

V Bruseli 22. decembra 2017
(OR. en)

16018/17

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

**SOC 829
EMPL 629
DIGIT 290
CODEC 2147**

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od: Jordi AYET PUIGARNAU, riaditeľ,
v zastúpení generálneho tajomníka Európskej komisie

Dátum doručenia: 21. decembra 2017

Komu: Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generálny tajomník Rady Európskej únie

Č. dok. Kom.: COM(2017) 797 final

Predmet: Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o
transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej
únii

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2017) 797 final.

Príloha: COM(2017) 797 final



V Bruseli 21. 12. 2017
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii

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

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

Svet práce sa od prijatia smernice 91/533/EHS o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (ďalej len „smernica o písomnom vyhlásení“) podstatne zmenil. V poslednom štvrtstoročí je trh práce čoraz flexibilnejší. V roku 2016 štvrtinu všetkých pracovných zmlúv predstavovali „neštandardné“ formy zamestnania a v posledných desiatich rokoch má vyše polovica všetkých nových pracovných miest „neštandardný“ charakter¹. Digitalizácia uľahčuje vytváranie nových foriem zamestnania, keďže demografické zmeny viedli k rozmanitejšiemu zloženiu pracujúcich. Flexibilita spolu s novými formami zamestnania je hlavnou hnacou silou vytvárania pracovných miest a rastu trhu práce. Od roku 2014 vzniklo viac ako päť miliónov pracovných miest, z čoho takmer 20 % v nových formách zamestnania. Keďže nové formy práce sa dokážu prispôbovať zmenám v hospodárskej situácii, vznikajú aj nové obchodné modely, a to aj v kolaboratívnom hospodárstve. Tým sa poskytol vstup na trh práce aj ľuďom, ktorí by z neho v minulosti boli bývali vylúčení. Úroveň zamestnanosti v EÚ dosahuje historické maximum: zamestnaných je 236 miliónov mužov a žien.

Tieto trendy však vedú aj k nestabilite a nedostatočnej predvídateľnosti v určitých pracovných vzťahoch, najmä pokiaľ ide o pracovníkov v najneistejších situáciách. Nedostatočné právne rámce môžu pre pracovníkov v neštandardnom zamestnaní predstavovať riziko nejasných alebo nekalých praktík a sťažovať im presadzovanie práv. Približne 4 až 6 miliónov pracovníkov pracuje na zmluvy na vyžiadanie či občasnú zmluvu a mnohí majú len slabé záruky, kedy a ako dlho budú pracovať. Až jeden milión z nich sa riadi doložkou o exkluzivite, ktorá im bráni pracovať pre iného zamestnávateľa². Iba štvrtina dočasných pracovníkov prechádza do trvalého zamestnania a objem dobrovoľnej práce na kratší pracovný čas v roku 2016 dosiahol zhruba 28 %³. Pružnejšie formy organizácie práce môžu spôsobiť neistotu, pokiaľ ide o uplatniteľné práva⁴.

V reakcii na túto situáciu niektoré členské štáty zaviedli nové právne predpisy a vnútroštátni sociálni partneri vypracovali nové kolektívne zmluvy, čo poviedlo k čoraz rozmanitejším regulačným systémom v EÚ. Tým sa zvyšuje riziko hospodárskej súťaže založenej na znižovaní sociálnych noriem, čo má škodlivé následky aj pre zamestnávateľov, ktorí čelia neutržateľnému konkurenčnému tlaku, a pre členské štáty, ktoré prichádzajú o príjmy z daní a príspevky na sociálne zabezpečenie. Výzvou je zabezpečiť, aby dynamické inovačné trhy práce podporujúce konkurencieschopnosť EÚ boli navrhnuté tak, aby ponúkali základnú ochranu pre všetkých pracovníkov, dlhodobý rast produktivity pre zamestnávateľov a uľahčovali konvergenciu smerom k lepším životným a pracovným podmienkam v celej EÚ.

¹ Neštandardná práca zahŕňa trvalý pracovný pomer na kratší pracovný čas a dočasný pracovný pomer na plný i kratší pracovný čas.

² „Štúdia k posúdeniu vplyvu o preskúmaní smernice o písomnom vyhlásení“, ktorú vypracovalo Centrum pre stratégiu a hodnotiace služby a Inštitút verejného poriadku a správy.

³ Výberové zisťovanie pracovných síl v EÚ (EÚ28, 2016).

⁴ Oznámenie Komisie na tému „Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo“, COM(2016) 356 final.

Táto iniciatíva je jedným z hlavných opatrení v nadväznosti na Európsky pilier sociálnych práv, ktorý Európsky parlament, Rada a Komisia spoločne vyhlásili na Sociálnom samite pre spravodlivé pracovné miesta a rast v Göteborgu 17. novembra 2017⁵. Piliér slúži ako vodidlo pre obnovenú vzostupnú konvergenciu sociálnych noriem v kontexte meniacich sa podmienok vo svete práce. Táto smernica prispieva hlavne k uplatňovaniu zásady 5 piliera „bezpečné a adaptabilné zamestnanie“ a zásady 7 „informácie o podmienkach zamestnania a ochranu v prípade prepustenia“⁶. Táto iniciatíva bola oznámená vo vyhlásení o úmysle predsedu Junckera a prvého podpredsedu Timmermansa z 13. septembra 2017 a je súčasťou pracovného programu Komisie.

V návrhu sa riešia dve vzájomne prepojené výzvy. Po prvé, pri hodnotení smernice 91/533/EHS v rámci Programu regulačnej vhodnosti a efektívnosti (REFIT)⁷, ktorý realizuje Komisia, sa zistili nedostatky v osobnej a vecnej pôsobnosti smernice a boli sformulované odporúčania, ako zvýšiť ich účinnosť. Po druhé, počas verejnej konzultácie o Európskom pilieri sociálnych práv⁸ boli zdôraznené diskrepancie medzi súčasným sociálnym *acquis* EÚ a najnovším vývojom na trhu práce. Tento fakt bol podčiarknutý aj v uznesení Európskeho parlamentu o pilieri z januára 2017. Parlament požadoval rozšírenie existujúcich minimálnych noriem o nové druhy pracovnoprávných vzťahov, účinnejšie presadzovanie práva EÚ, zvýšenie právnej istoty na jednotnom trhu a predchádzanie diskriminácii doplnením existujúcich právnych predpisov EÚ s cieľom zabezpečiť pre každého pracovníka základný súbor vymožitelných práv bez ohľadu na typ zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu⁹. Vo svojom uznesení o pracovných podmienkach a neistých pracovných miestach z júla 2017 Parlament vyzýva Komisiu, aby zrevidovala smernicu o písomnom vyhlásení s cieľom zohľadniť nové formy zamestnania¹⁰. Európsky hospodársky a sociálny výbor a Výbor regiónov vo svojich stanoviskách o pilieri zdôraznili nedostatky v oblasti ochrany pracovníkov a potrebu konať na úrovni EÚ s cieľom stanoviť rámec pre spravodlivé pracovné podmienky a nájsť správnu rovnováhu medzi flexibilitou a istotou¹¹.

Komisia 26. apríla 2017 a 21. septembra 2017 otvorila dve fázy konzultácií s európskymi sociálnymi partnermi o možnom smerovaní Únie a o obsahu opatrení Únie, ako sa stanovuje v článku 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ)¹². Sociálni partneri nezačali proces dialógu na túto tému s cieľom zaviesť zmluvné vzťahy vrátane dohôd, ako je stanovené v článku 155 ZFEÚ. Komisia v nadväznosti na názory vyjadrené v rámci konzultácie so sociálnymi partnermi predkladá tento návrh smernice v súlade s ustanoveniami ZFEÚ.

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

⁶ Zásada 7: „Pracovníci majú na začiatku zamestnania právo na písomné informácie o právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, a to aj počas skúšobnej lehoty.“

⁷ Hodnotenie „smernice o písomnom vyhlásení“ (91/533/EHS) v rámci programu REFIT, SWD(2017) 205 final.

⁸ Správa o verejnej konzultácii – Sprievodný dokument k oznámeniu Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Vytvorenie Európskeho piliera sociálnych práv, SWD(2017) 206 final.

⁹ Uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o Európskom pilieri sociálnych práv.

¹⁰ Uznesenie Európskeho parlamentu zo 4. júla 2017 o pracovných podmienkach a neistých pracovných miestach.

¹¹ Stanovisko SOC/542 Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 25. januára 2017. Výbor regiónov, stanovisko o Európskom pilieri sociálnych práv, 11. októbra 2017.

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

Všeobecným cieľom navrhovanej smernice je podporovať bezpečné a predvídateľné pracovné miesta a zároveň zabezpečiť adaptabilitu trhu práce a zlepšenie životných a pracovných podmienok.

Osobitné ciele, vďaka ktorým možno dosiahnuť tento všeobecný cieľ, sú:

1. zlepšiť prístup pracovníkov k informáciám o ich pracovných podmienkach;
2. zlepšiť pracovné podmienky pre všetkých pracovníkov, najmä v nových a neštandardných formách zamestnania, a zároveň zachovať priestor pre prispôsobivosť a inováciu na trhu práce;
3. zlepšiť súlad s normami pracovných podmienok účinnejším presadzovaním a
4. zvýšiť transparentnosť na pracovnom trhu, ale vyhýbať sa pritom vytváraniu nadmernej záťaže pre podniky všetkých veľkostí.

