



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 21.12.2017
SWD(2017) 479 final

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE

SOUHRN POSOUZENÍ DOPADŮ

Průvodní dokument k

návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady

o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

{COM(2017) 797 final} - {SWD(2017) 478 final}

Souhrnný přehled
Posouzení dopadů návrhu směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
A. Potřeba opatření
Proč? Jaký problém se řeší?
Problém souvisí s rizikem nedostatečné ochrany pracovníků, včetně těch v nových a nestandardních formách zaměstnání, a to v souvislosti s nutnou přizpůsobivostí trhu práce. Během hodnocení v rámci programu REFIT¹ a veřejných konzultací ohledně evropského pilíře sociálních práv² bylo zjištěno, že: 1) někteří pracovníci nedostávají písemné prohlášení; 2) informace, jež jim poskytují zaměstnavatelé, nemusí být dostačující a/nebo je dostávají příliš pozdě; 3) přísnější vymáhání by mohlo napomoci provádění; 4) narůstá nepředvídatelnost; 5) přístup k povinnému školení není dostatečný; 6) v jednotlivých členských státech jsou různé úrovně ochrany a trh práce navíc není dost transparentní.
Čeho by měla tato iniciativa dosáhnout?
Celkovým cílem je podpořit jistější a předvídatelnější zaměstnání, přičemž trh práce současně zůstane přizpůsobivý. Záměrem této iniciativy je: 1) zkvalitnit informace o pracovních podmínkách; 2) zlepšit pracovní podmínky všech pracovníků, především těch v nestandardních formách zaměstnání, a současně zachovat přizpůsobivost trhu práce; 3) zlepšit dodržování norem o pracovních podmínkách a 4) zvýšit transparentnost na trhu práce, ale současně se vyhnout uvalení nadměrné zátěže na podniky.
Jakou přidanou hodnotu budou mít tato opatření na úrovni EU?
Větší počet forem práce vyžaduje další minimální standardy zajišťující rovné zacházení se zaměstnanci, rovnocenné podmínky v celé EU a vzestupnou konvergenci výsledků v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti. Vzhledem ke změnám, k nimž došlo od roku 1991 na trhu práce, není již směrnice plně vyhovující. Ke změně směrnice, jež je nutná k nápravě těchto nedostatků, může dojít pouze na úrovni EU.

¹ Hodnocení směrnice 91/533/EHS v rámci programu REFIT, SWD(2017) 205 final, ze dne 26.4.2017; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=cs&intPageId=202>

² SWD(2017) 206 Report of the public consultation Accompanying the document Establishing a European Pillar of Social Rights.

B. Řešení
Jaké legislativní a nelegislativní možnosti byly zvažovány? Je některá možnost upřednostňována? Proč?
Byla zvážena tato opatření: 1) rozšířená oblast působnosti zahrnující všechny pracovníky EU; 2) právo na úplnější a aktualizované informace; 3) zkrácení lhůty na první den zaměstnání nebo dříve; 4) nová minimální práva pro všechny pracovníky; 5) přísnější vymáhání. Novými právy (opatření 4) se rozumí: • právo na větší předvídatelnost pro pracovníky, jejichž rozvrh pracovní doby je většinou proměnný: i) právo předem vymezit referenční dny a hodiny, ii) právo na přiměřenou lhůtu, v níž má být pracovník předem uvědomen o novém pracovním úkolu; • právo na paralelní zaměstnání (zákaz výhradních doložek); • právo požadovat jinou formu zaměstnání a obdržet písemnou odpověď; • právo na maximální dobu trvání zkušební doby; • právo na bezplatné školení, jež vyžadují právní předpisy EU, vnitrostátní právní předpisy nebo kolektivní smlouvy. Upřednostňovanou možností je kombinace všech výše uvedených opatření, neboť je k dosažení cílů politiky nevhodnější.
Kdo podporuje kterou možnost?
Navrhovaná možnost se nejvíce přibližuje evropskému pilíři sociálních práv, který vyhlásily Rada, Evropský parlament a Komise. Nejvíce se blíží požadavkům Parlamentu a zaměstnaneckých organizací vyjádřených během postupu konzultací podle článku 154 SFEU³. Komise řeší zájmy zaměstnavatelů tím, že vyloučila některé varianty opatření, jež vzešly z první fáze konzultací, a nepřihlížela k některým návrhům zaměstnaneckých organizací. Upřednostňovaná varianta vyvažuje zásadní ochranu pracovníků s přizpůsobivostí nutnou ke vzniku pracovních míst a inovacím trhu práce.
C. Dopady upřednostňované možnosti
Jaké jsou výhody upřednostňované možnosti (je-li nějaká doporučena, jinak uveďte výhody hlavních možností)?
Očekává se podstatné zlepšení životních a pracovních podmínek. Do oblasti působnosti směrnice budou nově spadat nejméně 2 až 3 miliony pracovníků v nestandardních formách zaměstnání. 8 až 16 milionů pracovníků zahájí nový pracovní poměr s jasnými informacemi o právech a povinnostech. Pro přibližně 4 až 7 milionů pracovníků selepší předvídatelnost, což by mělo zlepšit rovnováhu mezi jejich pracovním a soukromým životem a také jejich zdravotní stav. Přibližně 14 milionů pracovníků může požádat o novou formu práce. Přibližně 91 000 až 364 000 pracovníků na zavalanou si bude moci

