

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2019/1152**ze dne 20. června 2019****o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii**

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

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

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ⁽¹⁾,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů ⁽²⁾,

v souladu s řádným legislativním postupem ⁽³⁾,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Článek 31 Listiny základních práv Evropské unie stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.
- (2) Zásada č. 5 evropského pilíře sociálních práv vyhlášeného v Göteborgu dne 17. listopadu 2017 stanoví, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního vztahu mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě, a že se má podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou; že v souladu s právními předpisy a kolektivními smlouvami má být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám hospodářské situace; že se mají podporovat inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky; že se mají podporovat podnikání a samostatná výdělečná činnost; že se má usnadňovat profesní mobilita a že se má zamezit vzniku pracovních vztahů vedoucích k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv; a že zkušební doba má mít přiměřenou délku.
- (3) Zásada č. 7 evropského pilíře sociálních práv stanoví, že pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního vztahu písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního vztahu, včetně zkušební doby; že před propuštěním mají pracovníci právo být informováni o jeho důvodech a musí jim být dána přiměřená výpovědní doba; a že mají právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace.

⁽¹⁾ Úř. věst. C 283, 10.8.2018, s. 39.

⁽²⁾ Úř. věst. C 387, 25.10.2018, s. 53.

⁽³⁾ Postoj Evropského parlamentu ze dne 16. dubna 2019 (dosud nezveřejněný v Úředním věstníku) a rozhodnutí Rady ze dne 13. června 2019.

- (4) Od přijetí směrnice Rady 91/533/EHS⁽⁴⁾ prošly trhy práce rozsáhlými změnami v důsledku demografického vývoje a digitalizace, což vedlo ke vzniku nových forem zaměstnání, které podpořily inovace, vznik pracovních míst a růst trhu práce. Některé nové formy zaměstnání se z hlediska předvídatelnosti výrazně liší od tradičních pracovních právních vztahů a vytvářejí nejistotu, pokud jde o příslušná práva a sociální ochranu dotčených pracovníků. V tomto měnícím se světě práce je proto čím dál tím více potřebné, aby byli pracovníci plně informováni o svých podstatných pracovních podmínkách, k čemuž by mělo docházet včas a písemnou formou, k níž mají pracovníci snadný přístup. V zájmu náležité úpravy rozvoje nových forem zaměstnání by měla být pracovníkům v Unii zajištěna také řada nových minimálních práv, jejichž cílem je podpora bezpečnosti a předvídatelnosti pracovních právních vztahů a současně dosažení vzestupné konvergence v členských státech a zachování přizpůsobivosti trhu práce.
- (5) Podle směrnice 91/533/EHS má většina pracovníků v Unii právo na písemné informace o svých pracovních podmínkách. Směrnice 91/533/EHS se však nevztahuje na všechny pracovníky v Unii. Kromě toho se objevily mezery v ochraně u nových forem zaměstnání, jež vznikly v důsledku vývoje na trhu práce od roku 1991.
- (6) Aby byla všem pracovníkům v Unii zaručena odpovídající úroveň transparentnosti a předvídatelnosti, pokud jde o jejich pracovní podmínky, měly by být proto na úrovni Unie stanoveny minimální požadavky na informace o podstatných aspektech pracovních právních vztahů a na pracovní podmínky, jež se vztahují na každého pracovníka, přičemž by měla být zachována rozumná míra flexibility nestandardních forem zaměstnání, čímž zůstanou zachovány jejich výhody pro pracovníky a zaměstnavatele.
- (7) Komise vedla v souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery o zlepšení, pokud jde o oblast působnosti a účinnost směrnice 91/533/EHS, a dále o rozšíření jejích cílů v zájmu zavedení nových práv pro pracovníky. Mezi sociálními partnery nebylo dosaženo dohody ohledně zahájení jednání o uvedených záležitostech. Jak však potvrdil výsledek otevřené veřejné konzultace, jež proběhla za účelem získání stanovisek různých zúčastněných stran a občanů, je důležité přijmout v této oblasti na úrovni Unie opatření prostřednictvím modernizace a uzpůsobení stávajícího právního rámce novému vývoji.
- (8) Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) stanovil ve své judikatuře kritéria pro určování statusu pracovníka⁽⁵⁾. Při provádění této směrnice by se mělo přihlížet k výkladu uvedených kritérií ze strany Soudního dvora. Pokud tato kritéria splňují, mohou být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavalanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, stážisté a učni. Skutečně samostatně výdělečně činné osoby by do oblasti působnosti této směrnice spadat neměly, jelikož uvedená kritéria nespĺňují. Zneužívání právního postavení samostatně výdělečně činných osob, jak je vymezeno vnitrostátním právem, ať již na vnitrostátní úrovni nebo v přeshraničních situacích, je jednou z forem falešně hlášené práce, jež je často spojena s nehlášenou prací. K falešně samostatně výdělečně činnosti dochází v případě, kdy je osoba nahlášena jako osoba samostatně výdělečně činná, přestože splňuje podmínky charakteristické pro pracovních právních vztahů, za účelem obcházení určitých právních nebo daňových povinností. Tyto osoby by měly spadat do oblasti působnosti této směrnice. Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovních právních vztahů, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany.