Navrhovaná smernica nahradí smernicu o písomnom vyhlásení novým nástrojom, ktorým sa zabezpečuje transparentnosť pracovných podmienok pre všetkých pracovníkov a ktorým sa vymedzujú nové podstatné práva na zlepšenie predvídateľnosti a bezpečnosti pracovných podmienok, najmä pre tých, ktorí majú neisté zamestnanie. To sa dosahuje vďaka tomu, že kapitola II poskytuje aktualizované základné informácie o pracovnoprávnom vzťahu pre všetkých pracovníkov v Únii vrátane odhadovaných 2 až 3 miliónov tých, ktorí sú v súčasnosti vylúčení z rozsahu pôsobnosti smernice o písomnom vyhlásení, ktorá vymedzenie pojmu „zamestnanec“ a „pracovnoprávny vzťah“ necháva na členských štátoch. Osobný rozsah pôsobnosti smernice sa objasní vymedzením pojmu „pracovník“ na základe judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (SDEÚ) používanej na určovanie postavenia pracovníka a rozšíri obmedzením možnosti členských štátov vylúčiť z tohto vymedzenia pracovníkov v krátkodobých alebo príležitostných pracovnoprávnych vzťahoch. Novým súborom minimálnych požiadaviek v kapitole III sa stanovuje limit na trvanie skúšobnej lehoty, všeobecné pravidlo, že pracovníkovi sa nemôže brániť nadviazať pracovnoprávny vzťah s iným zamestnávateľom mimo pracovného času, práva na väčšiu predvídateľnosť pracovného času a primerané predbežné upozornenie zamestnancov s premenlivými rozvrhnutiami pracovného času, možnosť požiadať o prechod na predvídateľnejšie a bezpečnejšie formy zamestnania, ako aj právo na povinnú odbornú prípravu bez nákladov. Tieto práva sa opierajú o ustanovenia, ktoré riešia nedostatky v presadzovaní smernice 91/533/EHS a prispôbujú opatrenia na presadzovanie z ostatných prvkov sociálneho *acquis* EÚ, ktoré sa týkajú porovnateľných situácií¹³.

Navrhovaná smernica sa nezameriava na konkrétny druh zamestnania, ako je to v smerniciach o práci na kratší pracovný čas, o práci na dobu určitú alebo o dočasnej agentúrnej práci¹⁴, ale zabezpečuje základnú úroveň všeobecnej ochrany všetkých existujúcich a budúcich zmluvných foriem. Taká smernica bude účinnejší nástroj ako samostatné legislatívne iniciatívy zamerané na špecifické formy zamestnania, ktoré môžu byť ľahko nahradené inými vzhľadom na rýchle tempo zmien na trhu práce. Navrhovaná smernica by mala stanoviť právny rámec pre budúci priaznivý vývoj nových pružných foriem zamestnania.

¹³ Smernica 2006/54/ES [o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie)], smernica 2000/43/ES (ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod) a smernica 2000/78/ES (ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani).

¹⁴ Smernica Rady 97/81/ES (práca na kratší pracovný čas), smernica Rady 1999/70/ES (práca na dobu určitú), smernica 2008/104/ES (dočasná agentúrna práca).

Očakáva sa, že tento návrh ponúkne širokú škálu výhod. Všetci pracovníci vrátane tých, ktorí majú krátkodobé a nestále pracovnoprávne vzťahy, budú mať jasnú predstavu o svojich pracovných podmienkach a nových minimálnych normách. Hoci zamestnávateľia prídu o trochu pružnosti, mali by profitovať z udržateľnejšej hospodárskej súťaže, väčšej právnej istoty a motivovanejšej a produktívnejšej pracovnej sily spolu so zvýšenou zmluvnou stabilitou a menšou fluktuáciou. Spoločnosť ako celok by mali čerpať výhody zo širšieho základu pre dane a príspevky na sociálne zabezpečenie.

- **Súlad s existujúcimi ustanoveniami v tejto oblasti politiky**

Navrhovaná smernica dopĺňa tieto akty sekundárneho práva Európskej únie:

Smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb

Článok 6 navrhovanej smernice uvádza písomné informácie, ktoré sa musia poskytovať pracovníkom pri vysielaní do zahraničia, vrátane tých, ktorí sú vyslaní do iného členského štátu EÚ, na základe príslušných ustanovení smernice 96/71/ES, ako sa odporúča v hodnotení REFIT.

Smernica Rady 1999/70/ES o práci na kratší pracovný čas a smernica Rady 97/81/ES o práci na dobu určitú

Článok 10 navrhovanej smernice dopĺňa ustanovenia uvedených dvoch smerníc so zameraním hlavne na pracovníkov na kratší pracovný čas a pracovníkov na dobu určitú a zavádza možnosť, aby pracovník mohol požiadať o formu zamestnania s predvídateľnejšími a bezpečnejšími pracovnými podmienkami, ak je to možné, a aby dostal od zamestnávateľa písomnú odpoveď.

Smernica 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci

Z hodnotenia REFIT vyplynulo, že smernica o písomnom vyhlásení by mohla lepšie zohľadňovať smernicu 2008/104/ES tým, že bude výslovne upravovať podmienky agentúrnych pracovníkov a že bude špecifikovať, že užívateľský podnik má povinnosť priamo informovať agentúrnych pracovníkov o podmienkach zamestnania. To sa odráža v článku 2 navrhovanej smernice, kde sa stanovujú kritériá na vymedzenie postavenia pracovníkov a zamestnávateľov, a v článku 1, kde sa stanovuje, že funkciu zamestnávateľa môže plniť viac než jeden subjekt.

Okrem toho ustanovenia v kapitole III navrhovanej smernice podporujú dosiahnutie organizácie pracovného času, ktorý bude chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov, čo upravuje smernica 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

Pokiaľ ide o stážistov, Komisia poznamenáva, že tí už sú predmetom ochrany podľa odporúčania Rady z 10. marca 2014 o rámci kvality pre stáže. Komisia navrhla podobný rámec pre učňov¹⁵.

Ustanovenia o presadzovaní uvedené v článkoch 13 až 18 navrhovanej smernice sú odvodené od ustanovení existujúceho sociálneho *acquis* EÚ a dopĺňajú ich, ako je podrobne uvedené v časti venovanej opisu článkov navrhovanej smernice.

- **Súlad s ostatnými politikami Únie**

¹⁵ COM(2017) 563 final.

Navrhovaná smernica prispieva k vykonávaniu týchto zásad stanovených v Európskom pilieri sociálnych práv:

Zásada 1: Vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie. Požiadavky na informácie uvedené v článku 3 sa rozšírili tak, aby zahŕňali odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, a článok 11 ukladá členským štátom zaviesť povinnosť pre zamestnávateľov, aby poskytovali svojim pracovníkom bezplatné povinné kurzy odbornej prípravy, ako sa to vyžaduje v príslušných právnych predpisoch Únie alebo vo vnútroštátnych právnych predpisoch či v kolektívnych zmluvách.

Zásada 2: Rodová rovnosť. Do nových a neštandardných foriem zamestnania sú zapojené prevažne ženy¹⁶. Práve tie by mohli mať mimoriadny úžitok z vecných práv zakotvených v kapitolách III až VI navrhovanej smernice. Smernica preto prispeje k uplatňovaniu zásady zlepšiť rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí, pokiaľ ide o účasť na trhu práce.

Zásada 5: Bezpečné a adaptabilné zamestnanie. Rozšírenie rozsahu pôsobnosti navrhovanej smernice stanovené v článkoch 1 a 2 je zamerané na zásadu, že pracovníci majú právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornú prípravu „bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu“. Celkový obsah navrhovanej smernice je určený na dosiahnutie rovnováhy medzi posilnením práv pracovníkov a zachovaním „nevyhnutnej flexibility pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôsobiť meniacim sa hospodárskym podmienkam“, čo je uvedené v zásade 5 písm. b), vrátane možnosti zmeny minimálnych požiadaviek v oblasti pracovných podmienok prostredníctvom kolektívnych zmlúv (článok 12). V navrhovanej smernici sa rieši aj zásada 5 písm. d): „Treba zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom zneužívania atypických zmlúv. Každá skúšobná lehota by mala trvať primeraný čas.“ Na prvú časť sú zamerané nové vecné práva na vyššiu predvídateľnosť, na požiadanie o novú formu zamestnania, ako aj o obmedzenia používania doložiek o exkluzivite a nezlučiteľnosti. Na druhú časť je zamerané stanovenie šesťmesačného stropu pre skúšobnú lehotu.

Zásada 7: Informácie o podmienkach zamestnania a ochrana v prípade prepustenia. V navrhovanej smernici sa posilňuje súčasná povinnosť poskytovať písomné informácie, a to tým, že sa rozširuje a aktualizuje rozsah minimálneho objemu informácií, ktoré sa majú poskytovať, a že sa skracuje lehota na ich predloženie na dva mesiace od prvého dňa pracovnoprávneho vzťahu, čím sa rieši prvok zásady 7 písm. a), že informácie sa musia poskytovať „na začiatku zamestnania“.

Zásada 8: Sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov. Prebehli konzultácie so sociálnymi partnermi podľa článku 154 ZFEÚ o možnom rozsahu činnosti Únie v záujme revízie smernice o písomnom vyhlásení, a ich odpovede boli zohľadnené pri vypracúvaní návrhu Komisie. Článok 12 navrhovanej smernice stanovuje flexibilitu pre minimálne požiadavky stanovené v kapitole III, ktoré sa majú meniť prostredníctvom kolektívnej zmluvy, pokiaľ výsledok vo všeobecnosti rešpektuje celkovú ochranu zakotvenú v navrhovanej smernici.

