci, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení alebo boli predmetom opatrenia s rovnocenným účinkom z dôvodu, že si uplatnili práva stanovené v tejto smernici, môžu zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia alebo rovnocenného opatrenia. Zamestnávateľ poskytne toto odôvodnenie písomne.
3. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípade, že pracovníci uvedení v odseku 2 informujú súd alebo iný príslušný orgán o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k takémuto prepusteniu alebo rovnocennému opatreniu, žalovaný musel dokázať, že k prepusteniu došlo z iných dôvodov, ako sú tie uvedené v odseku 1.
4. Odsek 3 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie.
5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 3 na konania, v ktorých zisťovanie skutkových okolností prislúcha súdu alebo inému príslušnému orgánu.

6. Odsek 3 sa neuplatňuje na trestné konania, pokiaľ členský štát nestanoví inak.

Článok 18

Sankcie

Členské štáty stanovia pravidlá týkajúce sa účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií za prípady porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

KAPITOLA VI

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 19

Priaznivejšie ustanovenia

1. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v členských štátoch.
2. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov.
3. Táto smernica sa nedotýka iných práv priznaných pracovníkom na základe iných právnych aktov Únie.

Článok 20

Vykonávanie

1. Členské štáty prijímú opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou [do dátumu nadobudnutia účinnosti + 3 roky]. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.
2. Keď členské štáty prijímú opatrenia uvedené v odseku 1, tieto budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo budú doplnené o takýto odkaz pri príležitosti ich úradného uverejnenia. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.
- 2a. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.
3. Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a pokiaľ členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.

Článok 21

Prechodné opatrenia

Práva a povinnosti stanovené v tejto smernici sa uplatňujú na všetky pracovnoprávne vzťahy od [dátumu nadobudnutia účinnosti + 3 roky]. Zamestnávateľ však poskytne alebo doplní dokumenty uvedené v článku 4 ods. 1, článku 5 a článku 6 iba na žiadosť pracovníka už zamestnaného k tomuto dátumu. Nepodanie takejto žiadosti nemá za následok vylúčenie pracovníkov z minimálnych práv stanovených podľa článkov 7 až 11.

Článok 22

Preskúmanie zo strany Komisie

Do [dátum nadobudnutia účinnosti + 9 rokov] Komisia po porade s členskými štátmi a so sociálnymi partnermi na úrovni Únie a s ohľadom na vplyv na malé a stredné podniky preskúma uplatňovanie tejto smernice s cieľom navrhnúť prípadné potrebné zmeny.

Článok 23

Zrušenie

Smernica 91/533/EHS sa zrušuje s účinnosťou od [dátum nadobudnutia účinnosti + 3 roky]. Odkazy na zrušenú smernicu sa považujú za odkazy na túto smernicu.

Článok 24

Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 25

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

za Európsky parlament

za Radu