⁽⁴⁾ Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovních poměru (Úř. věst. L 288, 18.10.1991, s. 32).

⁽⁵⁾ Rozsudky Soudního dvora ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum v. spolková země Bádensko-Württembersko, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; ze dne 14. října 2010, Union Syndicale Solidaires Isère v. předseda vlády a další, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; ze dne 9. července 2015, Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, a ze dne 17. listopadu 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH v. Ruhrländklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) Členské státy by měly mít možnost stanovit, je-li to objektivně odůvodněno, že některá ustanovení této směrnice se nemají uplatňovat na některé kategorie úředníků, veřejné záchranné služby, ozbrojené síly, policejní orgány, soudce, státní zástupce, vyšetřovatele nebo jiné orgány pro vymáhání práva vzhledem ke zvláštní povaze povinností, které plní, nebo pracovních podmínek.
- (10) Požadavky stanovené v této směrnici se nevztahují v následujících oblastech na námořníky a rybáře s ohledem na specifika jejich pracovních podmínek: souběžné zaměstnání, pokud není slučitelné s prací vykonávanou na palubách plavidel nebo rybářských lodí, minimální předvídatelnost práce, vysílání pracovníků do jiného členského státu nebo do třetí země, přechod na jinou formu zaměstnání a poskytování informací o označení institucí sociálního zabezpečení, jež přijímají příspěvky sociálního zabezpečení. Pro účely této směrnice by měli být námořníci vymezení ve směrnici Rady 2009/13/ES⁽⁶⁾ a rybáři vymezení ve směrnici Rady (EU) 2017/159⁽⁷⁾ považováni za osoby pracující v Unii, pokud pracují na palubě plavidel nebo rybářských lodí registrovaných v členském státě nebo plujících pod vlajkou členského státu.
- (11) S ohledem na rostoucí počet pracovníků vyloučených z oblasti působnosti směrnice 91/533/EHS na základě výjimek udělených členskými státy podle článku 1 uvedené směrnice je nezbytné nahradit tato vymezení tím, že se členskými státy umožní nepoužít ustanovení této směrnice na pracovní vztah, v němž se předem určená a skutečně odpracovaná pracovní doba rovná v průměru nejvýše třem hodinám týdně během referenčního období čtyř po sobě jdoucích týdnů. Výpočet této doby by měl zahrnovat veškerý čas, který byl pro zaměstnavatele skutečně odpracován, jako je práce přesčas nebo práce nad rámec toho, co je zaručeno nebo očekáváno v rámci pracovní smlouvy nebo pracovního vztahu. Okamžikem, kdy pracovník tento práh překročí, se na něj vztahují ustanovení této směrnice bez ohledu na počet následně odpracovaných hodin nebo na délku pracovní doby upravenou v pracovní smlouvě.
- (12) Obzvláště znevýhodnění jsou pracovníci bez zaručeného rozsahu pracovní doby, například na základě smlouvy na nulový počet hodin a některých smluv na zavolanou. Proto by se na ně měla vztahovat ustanovení této směrnice bez ohledu na počet skutečně odpracovaných hodin.
- (13) Funkci a odpovědnost zaměstnavatele může v praxi plnit celá řada různých fyzických či právnických osob nebo jiných subjektů. Členské státy by měly mít i nadále možnost přesněji určit, které osoby se pokládají za zcela nebo zčásti odpovědné za plnění povinností, jež tato směrnice ukládá zaměstnavatelům, pokud jsou všechny tyto povinnosti splněny. Členské státy by rovněž měly mít možnost rozhodnout, že některými nebo veškerými těmito povinnostmi bude pověřena fyzická nebo právnická osoba, která není stranou pracovní smlouvy nebo pracovního vztahu.
- (14) Členské státy by měly mít možnost stanovit zvláštní pravidla pro vymezení jednotlivců, kteří vystupují jako zaměstnavatelé pracovníků v cizí domácnosti, z požadavků stanovených v této směrnici, pokud jde o tyto záležitosti: posuzování žádostí o různé druhy zaměstnání a odpovídání na ně; poskytování bezplatné povinné odborné přípravy a zajišťování mechanismů nápravy založených na domněnkách, jež svědčí ve prospěch pracovníka, v případě chybějících informací v dokumentaci, která má být pracovníkovi podle této směrnice poskytnuta.
- (15) Směrnice 91/533/EHS zavedla seznam podstatných aspektů pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, o nichž mají být pracovníci písemně informováni. Je nezbytné tento seznam, který mohou členské státy rozšiřovat, upravit tak, aby zohledňoval vývoj na trhu práce, zejména nárůst nestandardních forem zaměstnání.
- (16) Pokud pracovník nemá určené žádné stálé nebo hlavní místo výkonu práce, měl by obdržet případně informace o tom, za jakých podmínek se bude mezi těmito místy výkonu práce přemísťovat.

⁽⁶⁾ Směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES (Úř. věst. L 124, 20.5.2009, s. 30).