S touto navrhovanou smernicou sú úzko spojené aj ďalšie iniciatívy, ktoré prispievajú k vykonávaniu Európskeho piliera sociálnych práv a dopĺňajú ju – ide najmä o legislatívny návrh o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov

¹⁶ Výberové zisťovanie pracovných síl v EÚ (EÚ28, 2016).

[COM(2017) 253 final], konzultácie so sociálnymi partnermi v súvislosti s prístupom pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb k sociálnej ochrane [C(2017) 2610 final a C(2017) 7773 final] či výkladové oznámenie o pracovnom čase [C(2017) 2601 final]. Návrhom smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov sa zavádza právo, aby pracovníci, ktorí majú deti do 12 rokov, mohli požiadať o pružné formy organizácie práce na účely opatrovania; zamestnávateľia majú v takomto prípade povinnosť zaoberať sa žiadosťou o pružnú formu organizácie práce a reagovať na ňu, a to s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov a pracovníkov, a zdôvodniť jej prípadné zamietnutie. Zamestnávateľia by taktiež mali povinnosť zaoberať sa žiadosťami o návrat k pôvodnému rozvrhnutiu pracovného času a reagovať na ne. V navrhovanej smernici o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach by sa táto zásada mohla doplniť tak, že by sa pracovníkom umožnilo požiadať o bezpečnejšiu formu práce namiesto pružnejšej.

Na záver treba dodať, že bol zohľadnený návrh na revíziu smernice o vysielaní pracovníkov [COM(2016) 128 final] a návrhy predložené v rámci „balíka opatrení v oblasti mobility“ z 31. mája 2017, najmä navrhované osobitné pravidlá týkajúce sa vysielania vodičov v odvetví cestnej dopravy [COM(2017) 278 final].

2. PRÁVNY ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právny základ

Návrh sa zakladá na článku 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ, ktorý upravuje prijímanie právnych predpisov zavádzajúcich minimálne požiadavky, okrem iného v súvislosti s „pracovnými podmienkami“, ako sa uvádza v článku 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ, pričom sa však nesmú ukladať správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.

• Subsidiarita

Informačné povinnosti týkajúce sa pracovných podmienok boli stanovené na úrovni EÚ v smernici 91/533/EHS. Pri hodnotení tejto smernice v rámci programu REFIT sa potvrdilo, že v tejto oblasti sú potrebné opatrenia na úrovni EÚ, a to v súlade so zásadou subsidiarity. Zmeny sú potrebné na to, aby sa daná smernica zosúladiť s vývojom na trhu práce, ku ktorému došlo od jej prijatia v roku 1991, a aby sa vyriešili nedostatky zistené pri hodnotení REFIT.

Dodatočné vecné práva stanovené v kapitole III sú odôvodnené na úrovni EÚ, keďže opatrenia výlučne na úrovni členských štátov v reakcii na nové a neštandardné formy zamestnania by nemuseli nutne viesť k rovnakej úrovni ochrany, pokiaľ ide o transparentnosť a predvídateľnosť, a hrozilo by riziko vzniku rastúcich rozdielov medzi členskými štátmi, pričom by mohlo dôjsť aj k hospodárskej súťaži na základe sociálnych noriem. Podniky by preto naďalej súťažili za nerovnakých podmienok, čo by bolo prekážkou z hľadiska fungovania vnútorného trhu.

Navrhovaná smernica sa zakladá na minimálnom stupni harmonizácie systémov členských štátov, ktorý rešpektuje právomoci členských štátov stanoviť vyššie normy a stanovuje možnosť pre sociálnych partnerov, aby prispôbovali kombináciu vecných práv a povinností prostredníctvom kolektívnych zmlúv. V súlade s článkom 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ smernica podporí a doplní činnosť členských štátov minimálnymi požiadavkami na postupné vykonávanie.

- **Proporcionalita**

Zásada proporcionality je plne dodržaná, keďže rozsah pôsobnosti návrhu sa obmedzuje na zabezpečenie poskytovania konzistentných informácií pre pracovníkov o ich pracovných podmienkach a zabezpečenie základných práv pracovníkov, bez ktorého by mohlo dôjsť k špirále poklesu sociálnych noriem. Navrhovaná smernica obsahuje opatrenia na zníženie záťaže a podporu súladu. Ako sa uvádza v posúdení vplyvu, náklady sú primerané a odôvodnené vzhľadom na postupné a dlhodobé prínosy k istejšímu zamestnávaniu, zvýšeniu produktivity a zjednodušeným postupom pre zamestnancov i zamestnávateľov, čo je v súlade so širšími sociálnymi ambíciami EÚ.

Návrh ponecháva členským štátom možnosť rozhodnúť sa, či zachovajú alebo zavedú výhodnejšie normy pre pracovníkov s prihliadnutím na osobitosti ich vnútroštátnej situácie, a umožňuje úpravy vecných práv prostredníctvom kolektívnych zmlúv. Tým ponecháva priestor na flexibilitu, pokiaľ ide o výber konkrétnych vykonávacích opatrení.

- **Výber nástroja**

V článku 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ sa výslovne uvádza, že smernice sú vhodným právnym nástrojom na zavedenie minimálnych požiadaviek, ktoré budú členské štáty musieť postupne vykonávať.

3. VÝSLEDKY HODNOTENÍ *EX POST*, KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

- **Hodnotenia *ex post*/kontroly vhodnosti existujúcich právnych predpisov**

Hodnotenie smernice o písomnom vyhlásení v rámci programu REFIT bolo uverejnené v apríli 2017¹⁷. Uvádza sa v ňom, že všetky zainteresované strany považujú smernicu za **vhodnú** a že **súlad** v členských štátoch a jednotlivých odvetviach je stredný až vysoký. Smernica je pri dosahovaní svojich cieľov do značnej miery **účinná**. Jej účinnosť by sa mohla ďalej posilniť vďaka revízií rozsahu jej pôsobnosti s cieľom zabezpečiť širšie pokrytie pracovníkov vrátane pracovníkov v nových formách zamestnania; ďalšie možnosti sú skrátenie dvojmesačnej lehoty na informovanie pracovníkov a zlepšenie presadzovania revíziou prostriedkov nápravy a sankciami v prípade nesúladu. Pokiaľ ide o **efektívnosť**, nejaví sa, že by transpozícia smernice viedla k značnému zvýšeniu nákladov pre podniky. Pokiaľ ide o vonkajšiu **koherentnosť**, existuje priestor na ďalšie zblížovanie s pravidlami vzťahujúcimi sa na vyslaných pracovníkov, dočasných agentúrnych zamestnancov a stážistov.

V hodnotení sa navyše potvrdilo, že smernica má jednoznačnú **pridanú hodnotu EÚ**. Stanovenie minimálnych noriem na úrovni EÚ, pokiaľ ide o informácie pre zamestnancov, je nevyhnutné, pretože zvyšuje istotu pre zamestnávateľov aj zamestnancov a zabraňuje snahe členských štátov o poskytovanie čo najhorších pracovných podmienok. Takisto zvyšuje predvídateľnosť pre podniky a uľahčuje mobilitu pracovníkov v rámci vnútorného trhu.

- **Konzultácie so zainteresovanými stranami**

Komisia uskutočnila v období od 26. januára do 20. apríla 2016 verejné konzultácie o smernici o písomnom vyhlásení. Súhrn odpovedí je priložený k hodnoteniu REFIT.

¹⁷ SWD(2017) 205 final.

Od marca do decembra 2016 sa uskutočnila otvorená verejná konzultácia k návrhu Komisie o Európskom pilieri sociálnych práv. Ako sa pri nej jasne ukázalo¹⁸, je čoraz potrebné vymedziť a uplatňovať primerané práva v prípade mnohých pracovníkov v nových a neštandardných pracovnoprávných vzťahoch. Takéto zmluvné dojednania predstavujú príležitosť pre ľudí vstúpiť na trh práce alebo sa na ňom udržať a pružnosť, ktorú ponúkajú, môže byť vecou osobnej voľby. Nevhodná regulácia však znamená, že mnohí pracovníci sa ocitajú v nepriaznivej situácii spôsobenej právnymi medzerami, a tak sa môžu stať obeťami nejasných alebo nekalých praktík a ťažko presadzovať svoje práva.

V súlade s článkom 154 ZFEÚ Komisia uskutočnila dvojfázovú konzultáciu so **sociálnymi partnermi** o možnej revízií smernice o písomnom vyhlásení.

Pokiaľ ide o potrebu legislatívnych opatrení na revíziu smernice 91/533/EHS, sociálni partneri mali nejednotné názory a nedospeli ani k dohode o začatí priamych rokovaní s cieľom uzatvoriť dohodu na úrovni Únie.

V oboch fázach sa **odborové organizácie** vyslovili za objasnenie a rozšírenie osobnej pôsobnosti smernice, najmä odstránením výnimiek z osobnej pôsobnosti a zahrnutím kritérií, ktoré pomôžu identifikovať existenciu pracovnoprávneho vzťahu. Okrem toho požadovali, aby sa do rozsahu pôsobnosti zahrnuli samostatne zárobkovo činné osoby. So zreteľom na informačný balík odborové organizácie súhlasili so zoznamom navrhnutým v konzultačnom dokumente Komisie a požadovali ďalšie dodatky k balíku. Žiadali, aby sa písomné vyhlásenia poskytovali ešte pred začatím práce alebo okamžite pri podpise zmluvy. Uznali potrebu zlepšiť prístup k sankciám a prostriedkom nápravy, a to aj tým, že žiadali o zavedenie tzv. prezumpcie zamestnania, ak zamestnávateľ neposkytne písomné vyhlásenie. Vehementne podporili aj nové minimálne práva zamerané na zlepšenie transparentnosti a predvídateľnosti pracovných podmienok. Požadovali však väčší rozsah práv než ten uvedený v druhom konzultačnom dokumente vrátane úplného zákazu foriem zmluvných dojednaní, ktoré nezabezpečujú pracovníkom minimálny objem platených hodín a právo na primeranú odmenu.