³ Komise vzala na vědomí výzvu Evropského parlamentu k vypracování nové rámcové směrnice o důstojných pracovních podmínkách, avšak domnívala se, že v této fázi spočívá vhodnější přístup v cílenější nástroji, který zohlední stávající právní základ, různorodá stanoviska sociálních partnerů a povinnost podle čl. 153 odst. 2 SFEU.

díky zrušení výhradních doložek najít další práci a vydělat ročně navíc 355 až 1 424 milionů EUR. Bylo by potvrzeno právo pracovníků na bezplatnou povinnou odbornou přípravu a tito lidé by měli snazší přístup k domáhání se nápravy. Zaměstnavatelé by měli prospěch z udržitelnější hospodářské soutěže, větší právní jistoty a celkově větší transparentnosti na trzích práce. Díky zrušení výhradních doložek budou pracovníci k dispozici pro další zaměstnavatele, kteří díky tomu mohou ročně vygenerovat zisk ve výši přibližně 42 až 167 milionů EUR. Mezi nevyčíslené výhody pro zaměstnavatele patří menší fluktuace a větší loajalita zaměstnanců, zdravější pracovní vztahy, méně stížností a soudních sporů a lepší plánování zdrojů, což přispěje k celkovému zvýšení produktivity.

Jaké jsou náklady na upřednostňovanou možnost (je-li nějaká doporučena, jinak uveďte náklady na hlavní možnosti)?

Žádné významné náklady ze strany pracovníků. Pro zaměstnavatele: očekává se, že náklady na vystavení nového nebo opraveného písemného prohlášení budou činit 18–153 EUR u malých a středních podniků a 10–45 EUR u větších společností. Společnosti budou nést rovněž jednorázové náklady na seznámení se s novou směrnicí: v průměru 53 EUR u malých a středních podniků a 39 EUR u větších společností. Očekává se, že náklady potřebné na odpovědi na žádosti o novou formu zaměstnání budou podobné jako náklady na vystavení nového písemného prohlášení. Zaměstnavatelé očekávají určité drobné nepřímé náklady (právní poradenství, aktualizace systémů plánování práce, čas vynaložený na řízení lidských zdrojů, informace pro zaměstnance atd.). Úbytek flexibility bude zanedbatelný (např. u malé části zaměstnavatelů, kteří nadměrně využívají těch nejvíce flexibilních forem zaměstnání). Neočekávají se žádné zásadní souhrnné dopady na mzdy, avšak jednotlivci budou mít možnost vydělat si více díky snížení podzaměstnanosti a předvídatelnějším pracovním podmínkám.

Jaký bude dopad na podniky, včetně malých a středních podniků a mikropodniků?

Je pravděpodobné, že malé a střední podniky utratí o něco více za písemná prohlášení a mohou mít vyšší náklady na seznámení se s novou směrnicí. Celkový dopad opatření však bude záviset spíše na obchodním modelu, než na velikosti podniku (např. do jaké míry využívá nestandardní práce). Vzory by měly pomoci ušetřit náklady (30–40 % na vydané písemné prohlášení) a měly by především usnadnit soulad v malých a středních podnicích. Aby se snížily náklady pro malé a střední podniky, očekává se, že pro ně bude zaveden mírnější režim v případě žádostí o nové formy zaměstnání.

Očekávají se významné dopady na vnitrostátní rozpočty a správní orgány?

Drobné náklady na přizpůsobení právních rámců členských států. Určité náklady na přísnější vymáhání. Celkově lze očekávat omezení nehlášené práce, neboť navrhovaná opatření usnadňují kontrolu a vymáhání. Lze očekávat dodatečné příjmy z daní a úspory na platby sociálního zabezpečení: příjmy z daní v souvislosti se zákazem výhradních doložek: 46–185 milionů EUR ročně; přesun nehlášené práce do formální ekonomiky: 8–25 milionů EUR ročně na příjmech z daní; 4–24 milionů EUR ročně na nižších platbách sociálního zabezpečení.

Očekávají se jiné významné dopady?

Jednotnější oblast působnosti a jasnější informace o pracovních podmínkách podpoří mobilitu jak na trzích práce v jednotlivých členských státech, tak v celé EU. Lze očekávat omezení nehlášené práce. Lze očekávat významné posílení základních práv, zejména pokud jde o svobodnou volbu povolání a právo pracovat, rovnost žen a mužů a právo na účinnou právní ochranu a přístup ke spravedlnosti.

D. Návazná opatření

Kdy bude tato politika přezkoumána?

Komise bude monitorovat provádění v členských státech a směrnici po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na úrovni EU přezkoumá, přičemž zajistí, aby se k vyhodnocení dopadů iniciativy přistoupilo dostatečně dlouho poté, co bude ve všech členských státech plně provedena.