⁽⁷⁾ Směrnice Rady (EU) 2017/159 ze dne 19. prosince 2016, kterou se provádí dohoda týkající se provádění Úmluvy Mezinárodní organizace práce o práci v odvětví rybolovu z roku 2007 uzavřená Všeobecnou konfederací zemědělských družstev v Evropské unii (COGECA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a Sdružením vnitrostátních organizací rybářských podniků v Evropské unii (Europêche) dne 21. května 2012 (Úř. věst. L 25, 31.1.2017, s. 12).

- (17) Mělo by být umožněno, aby informace o nároku na odbornou přípravu, již zaměstnavatel poskytuje, byly podávány formou zahrnující informace o počtu dní případné odborné přípravy za rok, na něž má pracovník nárok, nebo informace o obecné politice zaměstnavatele v oblasti odborné přípravy.
- (18) Do informací o postupu, který je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a pracovníka v případě rozvázání pracovního vztahu, by mělo být možné zahrnout lhůtu pro podání žaloby na neplatnost propuštění.
- (19) Informace o pracovní době by měly být v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES⁽⁸⁾ a měly by zahrnovat informace o přestávkách, denním a týdenním odpočinku a délce placené dovolené, tak aby byla zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví pracovníků při práci.
- (20) Informace o odměňování, jež mají být poskytnuty, by měly zahrnovat všechny složky odměny, uvedené odděleně, včetně případných peněžitých nebo věcných plnění, zaplacení přesčasů, bonusů či jiných nároků, jež pracovník obdrží přímo či nepřímo v souvislosti s jeho prací. Poskytováním těchto informací by neměla být dotčena svoboda zaměstnavatele stanovit další složky odměny, jako jsou jednorázové platby. Skutečnost, že složky odměny, na něž má pracovník nárok podle právních předpisů či kolektivní smlouvy, nebyly uvedeny v dotčených informacích, by nemělo být důvodem k tomu, aby je pracovník neobdržel.
- (21) Pokud není vzhledem k povaze zaměstnání, například v případě smlouvy na zavolání, možné stanovit pevný rozvrh pracovní doby, měli by zaměstnavatelé informovat pracovníky o tom, jak bude jejich pracovní doba stanovena, včetně časových období, v nichž mohou být povoláni do práce, a minimální lhůty pro oznámení, které mají obdržet před zahájením pracovního úkolu.
- (22) Informace o systémech sociálního zabezpečení by měly zahrnovat informace o označení institucí sociálního zabezpečení, jež obdrží příspěvky na sociální zabezpečení, případně o dávkách v nemoci, mateřství, otcovských a rodičovských dávkách, dávkách v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, dávkách ve stáří a v invaliditě, pozůstalostních dávkách, dávkách v nezaměstnanosti, předdůchodových dávkách a rodinných dávkách. Zaměstnavatelé by neměli mít povinnost poskytovat tyto informace v případě, že pracovník má právo zvolit si instituci sociálního zabezpečení. Informace o sociálním zabezpečení, jež poskytuje zaměstnavatel, by měly v příslušných případech zahrnovat informaci o doplňkových důchodových systémech ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU⁽⁹⁾ a směrnice Rady 98/49/ES⁽¹⁰⁾.
- (23) Pracovníci by měli mít právo být na začátku zaměstnání písemně informováni o svých právech a povinnostech vyplývajících z pracovního vztahu. Měli by tudíž obdržet základní informace co nejdříve a nejpozději do jednoho kalendářního týdne od prvního dne výkonu práce. Zbývající informace by měli obdržet do jednoho měsíce od prvního dne výkonu práce. Prvním dnem výkonu práce by se mělo rozumět skutečné zahájení výkonu práce pracovníkem v rámci pracovního vztahu. Členské státy by měly usilovat o získání příslušných informací o pracovním vztahu od zaměstnavatelů před koncem původně sjednané doby trvání smlouvy.
- (24) Vzhledem k rostoucímu využívání digitálních komunikačních nástrojů lze informace, které mají být poskytnuty písemně podle této směrnice, poskytnout pomocí elektronických prostředků.
- (25) Aby zaměstnavatelům pomohly s včasným poskytováním informací, měly by být členské státy schopny zajistit vzory na vnitrostátní úrovni, včetně příslušných a dostatečně obsáhlých informací o platném právním rámci. Vnitrostátní orgány a sociální partneři na odvětvové či místní úrovni by měli mít možnost tyto vzory dále rozpracovat. Komise poskytne členským státům při vytváření vzorů a modelů podporu a ve vhodných případech tyto vzory a modely v širokém měřítku zpřístupní.

⁽⁸⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁽⁹⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU ze dne 16. dubna 2014 o minimálních požadavcích na podporu mobility pracovníků mezi členskými státy zlepšením nabývání a zachování doplňkových důchodových práv (Úř. věst. L 128, 30.4.2014, s. 1).

⁽¹⁰⁾ Směrnice Rady 98/49/ES ze dne 29. června 1998 o ochraně nároků zaměstnanců a samostatně výdělečně činných osob, kteří se pohybují ve Společenství, na penzijní připojištění (Úř. věst. L 209, 25.7.1998, s. 46).