V oboch fázach sa **zamestnávateľské organizácie** vyjadrili proti rozšíreniu rozsahu pôsobnosti smernice a zavedeniu vymedzenia pojmu „pracovník“ pre obavy týkajúce sa flexibility pri zakladaní podnikov a vytváraní pracovných miest, ako aj zásady subsidiarity. Väčšina nepodporila zmenu informačného balíka ani skrátenie lehoty na dva mesiace. Žiadna organizácia sa nevyslovila za zmenu systému prostriedkov nápravy a sankcií na úrovni EÚ. Len s niekoľkými výnimkami boli organizácie zamestnávateľov proti zavedeniu nových minimálnych práv do revidovanej smernice. Preto sa radšej nevyjadrili k osobitným minimálnym právam stanoveným v konzultačnom dokumente, pričom argumentovali, že tieto otázky patria do právomoci členských štátov a že nie je potrebné, aby EÚ podnikala kroky v týchto oblastiach, ba dokonca že je to v rozpore so zásadou subsidiarity.

- **Získavanie a využívanie expertízy**

Komisia zadala zákazku na analýzu nákladov a prínosov možných opatrení EÚ obsiahnutých v revidovanej smernici. Takisto preskúmala niektoré hlavné analytické a dátové zdroje, pokiaľ ide o nové a neštandardné formy zamestnania, najmä tie, ktoré vypracoval Európsky

¹⁸ Pozri oznámenie COM(2016) 127 final a správu o verejnej konzultácii SWD(2017) 206 final, s. 18 – 21.

parlament¹⁹, Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound)²⁰, Medzinárodná organizácia práce (MOP)²¹ a Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD)²².

- **Posúdenie vplyvu**

Posúdenie vplyvu bolo prerokované s výborom pre kontrolu regulácie 29. novembra 2017. Výbor predložil pozitívne stanovisko s pripomienkami, ktoré boli zamerané na lepšie objasnenie rozsahu pôsobnosti, výberu možností a očakávaných prínosov tejto iniciatívy a na vysvetlenie, ako by sa dali zmierniť prípadné neúmyselné negatívne dôsledky tejto iniciatívy²³.

Kombinácia opatrení predložených v tomto návrhu bola v posúdení vplyvu označená za najefektívnejšiu, najúčinnnejšiu a najkoherentnejšiu. Kvantitatívna analýza uprednostňovanej kombinácie opatrení je prísľubom výrazného zlepšenia pracovných a životných podmienok. Predovšetkým treba zdôrazniť, že rozsah pôsobnosti smernice sa rozšíri na minimálne dva až tri milióny pracovníkov s neštandardnými zmluvami. Zvýšená predvídateľnosť pre zhruba štyri až sedem miliónov pracovníkov by mala mať pozitívny vplyv na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a zdravím. O novú formu práce môže požiadať zhruba 14 miliónov pracovníkov. Keďže už nebude možné uplatňovať doložky o exkluzivite, približne 90 000 až 360 000 pracovníkov pracujúcich na vyžiadanie si bude môcť nájsť ďalšiu prácu a zarobiť tak ročne dohromady o 355 až 1 424 miliónov EUR viac. Potvrdilo by sa právo pracovníkov na bezplatnú povinnú odbornú prípravu a mali by mať ľahší prístup k prostriedkom nápravy. Zamestnávateľia by mali prospech z udržateľnej hospodárskej súťaže, väčšej právnej istoty a celkového zlepšenia transparentnosti na trhoch práce. Nekvantifikovateľné prínosy pre zamestnávateľov zahŕňajú menšiu fluktuáciu a lojálnosť, lepšie vzťahy medzi pracovníkmi, menej sťažností a súdnych prípadov či lepšie plánovanie zdrojov, čo prispieje k celkovému zvýšeniu produktivity.

Očakávané náklady uprednostňovanej kombinácie možností pre zamestnávateľov sú tieto: náklady na vydanie nového alebo revidovaného písomného vyhlásenia by mali byť 18 až 153 EUR pre MSP a 10 až 45 EUR v prípade väčších spoločností. Podniky budú mať aj jednorazové náklady na oboznámenie sa s novou smernicou: v priemere 53 EUR pre MSP a 39 EUR pre väčšie spoločnosti. Náklady na odpovedanie na žiadosť o novú formu zamestnania budú podobné tým, ktoré súvisia s vydaním nového písomného vyhlásenia. Zamestnávateľia predvídajú aj určité mierne nepriame náklady (právne poradenstvo, revidované systémy plánovania, čas na riadenie ľudských zdrojov, informovanie zamestnancov). Flexibilita sa stratí len okrajovo (t. j. v prípade malého podielu zamestnávateľov, ktorí v rozsiahlej miere využívajú najpružnejšie formy zamestnania). Uprednostňovaná kombinácia možností zohľadňuje neželané účinky a zahŕňa zmierňujúce opatrenia. Neočakávajú sa žiadne významné celkové vplyvy na mzdy, hoci možno

¹⁹ Európsky parlament, politické oddelenie A, 2016, *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe* (Neisté zamestnanie: Tendencie, trendy a politické stratégie v Európe).

²⁰ Eurofound, 2015, *New Forms of Employment* (Nové formy zamestnania), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg. Eurofound, 2017, *Aspects of Non-standard Employment in Europe* (Aspekty neštandardného zamestnania v Európe), Eurofound, Dublin.

²¹ *Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* (Neštandardné zamestnanie vo svete: Porozumenie výzvam, formovanie vyhliadok, Medzinárodný úrad práce, Ženeva, MOP, 2016).

²² OECD, *Employment Outlook, 2014, Non-regular Employment, Job Security and Labour Market Divide* (Nepravidelné zamestnanie, istota zamestnania a nerovnosti na trhu práce).

²³ Pozri prílohu I k posúdeniu vplyvu.

predpokladať, že menšia podzamestnanosť, menší počet doložiek o exkluzivite a predvídateľnejšie pracovné podmienky prispievajú k zvýšeniu osobných zárobkov. Pracovníkom by nemali vzniknúť nijaké náklady.

Konkrétne vplyvy v jednotlivých členských štátoch budú závisieť od viacerých faktorov vrátane rozsahu potrebných legislatívnych úprav, existencie neštandardných foriem zamestnania a širších sociálno-ekonomických podmienok. Celkovo možno očakávať prínosy v podobe zníženia nelegálnej práce, keďže navrhované opatrenia uľahčia kontroly a presadzovanie. Na úrovni EÚ sa hodnota nelegálnej práce pretransformovanej do formálnej ekonomiky odhaduje na 40 až 120 miliónov EUR ročne. Ďalšie súvisiace prínosy by mohli predstavovať 8 až 25 miliónov EUR ročne vďaka zvýšeniu daňových príjmov a 4 až 24 miliónov EUR ročne v podobe znížených dávok sociálneho zabezpečenia. Takisto by mohlo dôjsť k zvýšeniu o približne 46 a 185 miliónov EUR ročne v podobe daňových príjmov, keďže pracovníci na vyžiadanie si budú môcť nájsť ďalšiu prácu. Nekvantifikovateľné výhody by mohli zahŕňať vyššiu produktivitu, lepšiu prispôsobivosť pracovnej sily, zvýšenú mobilitu v rámci vnútroštátnych trhov práce i v celej EÚ a posilnenie sociálnej súdržnosti. Posilnenie prístupu k prostriedkom nápravy by mohlo zlepšiť konzistentnosť pri uplatňovaní právneho rámca. Možno očakávať isté nižšie jednorazové a priebežné náklady na vykonávanie, keďže sa budú musieť upraviť právne rámce členských štátov.

- **Regulačná vhodnosť a zjednodušenie**

Keďže ide o revíziu existujúceho právneho aktu, Komisia sa snažila nájsť spôsob, ako ho zjednodušiť a zmierniť záťaž. Z analýzy vyplýva, že náklady vyplývajúce zo smernice sú obmedzené, a nebolo dokázané, že by boli k dispozícii lacnejšie riešenia, ktorými by bolo možné dosiahnuť rovnaký cieľ s rovnakou účinnosťou. Avšak existuje priestor na lepšie objasnenie a zvýšenie transparentnosti a predvídateľnosti pracovných zmlúv. Vďaka objasneniu rozsahu pôsobnosti smernice bude regulačný rámec zrozumiteľnejší a predvídateľnejší. Do smernice boli zahrnuté aj konkrétne zjednodušujúce prvky. Vzhľadom na obmedzenú dostupnosť údajov zjednodušujúce prvky neboli kvantifikované, ale sú vysvetlené v dôvodovej správe. Pokiaľ ide o zavedenie nových povinností, navrhuje sa miernejší režim pre MSP pri žiadostiach o prechod na inú formu zamestnania, vypracovanie vzorov a modelov pre písomné vyhlásenia a s cieľom obmedziť záťaž pre zamestnávateľov poskytnutie informácií o vnútroštátnych právnych predpisoch alebo ustanoveniach a príslušných kolektívnych zmluvách v prístupnom formáte. Podľa posúdenia vplyvu by takéto zmierňujúce opatrenia mohli znížiť náklady na vydávanie písomných vyhlásení o 30 až 40 %.

- **Základné práva**

Ciele tohto návrhu sú v súlade s Chartou základných práv Európskej únie, najmä s článkom 31 o spravodlivých a primeraných pracovných podmienkach, v ktorom sa uvádza, že „každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť“.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Návrh si nevyžaduje žiadne ďalšie zdroje z rozpočtu Európskej únie.

5. ĎALŠIE PRVKY

- **Monitorovanie, hodnotenie a podávanie správ**

Členské štáty musia smernicu transponovať do dvoch rokov od jej prijatia a prostredníctvom databázy vnútroštátnych transpozičných opatrení (MNE-Database) musia Komisii oznámiť

vnútroštátne vykonávacie opatrenia. V súlade s článkom 153 ods. 3 ZFEÚ môžu poveriť sociálnych partnerov, aby transponovali pravidlá v kolektívnych zmluvách.

S cieľom posúdiť účinnosť, s ktorou táto iniciatíva dosiahne svoje všeobecné a konkrétne ciele, Komisia identifikovala hlavné ukazovatele pokroku na monitorovanie úspešného vykonávania²⁴. Tieto ukazovatele bude pravidelne monitorovať a budú jej slúžiť ako základ na hodnotenie a podávanie správ o vplyve smernice osem rokov po nadobudnutí jej účinnosti.

- **Podrobné vysvetlenie konkrétnych ustanovení návrhu**

Kapitola I – Všeobecné ustanovenia

Článok 1 – Predmet úpravy a rozsah pôsobnosti

Odsek 3 umožňuje členským štátom neuplatňovať ustanovenia smernice na pracovnoprávny vzťah v trvaní do 8 hodín mesačne. Táto výnimka nahrádza existujúce možnosti na vylúčenie z osobnej pôsobnosti článku 1 smernice 91/533/EHS (pracovnoprávny vzťah, ktorý neprekračuje jeden mesiac alebo pracovný týždeň v trvaní najviac 8 hodín, alebo v prípade práce príležitostnej alebo špecifickej povahy), ktoré sa podľa hodnotenia REFIT uplatňovali nejednotne a vylučovali čoraz väčší počet pracovníkov²⁵. V odseku 4 sa stanovuje, že ak sa pracovný čas neurčí vopred, napríklad v prípade práce na vyžiadanie, táto výnimka sa neuplatní, lebo trvanie práce nie je známe.

Podľa odseku 5 vymedzenie pojmu „zamestnávateľ“ uvedené v článku 2 je doplnené objasnením, že funkciu zamestnávateľa na účely navrhovanej smernice môže plniť aj viac než jeden subjekt. Napríklad v prípade dočasného agentúrneho zamestnanca informačné požiadavky uvedené v článku 3 môžu byť splnené čiastočne agentúrou dočasného zamestnávania a čiastočne užívateľským podnikom. S cieľom zabrániť neprimeranému zaťaženiu súkromných domácností členské štáty môžu upustiť od uplatnenia práva požiadať o novú formu práce a bezplatnú povinnú odbornú prípravu a od uplatňovania pozitívnej prezumpcie zamestnania v prípade chýbajúcich informácií, pokiaľ ide o fyzické osoby, ktoré zamestnávajú pracovníkov v domácnosti.

Smernica 2009/13/ES, ktorou sa vykonáva dohoda sociálnych partnerov o Dohovore o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 a ktorou sa mení a dopĺňa smernica 1999/63/ES, a smernica (EÚ) 2017/159, ktorou sa vykonáva dohoda sociálnych partnerov o práci v odvetví rybolovu, obsahujú osobitné ustanovenia o pracovných zmluvách námorníkov a rybárov. Preto sa v článku 1 ods. 7 objasňuje, že kapitola II navrhovanej smernice sa bude uplatňovať bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia uvedených smerníc.

Článok 2 – Vymedzenie pojmov

Týmto článkom sa stanovujú kritériá na určenie postavenia pracovníka na účely navrhovanej smernice. Tieto kritériá sú založené na judikatúre Súdneho dvora EÚ, ktorá sa uznáva od veci C-66/85, Lawrie-Blum a ktorá bola nedávno pripomenutá vo veci C-216/15, Ruhrländlinik. Takéto kritériá treba presne stanoviť vzhľadom na zistenia hodnotenia REFIT, že rozsah

²⁴ Hlavné vybrané ukazovatele sú odvodené najmä z komparatívnych zdrojov údajov (Eurostat, OECD), avšak v prípade, že ukazovatele neexistujú, možno informácie získať z vnútroštátnych údajov. Podrobný zoznam ukazovateľov možno nájsť v posúdení vplyvu.

²⁵ SWD(2017) 205 final, s. 25.

uplatňovania smernice o písomnom vyhlásení sa v jednotlivých členských štátoch líši v závislosti od toho, ako vykladajú pojmy „zamestnanec“, „pracovnoprávny vzťah“ a „pracovná zmluva“²⁶, a vzhľadom na riziko, že sa bude vylučovať čoraz viac pracovníkov v neštandardných formách zamestnania, akými sú pracovníci v domácnosti, pracovníci na vyžiadanie, občasní pracovníci, pracovníci pracujúci za poukážky či pracovníci platformami. Navrhovaná smernica by sa uplatňovala aj na takýchto pracovníkov, pokiaľ spĺňajú kritériá stanovené vyššie²⁷.

Kapitola II – Informácie o pracovnoprávnom vzťahu

Článok 3 – Povinnosť poskytovať informácie

Týmto ustanovením sa aktualizujú minimálne požiadavky na informácie stanovené v článku 2 smernice o písomnom vyhlásení, pričom sa zohľadňujú výsledky hodnotenia REFIT²⁸ a pripomienky sociálnych partnerov zavedením nových prvkov, ktoré sa týkajú týchto oblastí:

- trvanie a podmienky skúšobnej lehoty [článok 3 ods. 2 písm. f)],
- právo na odbornú prípravu [článok 3 ods. 2 písm. g)],
- pravidlá práce nadčas a odmena za ňu vzhľadom na rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-350/99, Lange, stanovením, že takéto informácie sú súčasťou „hlavných aspektov pracovnoprávneho vzťahu“, o ktorých by pracovník mal byť informovaný v písomnom vyhlásení [článok 3 ods. 2 písm. k)],
- kľúčové informácie o určení premenlivých rozvrhnutí pracovného času s cieľom zohľadniť rastúci výskyt takýchto foriem organizácie práce, ako sú príležitostné pracovné zmluvy alebo pracovné zmluvy na nula hodín či práca v kolaboratívnom hospodárstve [článok 3 ods. 2 písm. l)],
- informácie o príspevkoch v systémoch sociálneho zabezpečenia [článok 3 ods. 2 písm. n)].

Okrem toho boli modernizované požiadavky na informácie o mieste výkonu práce [článok 3 ods. 2 písm. b)], aby sa zohľadnili formy práce, ako je práca pre platformy, v prípade ktorých miesto výkonu práce neurčuje zamestnávateľ, a bol zahrnutý aj postup pri ukončení pracovnoprávneho vzťahu [článok 3 ods. 2 písm. i)].

Článok 4 – Čas a forma poskytnutia informácií

Odsek 1 mení súčasný maximálny časový rámec dvoch mesiacov na poskytnutie písomného vyhlásenia uvedený v článku 3 smernice 91/533/EHS na prvý deň pracovnoprávneho vzťahu v súlade so spomenutou zásadou 7 Európskeho piliera sociálnych práv. Zároveň stanovuje, že vyhlásenie možno predložiť aj elektronicky.

S cieľom znížiť záťaž pre zamestnávateľov a v súlade s odporúčaním v rámci hodnotenia REFIT²⁹ sa v odsekoch 2 a 3 od členských štátov vyžaduje, aby vytvorili vzory a modely pre písomné vyhlásenie a poskytli zamestnávateľom informácie o vnútroštátnych právnych

²⁶ SWD(2017) 205 final, s. 21, 25 a poznámka pod čiarou č. 50.

²⁷ Pozri aj oznámenie Komisie „Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo“, COM(2016) 356 final, oddiel 2.4.

²⁸ SWD(2017) 205 final, s. 24.

²⁹ SWD(2017) 205 final, s. 29.

predpisoch alebo ustanoveniach alebo relevantných kolektívnych zmluvách v prístupnom formáte.

Článok 5 – Úprava pracovnoprávneho vzťahu

Týmto ustanovením sa aktualizuje článok 5 smernice 91/533/EHS „Úprava aspektov zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu“ zavedením požiadavky, aby všetky úpravy pracovných podmienok oznámené podľa článku 3 alebo informácií poskytnutých podľa článku 6 navrhovanej smernice boli odoslané najneskôr v deň, keď nadobudnú účinnosť, a nie až o dva mesiace neskôr, ako je stanovené v súčasnej smernici.

Článok 6 – Dodatočné informácie pre pracovníkov vyslaných do zahraničia

Týmto ustanovením sa aktualizuje článok 4 smernice 91/533/EHS „Zamestnanci vyslaní do cudziny“, aby bol v súlade s príslušnými ustanoveniami smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov a súvisiacej smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní. S cieľom obmedziť záťaž pre zamestnávateľov sa povinnosti stanovené v tomto článku uplatňujú iba v tom prípade, ak obdobie práce v zahraničí trvá dlhšie než štyri po sebe idúce týždne, pokiaľ členské štáty výslovne nestanovia inak. Informácie poskytované pred prvým odchodom môžu zahŕňať niekoľko súvisiacich pracovných úloh a môžu sa následne upraviť v prípade zmeny.