- (26) Pracovníci vyslaní do jiného členského státu nebo do třetí země by měli obdržet další informace týkající se konkrétně jejich situace. Pokud jde o navazující pracovní úkoly v několika členských státech nebo třetích zemích, mělo by být umožněno seskupit tyto informace pro několik úkolů před prvním odjezdem a následně je v případě změny upravit. Vyslaní pracovníci by podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES⁽¹¹⁾ měli být uvědomeni o jedné celostátní webové adrese zřízené hostitelským členským státem, na níž by měli moci nalézt příslušné informace o pracovních podmínkách, jež se vztahují na jejich situaci. Nestanoví-li členské státy jinak, použijí se uvedené povinnosti, pokud doba trvání výkonu práce v zahraničí činí více než čtyři po sobě jdoucí týdny.
- (27) Zkušební doba umožňuje stranám pracovního vztahu ověřit to, zda je pracovník schopen zastávat pracovní místo, na němž byl zaměstnán, přičemž pracovníkům poskytuje související podporu. Vstup na trh práce ani přechod na nové pracovní místo by však neměl podléhat dlouhotrvající nejistotě. Jak stanoví evropský pilíř sociálních práv, zkušební doba by měla mít přiměřenou délku.
- (28) Značná část členských států stanovila obecnou maximální zkušební dobu v délce tří až šesti měsíců, což by se mělo považovat za přiměřené. Výjimečně by mělo být možné, aby zkušební doba byla delší než šest měsíců v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání, jako je tomu například u vedoucích nebo výkonných funkcí nebo u funkcí ve veřejné službě, nebo kdy je to v zájmu pracovníka, například v rámci zvláštních opatření na podporu vytváření trvalých pracovních míst zejména pro mladé pracovníky. Mělo by být rovněž možné, aby byla zkušební doba odpovídajícím způsobem prodloužena v případech, kdy byl pracovník během zkušební doby v práci nepřítomen, například z důvodu nemoci nebo dovolené, s cílem umožnit zaměstnavateli posoudit vhodnost pracovníka pro výkon příslušných úkolů. V případě pracovních poměrů na dobu určitou na méně než 12 měsíců by měly členské státy zajistit, aby byla délka zkušební doby odpovídající a přiměřená předpokládané době trvání smlouvy, jakož i povaze dané práce. Pokud tak stanoví vnitrostátní právo nebo zvyklosti, měli by mít pracovníci možnost získávat zaměstnanecká práva během zkušební doby.
- (29) Zaměstnavatel by neměl pracovníkovi zakazovat přijetí zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo rozvrh pracovní doby stanovený zaměstnavatelem ani s pracovníkem nepříznivě zacházet, pokud takové zaměstnání přijme. Členské státy by měly mít možnost stanovit podmínky pro uplatňování omezení z důvodu neslučitelnosti, kterými se rozumí omezení práce pro jiné zaměstnavatele z objektivních důvodů, jako je ochrana zdraví a bezpečnost pracovníků, včetně omezení pracovní doby, ochrany obchodního tajemství, integrity veřejné služby či zabránění střetu zájmů.
- (30) Pracovníci, jejichž pracovní režim je zcela nebo převážně nepředvídatelný, by měli mít nárok na minimální úroveň předvídatelnosti, pokud rozvrh pracovní doby určuje především zaměstnavatel, ať už přímo, například přidělováním pracovních úkolů, nebo nepřímo, například tím, že po pracovníkovi vyžaduje, aby reagoval na požadavky zákazníků.
- (31) Referenční hodiny a dny, kterými se rozumí časová období, během nichž lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci, by měly být určeny písemně na začátku pracovního vztahu.
- (32) Přiměřená minimální lhůta pro oznámení, kterou se rozumí doba mezi okamžikem, kdy je pracovník informován o novém pracovním úkolu, a okamžikem, kdy má být tento úkol zahájen, je dalším nezbytným prvkem předvídatelnosti práce u pracovních vztahů s pracovním režimem, který je zcela nebo převážně nepředvídatelný. Délka lhůty pro oznámení může být různá podle potřeb daného odvětví, avšak je třeba současně zajistit přiměřenou ochranu pracovníků. Minimální lhůtou pro oznámení není dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES⁽¹²⁾.
- (33) Pracovníci by měli mít možnost odmítnout vykonat pracovní úkol, pokud nespadá do referenčních hodin a dnů nebo pokud jim nebyl oznámen v rámci minimální lhůty pro oznámení, aniž by v důsledku tohoto odmítnutí byli vystaveni nepříznivým důsledkům. Pracovníci by měli mít rovněž možnost pracovní úkol přijmout, pokud si to přejí.

⁽¹¹⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1).

⁽¹²⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 35).