Kapitola III – Minimálne požiadavky týkajúce sa pracovných podmienok

Článok 7 – Maximálne trvanie skúšobnej lehoty

V tomto ustanovení sa akákoľvek skúšobná lehota obmedzuje maximálne na šesť mesiacov okrem prípadov, keď je dlhšie trvanie odôvodnené vzhľadom na charakter práce, napríklad v prípade riadiacej pozície, alebo ak je to v záujme pracovníka, napríklad ak sa vyžaduje predĺženie skúšobnej lehoty po dlhodobej chorobe.

Toto ustanovenie odráža zásadu 5 písm. d) Európskeho piliera sociálnych práv: „5 písm. d): Každá skúšobná lehota by mala trvať primeraný čas.“

Článok 8 – Súbežné zamestnanie

V tomto článku sa stanovuje, že zamestnávateľ nemôže zabrániť nijakému pracovníkovi zamestnať sa aj v inom zamestnaní (tzv. doložky o exkluzivite a nezlučiteľnosti), pokiaľ to nie je primerane odôvodnené, ako napríklad v záujme ochrany obchodného tajomstva alebo vyhýbania sa konfliktom záujmov.

Článok 9 – Minimálna predvídateľnosť práce

V tomto článku sa stanovuje, že ak má pracovník premenlivé rozvrhnutie pracovného času, kde rozvrhnutie pracovných úloh určuje zamestnávateľ, a nie zamestnanec:

a) zamestnávateľ je povinný oznámiť takýmto pracovníkom dni, keď sa od nich môže vyžadovať, aby boli v práci, a trvanie tejto práce v hodinách. To by umožnilo pracovníkom využiť čas mimo týchto referenčných hodín a dní na iné zamestnanie, vzdelávanie alebo opatrovanie. Pracovníci môžu súhlasiť s tým, že budú pracovať aj mimo referenčných hodín a dní, ale nie sú povinní tak urobiť, a nesmie im vzniknúť nijaká ujma, ak odmietnu (pozri článok 16).

b) od pracovníkov sa nemôže vyžadovať, aby pracovali, ak nedostanú od zamestnávateľa primerané predbežné upozornenie v primeranej lehote vopred, čo musí byť zakotvené aj v písomnom vyhlásení. Môžu súhlasiť s tým, že tak urobia, ale nesmie im vzniknúť nijaká ujma, ak odmietnu (pozri článok 16). Čo sa považuje za primerané predbežné upozornenie, môže závisieť od odvetvia.

Tieto ustanovenia sa neuplatňujú v prípadoch, keď zamestnávateľ stanoví úlohu, ktorá sa musí splniť, ale pracovník si môže stanoviť časový harmonogram na jej vykonanie.

Článok 10 – Prechod na inú formu zamestnania

V tomto článku sa stanovuje, že pracovníci budú môcť požiadať o bezpečnejšiu a predvídateľnejšiu formu práce, ak je k dispozícii, napríklad v prípade pracovníkov, ktorí chcú prejsť na plný pracovný vzťah alebo pracovný vzťah s vyšším počtom zaručených platených hodín či s menej premenlivým rozvrhnutím pracovného času. Zamestnávateľa sú povinní odpovedať písomne.

Lehota pre zamestnávateľa na reagovanie bude tri mesiace v prípade fyzických osôb, mikropodnikov, malých a stredných podnikov a jeden mesiac v prípade väčších podnikov, aby sa tak znížila záťaž pre menšie podniky, ktoré nemusia mať rovnaký prístup k špecializovaným službám riadenia ľudských zdrojov. Okrem toho zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou alebo mikropodnikom, malým alebo stredným podnikom, môže na viaceré žiadosti od toho istého pracovníka reagovať ústne, ak sa odôvodnenie odpovede nezmenilo.

Toto ustanovenie odráža zásadu 5 písm. a) Európskeho piliera sociálnych práv: „Treba podporovať prechod na formy zamestnania na neurčitý čas.“

Článok 11 – Odborná príprava

Týmto ustanovením sa zabezpečuje, aby zamestnávateľa poskytli pracovníkom akúkoľvek odbornú prípravu na vykonávanie ich úloh, ktorú sú povinní poskytovať podľa právnych predpisov Únie alebo vnútroštátnych právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv, bez toho, aby za ňu pracovníkom účtovali náklady.

Kapitola IV – Kolektívne zmluvy

Článok 12 – Kolektívne zmluvy

Toto ustanovenie umožňuje úpravy minimálnych noriem stanovených v článkoch 7 až 11 (t. j. pokiaľ ide o vecné práva, ale nie informačný balík) prostredníctvom kolektívnych zmlúv uzavretých medzi sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou. Celkový stupeň ochrany pracovníkov nesmie byť menší, než je stanovené v článkoch 7 až 11 dohromady.

Kapitola V – Horizontálne ustanovenia

Článok 13 – Súlad

Týmto ustanovením, ako aj článkami 16 až 18 sa sleduje rovnaký cieľ, aký stanovil spoluzákonodarca v smernici 2006/54/ES, smernici 2000/43/ES a smernici 2000/78/ES.

V článku 13 sa členským štátom ukladá povinnosť zabezpečiť, aby sa vykonali nevyhnutné zmeny individuálnych alebo kolektívnych zmlúv, vnútorných pravidiel podnikov a všetkých ďalších pravidiel s cieľom zosúladiť ich s ustanoveniami navrhovanej smernice. Táto povinnosť sa nevzťahuje na úpravy minimálnych noriem stanovených v článkoch 7 až 11 v súlade s článkom 12.

Článok 14 – Zákonná prezumpcia a mechanizmus skorého vyrovnanía

Tento článok stanovuje na základe súčasných osvedčených postupov medzi členskými štátmi dva alternatívne spôsoby nápravy v prípade neposkytnutia všetkých alebo niektorých informácií uvedených v článku 3:

- buď uplatnenie pozitívnej prezumpcie primerane ku chýbajúcim informáciám, okrem iného aspoň prezumpcie pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú, ak neboli poskytnuté informácie o dĺžke jeho trvania, prezumpcie práce na plný úväzok, ak neboli poskytnuté informácie o garantovaných platených hodinách, a prezumpcie neexistencie skúšobnej lehoty v prípade neposkytnutia, ak neboli poskytnuté informácie o existencii alebo trvaní skúšobnej lehoty, alebo
- prístup k správnym postupom, na základe ktorých príslušný orgán (ktorým môže byť už existujúci orgán, ako napríklad inšpektorát práce alebo súdny orgán) má právomoc zistiť skutkový stav veci, uložiť zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť chýbajúce informácie a uložiť mu pokutu, ak by tak neurobil.

Toto ustanovenie rieši nedostatky v existujúcich mechanizmoch identifikovaných pri hodnotení REFIT, pri ktorom sa dospelo k záveru, že nápravné systémy uplatňovania nárokov na náhradu škody sú menej účinné ako tie, ktoré sa zakladajú na iných druhoch sankcií, ako napríklad vo formách jednorazovej platby³⁰.

S cieľom vyhnúť sa zaťažaniu spojenému s formálnymi nápravnými postupmi v situáciách, keď možno nesprávne alebo chýbajúce informácie ľahko opraviť alebo poskytnúť, akékoľvek neposkytnuté údaje sa musia najskôr oznámiť zamestnávateľovi, ktorý má na predloženie chýbajúcich informácií 15 dní.

Článok 15 – Právo na nápravu

Toto ustanovenie zavádza zásadu, podľa ktorej členské štáty musia zabezpečiť, aby vnútroštátne právne systémy poskytovali prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a právo na nápravu, a prípadne aj náhradu za porušenie práv stanovených v navrhovanej smernici. Odráža zásadu 7 Európskeho piliera sociálnych práv.

Článok 16 – Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami

V tomto ustanovení sa od členských štátov vyžaduje, aby pre pracovníkov, ktorí sa sťažujú na porušenia ustanovení prijatých podľa tejto smernice, zabezpečili adekvátnu súdnu ochranu pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami zo strany zamestnávateľa.

Článok 17 – Ochrana pred prepustením a dôkazné bremeno

³⁰ SWD(2017) 205 final, s. 26.

Ak sa zamestnanec domnieva, že bol prepustený alebo podobne penalizovaný (napr. ak ide o pracovníka na vyžiadanie a prestane sa mu pridelať úlohy) z dôvodu, že uplatňuje alebo využíva práva stanovené v tejto smernici, a ak vie toto tvrdenie skutkovo dokázať, toto ustanovenie ukladá zamestnávateľom dôkazné bremeno, aby potvrdili, že prepustenie alebo údajná ujma bola spôsobená inými objektívnymi dôvodmi.

Článok 18 – Sankcie

V tomto ustanovení sa od členských štátov vyžaduje, aby zaviedli účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie povinností vyplývajúcich z tejto smernice a aby zaistili uplatňovanie týchto sankcií.

Kapitola VI – Záverečné ustanovenia

Článok 19 – Priaznivejšie ustanovenia

Ide o štandardné ustanovenie, ktoré členským štátom umožňuje poskytnúť vyššiu úroveň ochrany, než je ochrana zaručená v navrhovanej smernici, a ktoré im zabraňuje zneužiť ju na zníženie platných noriem v tých istých oblastiach.

Článok 20 – Vykonávanie

Týmto ustanovením sa zavádza maximálne obdobie, ktoré členské štáty majú na transpozíciu smernice do vnútroštátneho práva a na oznámenie príslušných znení zákonov Komisii. Toto obdobie bolo stanovené na dva roky po dátume nadobudnutia účinnosti. Okrem toho sa v ňom zdôrazňuje, že podľa článku 153 ods. 3 ZFEÚ môžu členské štáty poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri požiadajú a pokiaľ členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.

Článok 21 – Prechodné opatrenia

V tomto článku sa upravuje prechod od smernice 91/533/EHS po nadobudnutie účinnosti navrhovanej smernice.

Článok 22 – Preskúmanie Komisiou

Ide o štandardné ustanovenie, v ktorom sa od Komisie vyžaduje, aby spoluzákonodarcovi podávala správy o uplatňovaní tejto smernice vrátane posúdenia potreby prípadnej revízie a preskúmania smernice.

Článok 23 – Zrušenie

V tomto ustanovení sa uvádza dátum, ku ktorému sa zrušuje smernica 91/533/EHS, pričom sa špecifikuje, že všetky odkazy na zrušenú smernicu sa majú vykladať ako odkazy na novú smernicu.

Článok 24 – Nadobudnutie účinnosti a článok 25 – Adresáti

Ide o štandardné ustanovenia, v ktorých sa uvádza, že smernica má nadobudnúť účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v úradnom vestníku a že je určená členským štátom.

Návrh

SMERNICA 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. 1 písm. b) a článok 153 ods. 2 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.
- (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 právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, a to aj počas skúšobnej lehoty, a že majú právo na prístup k účinnému a nestrannému 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, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave, 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 d'alekosiahlymi 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

¹ Ú. v. EÚ C ..., ..., s.

² Ú. v. EÚ C ..., ..., s.

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).

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.

- (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 uskutočnila dvojfázovú konzultáciu so sociálnymi partnermi o zlepšení rozsahu a účinnosti smernice 91/533/EHS a rozšírení jej cieľov s cieľom zaviesť nové práva pre pracovníkov v súlade s článkom 154 zmluvy. 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) S cieľom zabezpečiť účinnosť práv poskytovaných právom Únie by sa mal aktualizovať osobný rozsah pôsobnosti smernice 91/533/EHS. Súdny dvor Európskej únie stanovil vo svojej judikatúre kritériá určovania postavenia pracovníka⁴, ktoré sú vhodné na určenie osobnej pôsobnosti tejto smernice. Vymedzenie pojmu „pracovník“ v článku 2 ods. 1 vychádza z týchto kritérií. Zabezpečuje sa nimi jednotné vykonávanie osobnej pôsobnosti smernice, pričom sa však vnútroštátnym orgánom a súdom ponecháva voľnosť uplatňovať ich na konkrétne situácie. Ak pracovníci v domácnosti, pracovníci na vyžiadanie, občasní pracovníci, pracovníci pracujúci za poukážky, pracovníci platform, stážisti a učni spĺňajú tieto kritériá, mohli by patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.
- (8) Vzhľadom na rastúci počet pracovníkov vylúčených z rozsahu pôsobnosti smernice 91/533/EHS na základe výnimky využívanej 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 jedného mesiaca predstavuje najviac 8 hodín. Táto výnimka nemá vplyv na vymedzenie pojmu „pracovník“ podľa článku 2 ods. 1.
- (9) Vzhľadom na nepredvídateľnosť práce na vyžiadanie vrátane pracovných zmlúv na nula hodín by sa výnimka týkajúca sa 8 hodín mesačne nemala používať na

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

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. 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. Členské štáty by mali mať možnosť zaviesť osobitné pravidlá, aby jednotlivcov, ktorí vystupujú ako zamestnávateľa 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 písomnom vyhlásení.
- (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.
- (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.
- (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 sú 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, ak je to relevantné, nemocenské dávky, dávky v materstve a rovnocenné dávky, rodičovské dávky, otcovské dávky, dávky v starobe, invalidite, pozostalostné dávky, dávky v nezamestnanosti, preddôchodkové dávky alebo rodinné dávky. Informácie o sociálnom zabezpečení ochrany poskytované zamestnávateľom by mali zahŕňať, ak je to relevantné, uplatňovanie doplnkových dôchodkových systémov v zmysle smernice Rady 98/49/ES⁶ a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/50/EÚ⁷.

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).

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. Príslušné informácie by teda mali dostať najneskôr v deň nástupu do zamestnania.
- (17) S cieľom pomôcť zamestnávateľom poskytovať včasné informácie by členské štáty mali zabezpečiť dostupnosť vzorov na vnútroštátnej úrovni vrátane relevantných a dostatočne podrobných informácií o uplatniteľnom právnom rámci. Tieto vzory môžu 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, ako napríklad v medzinárodnej cestnej doprave, môžu byť zoskupené do súboru úloh pred prvým odchodom a následne upravené 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 nájdu 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.
- (19) Skúšobné lehoty umožňujú zamestnávateľom overiť, či sa pracovníci hodia na pozíciu, na ktorú boli prijatí, a poskytnúť sprievodnú podporu a odbornú prípravu. Tieto obdobia môže sprevádzať znížená ochrana pred prepustením. 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 troch až šiestich mesiacov, čo by sa malo považovať za primerané. Skúšobné lehoty môžu byť dlhšie než šesť mesiacov, ak je to odôvodnené povahou zamestnania, napríklad v prípade riadiacej pozície, a ak je to v záujme pracovníka, ako napríklad v prípade dlhodobej choroby alebo v prípade osobitných opatrení zameraných na podporu trvalého zamestnania, najmä u mladých pracovníkov.
- (20) Zamestnávatelia by nemali zakazovať pracovníkom, aby sa zamestnali aj u iných zamestnávateľov mimo času stráveného prácou pre nich, a to v rámci obmedzení stanovených v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES⁹. Z niektorých objektívnych dôvodov môže byť potrebné používať doložky o nezlučiteľnosti chápané ako obmedzenie práce pre osobitné kategórie zamestnávateľov, napríklad v záujme ochrany obchodného tajomstva alebo predchádzania konfliktom záujmov.
- (21) Pracovníci, ktorých rozvrhnutie pracovného času je prevažne premenlivé, by mali mať právo na minimálnu predvídateľnosť práce, ak rozvrhnutie určuje najmä zamestnávateľ, či už priamo, napríklad pridelovaním 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.

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).

⁹ 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).

- (23) Pre pracovnoprávne vzťahy s rozvrhnutím pracovného času, ktoré je premenlivé alebo ktoré väčšinou určuje zamestnávateľ, je ďalším dôležitým prvkom predvídateľnosti 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 odvetví, pričom sa musí zabezpečiť primeraná ochrana pracovníkov. Týmto pravidlom nie je dotknutá smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES¹⁰.
- (24) Pracovníci by mali mať možnosť odmietnuť, ak pracovná úloha nespadá do referenčných hodín a dní alebo nebola 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.
- (25) Ak zamestnávatelia majú možnosť pracovníkom v neštandardných formách zamestnania ponúknuť pracovné zmluvy na plný úväzok alebo na dobu neurčitú, mal by sa podporovať prechod na istejšie formy zamestnania. Pracovníci by mali mať možnosť požiadať o inú predvídateľnejšiu a bezpečnejšiu formu zamestnania, ak je k dispozícii, a dostať písomnú odpoveď od zamestnávateľa, pričom sa zohľadnia potreby zamestnávateľov aj pracovníkov.
- (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.
- (27) Sociálni partneri sa môžu domnievať, že v konkrétnych sektoroch či situáciách by boli vhodnejšie na dosiahnutie účelu tejto smernice odlišné ustanovenia, než sú minimálne normy stanovené v kapitole III tejto smernice. Členské štáty by preto mali mať možnosť umožniť sociálnym partnerom uzatvárať kolektívne zmluvy upravujúce ustanovenia obsiahnuté v uvedenej kapitole za predpokladu, že 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. Pokiaľ ide o smernicu 91/533/EHS, z hodnotenia REFIT¹¹ vyplynulo, že jej účinnosť by mohli zlepšiť posilnené mechanizmy presadzovania. Ukázalo sa, 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, aby pracovníci dostali písomné vyhlásenie a boli tak informovaní o základných aspektoch pracovnoprávneho vzťahu. Je preto potrebné zaviesť ustanovenia o presadzovaní, ktorými sa zabezpečí používanie buď pozitívnych prezumpcií, ak neboli poskytnuté informácie o pracovnoprávnom vzťahu, alebo administratívny postup, na základe ktorého sa od zamestnávateľa môže vyžadovať poskytnutie chýbajúcich informácií a udeliť mu sankcie, ak tak neurobí. Tento nápravný prostriedok by mal byť súčasťou postupu, v rámci ktorého bude

¹⁰ 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).

¹¹ SWD(2017) 205 final, s. 26.

zamestnávateľ informovaný, že chýbajú príslušné údaje, a bude mať 15 dní na to, aby poskytol úplné a správne informácie.