- (34) Pokud se pracovník, jehož pracovní režim je zcela nebo převážně nepředvídatelný, se svým zaměstnavatelem dohodl na provedení konkrétního pracovního úkolu, měl by mít možnost podle toho plánovat. Pracovník by měl být chráněn před ztrátou příjmu v důsledku pozdního zrušení dohodnutého pracovního úkolu tak, že by měl mít nárok na přiměřenou náhradu.
- (35) Pracovní smlouvy na zavlanoou nebo podobné pracovní smlouvy, včetně smluv na nulový počet hodin, na jejichž základě může zaměstnavatel flexibilně povolát pracovníka do práce podle potřeby, jsou pro pracovníka obzvláště nepředvídatelné. Členské státy, v nichž jsou takové smlouvy přípustné, by měly zajistit zavedení účinných opatření, jež zabrání jejich zneužívání. Tato opatření by mohla mít formu omezení využívání těchto smluv a možné doby jejich trvání, vyvratitelné domněnky existence pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu se zaručeným počtem placených hodin na základě hodin odpracovaných v předchozím referenčním období nebo jiného rovnocenného opatření, jež zajistí účinné předcházení zneužívajícím praktikám.
- (36) Pokud mají zaměstnavatelé možnost nabídnout pracovníkům v nestandardních formách zaměstnání práci na plný úvazek nebo pracovní smlouvu na dobu neurčitou, měla by se v souladu se zásadami stanovenými v evropském pilíři sociálních práv podporovat možnost přechodu na jistější formu zaměstnání. Pracovníci by měli mít možnost požádat o jinou, předvídatelnější a jistější formu zaměstnání, pokud je k dispozici, a obdržet od zaměstnavatele odůvodněnou písemnou odpověď, což zohledňuje potřeby zaměstnavatele i pracovníka. Členské státy by měly mít možnost omezit četnost těchto žádostí. Tato směrnice by neměla členskými státy bránit v tom, aby stanovily, že pracovní místa ve veřejné službě, která jsou dostupná pouze pro osoby, které se zúčastnily výběrového řízení, nelze považovat za dostupná na základě pouhé žádosti pracovníka, a že se na ně tudíž nevztahuje právo žádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami.
- (37) Pokud pro zaměstnavatele z unijních nebo vnitrostátních právních předpisů nebo z kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkům k výkonu práce, za jejímž účelem byli zaměstnání, odbornou přípravu, je třeba zajistit, aby byla taková odborná příprava poskytnuta všem pracovníkům za rovných podmínek, včetně pracovníků v nestandardních formách zaměstnání. Náklady na takovou odbornou přípravu by neměl nést pracovník, ani by neměly být sraženy či odečteny z jeho odměny. Odborná příprava by se měla započítávat do pracovní doby a pokud možno probíhat během pracovní doby. Tato povinnost se nevztahuje na odborné vzdělávání nebo odbornou přípravu, jež jsou u pracovníků vyžadovány za účelem získání, udržování nebo obnovení odborné kvalifikace, pokud odborné vzdělání nebo odbornou přípravu nemusí zaměstnavatel pracovníkovi povinně poskytnout na základě unijních či vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivní smlouvy. Členské státy by měly přijmout nezbytná opatření na ochranu pracovníků před zneužívajícími praktikami v oblasti odborné přípravy.
- (38) Je třeba respektovat nezávislost sociálních partnerů a jejich postavení jako zástupců pracovníků a zaměstnavatelů. Sociální partneři by proto měli mít možnost zvážit, zda nejsou v některých odvětvích či situacích k naplnění účelu této směrnice vhodnější jiná ustanovení než některé minimální normy stanovené v této směrnici. Členské státy by tudíž měly mít možnost umožnit sociálním partnerům zachovat, sjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy, jež se liší od některých ustanovení této směrnice, není-li snížena celková úroveň ochrany pracovníků.
- (39) Z veřejných konzultací v rámci evropského pilíře sociálních práv vyplynulo, že je třeba posílit vymáhání pracovního práva Unie, aby se zajistila jeho účinnost. Hodnocení směrnice 91/533/EHS provedené v rámci Programu Komise pro účelnost a účinnost právních předpisů potvrdilo, že přísnější mechanismus vymáhání by mohl zvýšit účinnost pracovního práva Unie. Z konzultací vyplynulo, že systémy nápravy vycházející výhradně z náhrady újmou jsou méně účinné než systémy, které stanoví rovněž sankce, jako je zaplacení paušálních částek nebo ztráta povolení k výkonu činnosti pro zaměstnavatele, kteří neposkytnou písemné prohlášení. Ukázalo se rovněž, že zaměstnanci se domáhají nápravy během pracovněprávního vztahu jen zřídkakdy, což ohrožuje cíl ustanovení o písemném prohlášení, kterým je zajistit, aby byli pracovníci informováni o základních podmínkách pracovněprávního vztahu. Je tudíž nezbytné stanovit ustanovení o prosazování, které zajistí použití domněnek, jež svědčí ve prospěch pracovníka, pokud nejsou poskytnuty informace o pracovněprávním vztahu, nebo řízení, v němž může být zaměstnavateli uloženo, aby předložil chybějící informace, a může mu být uložena sankce, pokud tak neučiní. Mezi takové domněnky svědčící ve prospěch pracovníka by mohla patřit domněnka, že pracovník je v pracovním poměru na dobu neurčitou, není ve zkušební době nebo že pracuje na plný úvazek, pokud chybějí příslušné informace. Náprava by mohla spočívat v postupu, v němž je zaměstnavatel pracovníkem nebo třetí stranou, jako je zástupce pracovníka nebo jiný příslušný orgán či subjekt, informován o tom, že informace chybějí, a zaměstnavatel je včas předloží v úplné a správné podobě.

- (40) Od přijetí směrnice 91/533/EHS byl v Unii přijat rozsáhlý systém ustanovení o prosazování sociálního *acquis*, zejména v oblasti rovného zacházení, jehož prvky by se měly vztahovat na tuto směrnici s cílem zajistit, aby měli pracovníci přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů, například k občanskoprávnímu nebo pracovnímu soudu, a právo na nápravu, jež může zahrnovat přiměřenou náhradu, v souladu se zásadou č. 7 evropského pilíře sociálních práv.
- (41) Konkrétně s ohledem na základní povahu práva na účinnou právní ochranu by měli pracovníci nadále požívat takové ochrany i po skončení jejich pracovněprávního vztahu, ve kterém došlo k údajnému porušení jejich práv podle této směrnice.
- (42) Účinné provedení této směrnice vyžaduje odpovídající soudní a správní ochranu před nepříznivým zacházením v reakci na pokus uplatnit práva stanovená touto směrnicí, stížnost zaměstnavateli nebo jakékoli soudní nebo správní řízení, jehož cílem je vymoci soulad s touto směrnicí.
- (43) Pracovníci, kteří uplatní práva stanovená touto směrnicí, by měli požívat ochrany před propuštěním nebo rovnocennými nepříznivými důsledky, jako je tomu v případě pracovníků na zavalanou v situaci, kdy jim již nadále nejsou přidělovány pracovní úkoly, nebo přípravy na případné propuštění z důvodu, že chtěli tato práva uplatnit. Jestliže se pracovníci domnívají, že byli propuštěni nebo trpěli rovnocennými nepříznivými důsledky z uvedených důvodů, měli by mít pracovníci a příslušné orgány nebo subjekty možnost požádat zaměstnavatele o řádné odůvodnění propuštění nebo rovnocenného opatření.
- (44) Důkazní břemeno při dokazování, že nedošlo k propuštění nebo rovnocenným nepříznivým důsledkům z toho důvodu, že pracovníci uplatnili svá práva podle této směrnice, by měl nést zaměstnavatel, předloží-li pracovníci soudu nebo jinému příslušnému orgánu nebo subjektu skutečnosti nasvědčující tomu, že z těchto důvodů byli propuštěni nebo byli podrobeni opatřením s rovnocenným účinkem. Členské státy by měly být oprávněny nepoužít toto pravidlo v řízeních, při kterých by zjišťování skutkové podstaty věci příslušelo soudu nebo jinému příslušnému orgánu či subjektu, zejména v případě systémů, ve kterých musí propuštění takový orgán či subjekt předem schválit.
- (45) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce za porušení povinností vyplývajících z této směrnice. Tyto sankce mohou zahrnovat správní a finanční sankce, jako jsou pokuty nebo vyplacení odškodnění, jakož i jiné druhy sankcí.
- (46) Jelikož cíle této směrnice, totiž zlepšení pracovních podmínek podporou transparentnějšího a předvídatelnějšího zaměstnání a zároveň zajištění přizpůsobivosti pracovního trhu, nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jej, z důvodu potřeby stanovit společné minimální požadavky, může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení tohoto cíle.
- (47) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a nezasahuje tudíž do práva členských států přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by se měla uplatit i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nelze využít k omezení existujících práv stanovených ve stávajících unijních a vnitrostátních právních předpisech v této oblasti ani ho nelze považovat za platný důvod pro omezení obecné úrovně ochrany poskytnuté pracovníkům v oblasti, na niž se vztahuje tato směrnice. Provádění této směrnice by zejména nemělo být důvodem k zavedení smluv na nulový počet hodin nebo podobného typu pracovních smluv.
- (48) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členské státy se proto vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu na malé a střední podniky a zajistily, že nebudou nepřiměřeně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky a na administrativní zátěž, a aby zveřejnily výsledky tohoto posouzení.

- (49) Členské státy mohou provedením této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění toho, aby mohly kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí. V souladu se svými vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi by členské státy měly rovněž přijmout vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu za účelem provádění ustanovení této směrnice.
- (50) Členské státy by měly přijmout veškerá odpovídající opatření k zajištění plnění povinností vyplývajících z této směrnice, například případným prováděním kontrol.
- (51) Vzhledem k podstatným změnám, jež tato směrnice zavádí, pokud jde o účel, působnost a obsah směrnice 91/533/EHS, není vhodné měnit uvedenou směrnici. Směrnice 91/533/EHS by proto měla být zrušena.
- (52) Členské státy se v souladu se společným politickým prohlášením členských států a Komise ze dne 28. září 2011 o informativních dokumentech ⁽¹³⁾ zavázaly, že v odůvodněných případech doplní oznámení o opatřeních přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu o jeden či více dokumentů s informacemi o vztahu mezi jednotlivými složkami směrnice a příslušnými částmi vnitrostátních nástrojů přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu. V případě této směrnice považuje normotvůrce předložení těchto dokumentů za odůvodněné,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

OBEČNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Účel, předmět a oblast působnosti

1. Účelem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky tím, že podpoří transparentnější a předvídatelnější zaměstnání a zajistí přizpůsobivost trhu práce.
2. Tato směrnice stanoví minimální práva, jež se uplatňují na všechny pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.
3. Členské státy mohou rozhodnout, že se povinnosti stanovené v této směrnici neuplatní na pracovníky v pracovněprávním vztahu, v němž se předem určená a skutečně odpracovaná pracovní doba rovná v průměru nejvýše třem hodinám týdně během referenčního období čtyř po sobě jdoucích týdnů. Do tohoto průměru tří hodin se počítá doba odpracovaná pro všechny zaměstnavatele tvořící tentýž podnik, skupinu nebo subjekt nebo pro všechny zaměstnavatele patřící k témuž podniku, skupině nebo subjektu.
4. Odstavec 3 se nepoužije na pracovněprávní vztah, v němž není před jeho začátkem stanoven zaručený objem placené práce.