- (29) Od prijatia smernice 91/533/EHS bol vypracovaný rozsiahly systém ustanovení na presadzovanie sociálneho *acquis* Únie, najmä v oblasti antidiskriminácie a rovnosti príležitostí. Tieto prvky by sa mali zahrnúť aj do tejto smernice s cieľom zabezpečiť, aby pracovníci mali prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a právo na nápravu vrátane primeranej náhrady, 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 pridelať 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.
- (34) Členské štáty by mali zabezpečiť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie povinností podľa tejto smernice.
- (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.
- (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 malé a stredné podniky nebudú neprimerané zasiahnuté, pričom osobitná pozornosť by sa mala 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 dokumentom¹² sa členské štáty zaviazali, že v odôvodnených prípadoch pripoja k oznámeniu o svojich transpozičných opatreniach jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi zložkami 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 bezpečnejšieho a predvídateľnejšieho zamestnávania a zároveň zaistiť adaptabilitu trhu práce.
2. V tejto smernici sa stanovujú minimálne práva, ktoré sa uplatňujú na každého pracovníka v Únii.
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 najviac 8 hodín. Do týchto ôsmich 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.
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 pracovnoprávneho vzťahu. Týmto odsekom nie je dotknutá smernica 2008/104/ES.

¹² Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

6. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že nebudú uplatňovať povinnosti stanovené v článkoch 10 a 11 a v článku 14 písm. a) na fyzické osoby, ktoré patria do domácnosti, kde bola práca vykonávaná pre danú domácnosť.
7. Kapitola II tejto smernice sa uplatňuje na námorníkov a rybárov bez toho, aby bola dotknutá smernica Rady 2009/13/ES v prípade námorníkov a smernica Rady (EÚ) 2017/159 v prípade rybárov.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:
 - a) „pracovník“ je fyzická osoba, ktorá v určitom období vykonáva služby pre inú osobu a pod jej vedením inej osoby za odmenu;
 - b) „zamestnávateľ“ je jedna fyzická alebo právnická osoba alebo viaceré takéto osoby, ktoré sú priamo či nepriamo stranou pracovnoprávneho vzťahu s pracovníkom;
 - c) „pracovnoprávny vzťah“ je pracovný vzťah medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi v zmysle uvedeného vymedzenia;
 - 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.
2. Na účely tejto smernice pojmy „mikropodnik“, „malý podnik“ a „stredný podnik“ majú význam stanovený v odporúčaní Komisie zo 6. mája 2003 o vymedzení mikropodnikov, malých a stredných podnikov¹³ alebo v akomkoľvek následnom akte nahrádzajúcom uvedené odporúčanie.

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

¹³ Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 36.

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) akýkoľvek 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 rozvrhnutie pracovného času celkom alebo z väčšej časti nepremennivé, dĺžku štandardného pracovného dňa alebo týždňa pracovníka a akékoľvek pravidlá práce nadčas a odmeny za ňu;
- l) ak je rozvrhnutie pracovného času celkom alebo prevažne premenlivé, zásadu, že rozvrhnutie pracovného času je premenlivé, objem zaručených platených hodín, odmenu za vykonanú prácu okrem zaručených hodín, a ak je rozvrhnutie pracovného času celkom alebo prevažne určované zamestnávateľom:
 - 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 pravidlá 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) inštitúciu alebo inštitúcie 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 k) a 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 sa poskytujú osobitne pracovníkovi vo forme dokumentu najneskôr v prvý deň pracovnoprávneho vzťahu. Tento dokument možno predložiť aj elektronicky, a to za predpokladu, že je ľahko dostupný a môže byť uložený a vytlačený.
2. Členské štáty vypracujú vzory a modely dokumentu uvedeného 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 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

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

Článok 6

Dodatočné informácie pre pracovníkov vyslaných do zahraničia

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 dokument uvedený v článku 4 ods. 1 a aby obsahoval 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 pracovnou úlohou alebo úlohami, čo v prípade vyslaných pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje smernica 96/71/ES, zahŕňa aj akékoľvek osobitné príplatky súvisiace s vyslaním a všetky pravidlá náhrady výdavkov na cestovné, ubytovanie a stravu;
 - d) ak je to vhodné, podmienky repatriácie pracovníka.
2. Členské štáty zabezpečia, aby pracovník vyslaný do zahraničia, ak je vyslaným pracovníkom 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;
 - b) odkaze na oficiálnu vnútroštátnu webovú stránku alebo stránky vypracované hostiteľským členským štátom alebo štátmi v súlade s článkom 5 ods. 2 smernice 2014/67/EÚ.
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, táto lehota nepresiahla šesť mesiacov, a to vrátane akéhokoľvek obdobia predĺženia.
2. Členské štáty môžu stanoviť dlhšie skúšobné lehoty, ak je to odôvodnené povahou zamestnania alebo ak je to v záujme pracovníka.

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. Zamestnávatelia 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 rozvrhnutie pracovného času pracovníka je celkom alebo prevažne premenlivé a celkom alebo prevažne určované zamestnávateľom, od neho zamestnávateľ mohol vyžadovať prácu len vtedy, ak:

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

Článok 10

Prechod na inú formu zamestnania

1. Členské štáty zabezpečia, aby pracovníci s najmenej šiestimi odpracovanými mesiacmi u toho istého zamestnávateľa mohli požiadať o formu zamestnania s predvídateľnejšími a bezpečnejšími pracovnými podmienkami, ak je k dispozícii.
2. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť písomnú odpoveď do jedného mesiaca od požiadania. 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 zamestnávateľa bezplatne poskytli pracovníkom odbornú prípravu, ak sú podľa právnych predpisov Únie alebo vnútroštátnych právnych predpisov alebo príslušných kolektívnych zmlúv povinní poskytovať pracovníkom odbornú prípravu na vykonávanie pracovných úloh, na ktoré sú prijatí.

Kapitola IV

Kolektívne zmluvy

Článok 12

Kolektívne zmluvy

Členské štáty môžu umožniť sociálnym partnerom uzatvárať kolektívne zmluvy v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou, ktorými sa stanovujú 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

Súlad

Členské štáty prijímú všetky potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby ustanovenia v individuálnych alebo kolektívnych zmluvách, vo vnútorných štatútoch podnikov alebo akýchkoľvek iných pravidlách, ktoré sú v rozpore s touto smernicou, boli vyhlásené za neplatné alebo sa zmenili tak, aby boli v súlade s ustanoveniami tejto smernice.

Článok 14

Zákonná prezumpcia a mechanizmus skorého vyrovnania

Členské štáty zabezpečia, aby sa v prípade, že zamestnanec nedostane v stanovenej lehote všetky dokumenty podľa článku 4 ods. 1, článku 5 alebo článku 6, prípadne ich časť, a zamestnávateľ toto opomenutie nenapravil, do 15 dní od oznámenia tejto skutočnosti začal jeden z týchto postupov:

- a) zamestnanec bude môcť využiť pozitívnu prezumpciu, ktorú stanoví daný členský štát. Ak poskytnuté informácie nezahŕňali informácie uvedené v článku 3 ods. 2 písm. e), f), k) alebo l), pozitívna prezumpcia obsahuje predpoklad, že pracovník má pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú a že neexistuje žiadna skúšobná lehota alebo že pracovník je zamestnaný na plný úväzok (v uvedenom poradí). Zamestnávatelia musia mať možnosť vyvrátiť prezumpciu alebo
- b) pracovník musí mať možnosť podať včasnú sťažnosť príslušnému orgánu. Ak príslušný orgán zistí, že sťažnosť je odôvodnená, uloží príslušnému zamestnávateľovi alebo zamestnávateľom povinnosť poskytnúť chýbajúce informácie. Ak zamestnávateľ neposkytne chýbajúce informácie v lehote 15 dní od doručenia príkazu, orgán musí mať možnosť uložiť primeranú administratívnu sankciu, a to aj v prípade skončenia pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávatelia musia mať možnosť podať odvolanie proti rozhodnutiu o uložení sankcie. Členské štáty môžu za príslušné orgány určiť existujúce orgány.

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 vrátane primeranej náhrady škody 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 právneho 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 príslušnému orgánu.
6. Odsek 3 sa neuplatňuje na trestné konania, pokiaľ členský štát nestanoví inak.

Článok 18

Sankcie

Členské štáty stanovujú pravidlá týkajúce sa účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií za prípady porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Členské štáty prijímú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie uplatňovania uvedených sankcií. Sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. Môžu mať formu pokuty. Takisto môžu mať podobu zaplata náhrady.

Kapitola VI

Závěrečné ustanovenia

Článek 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 priaznivejších pre pracovníkov.
3. Táto smernica sa nedotýka iných práv priznaných pracovníkom na základe iných právnych aktov Únie.

Článek 20

Vykonávanie

1. Členské štáty prijímú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do [nadobudnutie účinnosti + 2 roky] alebo zabezpečia, aby zástupcovia zamestnávateľov a pracovníkov schválili požadované ustanovenia vo forme dohody, pričom členské štáty sú povinné prijať potrebné opatrenia, ktoré by im umožnili kedykoľvek zabezpečiť výsledky uložené touto smernicou.

Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

2. Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravujú členské štáty.

Článek 21

Prechodné opatrenia

Práva a povinnosti stanovené v tejto smernici sa uplatňujú na existujúce pracovnoprávne vzťahy od [dátum nadobudnutia účinnosti + 2 roky]. Zamestnávatelia však poskytnú alebo doplnia dokumenty uvedené v článku 4 ods. 1, článku 5 a článku 6 iba na žiadosť pracovníka. Nepodanie takejto žiadosti nesmie mať za následok, že pracovníci budú vylúčení z minimálnych práv stanovených v tejto smernici.

Článek 22

Preskúmanie zo strany Komisie

Do [dátum nadobudnutia účinnosti + 8 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 + 2 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