⁽¹³⁾ Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

5. Členské státy mohou určit, které osoby jsou odpovědné za plnění povinností pro zaměstnavatele stanovených v této směrnici za předpokladu, že jsou všechny tyto povinnosti splněny. Mohou rovněž rozhodnout, že veškerými těmito povinnostmi nebo jejich částí má být pověřena fyzická nebo právnická osoba, která není stranou pracovněprávního vztahu.

Tímto odstavcem není dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ⁽¹⁴⁾.

6. Členské státy mohou na základě objektivních důvodů stanovit, že se ustanovení uvedená v kapitole III nepoužijí na úředníky, veřejné záchranné služby, ozbrojené síly, policejní orgány, soudce, státní zástupce, vyšetřovatele nebo jiné orgány pro vymáhání práva.

7. Členské státy mohou rozhodnout, že nebudou uplatňovat povinnosti stanovené v článcích 12 a 13 a v čl. 15 odst. 1 písm. a) na fyzické osoby v domácnostech, které jednájí jako zaměstnavatelé, pokud je daná práce vykonávána pro tyto domácnosti.

8. Kapitola II této směrnice se vztahuje na námořníky, aniž je dotčena směrnice 2009/13/ES, a na rybáře, aniž je dotčena směrnice Rady (EU) 2017/159. Povinnosti stanovené v čl. 4 odst. 2 písm. m) a o) a v článcích 7, 9, 10 a 12 se nevztahují na námořníky ani na rybáře.

Článek 2

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

- a) „rozvrhem pracovní doby“ rozvrh, v němž jsou stanoveny hodiny a dny, kdy začíná a končí výkon práce;
- b) „referenčními hodinami a dny“ časová období ve stanovených dnech, kdy lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci;
- c) „pracovním režimem“ způsob organizace pracovní doby a jejího rozvržení podle určitého schématu stanoveného zaměstnavatelem.

Článek 3

Poskytování informací

Zaměstnavatel poskytne každému pracovníkovi informace požadované podle této směrnice písemně. Tyto informace jsou poskytovány nebo předávány v listinné nebo elektronické podobě, pokud k nim má pracovník přístup, pokud mohou být uloženy a vytisknuty a pokud si zaměstnavatel uschová doklad o jejich předání či obdržení.

⁽¹⁴⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

KAPITOLA II

INFORMACE O PRACOVNĚPRÁVNÍM VZTAHU

Článek 4

Povinnost poskytovat informace

1. Členské státy zajistí, aby byli zaměstnavatelé povinni informovat pracovníky o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu.
2. Informace uvedené v odstavci 1 zahrnují alespoň:
 - a) označení stran pracovněprávního vztahu;
 - b) místo výkonu práce; pokud není určeno žádné stálé nebo hlavní místo výkonu práce, zásadu, že pracovník je zaměstnán na různých místech nebo si může místo výkonu práce svobodně zvolit, s uvedením sídla nebo případně bydliště zaměstnavatele;
 - c) jednu z těchto informací:
 - i) název, zařazení, povahu nebo druh práce, pro kterou byl pracovník přijat do zaměstnání, nebo
 - ii) stručné upřesnění nebo stručný popis práce;
 - d) datum začátku pracovněprávního vztahu;
 - e) v případě pracovního poměru na dobu určitou datum jeho ukončení nebo jeho očekávané trvání;
 - f) v případě zaměstnanců agentury práce označení uživatele, pokud, nebo jakmile je znám;
 - g) dobu trvání a podmínky případné zkušební doby;
 - h) nárok na případnou odbornou přípravu, pokud ji zaměstnavatel poskytuje;
 - i) délku placené dovolené, na kterou má pracovník nárok, nebo pokud ji není možné v době poskytnutí informací určit, postup pro přiznání a stanovení takové dovolené;
 - j) postup, který je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a pracovníka, včetně formálních požadavků a výpovědních dob, v případě rozvázání pracovněprávního vztahu, nebo pokud nemohou být výpovědní doby v okamžiku poskytnutí informací uvedeny, způsob stanovení takových výpovědních dob;
 - k) odměnu, včetně počáteční základní částky, jakékoli další případně použitelné složky odměny, uvedené samostatně, a frekvenci a způsob vyplácení odměny, na kterou má pracovník nárok;
 - l) pokud je pracovní režim zcela nebo převážně předvídatelný, délku standardního pracovního dne nebo týdne pracovníka a veškerá ustanovení o přesčasech a souvisejících odměnách a případně ustanovení o změnách v rozvržení směn;

- m) je-li pracovní režim zcela nebo převážně nepředvídatelný, zaměstnavatel pracovníka informuje o:
- i) zásadě, že rozvrh pracovní doby je proměnný, počtu zaručených placených hodin a odměně za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin;
 - ii) referenčních hodinách a dnech, v nichž může být po pracovníkovi požadováno, aby vykonával práci;
 - iii) minimální lhůtě pro oznámení, na níž má pracovník nárok před zahájením jeho pracovního úkolu, a případně lhůtě pro jeho zrušení uvedenou v čl. 10 odst. 3;
- n) veškeré kolektivní smlouvy, kterými se řídí pracovní podmínky pracovníka, nebo v případě kolektivních smluv uzavřených mimo podnik zvláštními orgány nebo paritními institucemi, název příslušného orgánu nebo paritní instituce, v rámci kterých byly tyto smlouvy uzavřeny;
- o) označení institucí sociálního zabezpečení, jež přijímají příspěvky sociálního zabezpečení v souvislosti s pracovním vztahem, pokud není právem pracovníka si zvolit instituci sociálního zabezpečení, a jakoukoli ochranu související se sociálním zabezpečením, již zaměstnavatel poskytuje.
3. Informace uvedené v odst. 2 písm. g) až l) a o) mohou být případně poskytnuty formou odkazu na právní a správní předpisy nebo kolektivní smlouvy, kterými jsou tyto oblasti upraveny.

Článek 5

Doba a způsob poskytování informací

1. Nebyly-li poskytnuty dříve, informace uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. a) až e), g), k), l) a m) se poskytují pracovníkovi individuálně ve formě jednoho či více dokumentů během období počínajícího prvním dnem výkonu práce a končícího sedmým kalendářním dnem. Ostatní informace uvedené v čl. 4 odst. 2 se poskytují pracovníkovi individuálně ve formě dokumentu do jednoho měsíce od prvního dne výkonu práce.
2. Členské státy mohou vypracovat vzory a modely dokumentů uvedených v odstavci 1 a dát je k dispozici pracovníkovi a zaměstnavateli mimo jiné prostřednictvím zveřejnění na jedné oficiální celostátní webové adrese nebo jinými vhodnými prostředky.
3. Členské státy zajistí, aby informace o právních nebo správních předpisech nebo o všeobecně platných kolektivních smlouvách, jimiž se řídí platný právní rámec, jež mají poskytovat zaměstnavatelé, byly všeobecně dostupné bezplatně, a to jasným, transparentním, srozumitelným a snadno přístupným způsobem na dálku a pomocí elektronických prostředků, mimo jiné prostřednictvím stávajících online portálů.

Článek 6

Změny pracovního vztahu

1. Členské státy zajistí, aby jakékoli změny aspektů pracovního vztahu uvedené v čl. 4 odst. 2 a jakékoli změny dalších informací pro pracovníky vyslané do jiného členského státu nebo do třetí země uvedených v článku 7 sděloval zaměstnavatel pracovníkovi ve formě dokumentu při nejbližší příležitosti a nejpozději v den, kdy se začnou tyto změny uplatňovat.

2. Dokument uvedený v odstavci 1 se nevztahuje na změny, jež pouze odrážejí změny právních a správních předpisů nebo kolektivních smluv, jež jsou uvedeny v dokumentech zmíněných v čl. 5 odst. 1, a případně v článku 7.

Článek 7

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

1. Členské státy zajistí, aby v případě, že je po pracovníkovi požadováno, aby vykonával svou práci v jiném členském státě nebo jiné třetí zemi, než je členský stát, v němž obvykle pracuje, zaměstnavatel poskytl pracovníkovi před jeho odjezdem dokumenty uvedené v čl. 5 odst. 1, jež obsahují alespoň tyto další informace:

- a) země, v níž (nichž) má být práce v zahraničí vykonávána, a odhadovaná délka výkonu práce;
- b) měna, ve které je vyplácena odměna za práci;
- c) případně peněžní či věcné plnění vyplývající z výkonu pracovního úkolu;
- d) informace o tom, zda je zajištěn návrat pracovníka, a pokud ano, jaké jsou podmínky jeho návratu.

2. Členské státy zajistí, aby byl vyslaný pracovník, na něhož se vztahuje směrnice 96/71/ES, uvědomen dále o:

- a) odměně, na niž má nárok v souladu s platnými právními předpisy hostitelského členského státu;
- b) případně o zvláštních příplatcích za vyslání a podmínkách pro náhradu výdajů za cestovné, ubytování a stravu;
- c) odkazu na jednu oficiální celostátní webovou adresu zřízenou hostitelským členským státem podle čl. 5 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ⁽¹⁵⁾.

3. Informace uvedené v odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. a) mohou být případně poskytnuty formou odkazu na konkrétní ustanovení právních nebo správních předpisů nebo kolektivních smluv, kterými jsou tyto informace upraveny.

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

KAPITOLA III

MINIMÁLNÍ POŽADAVKY TÝKAJÍCÍ SE PRACOVNÍCH PODMÍNEK

Článek 8

Maximální doba trvání zkušební doby

1. Členské státy zajistí, že pokud se na pracovněprávní vztah vztahuje zkušební doba vymezená podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, nebude tato doba delší než šest měsíců.

2. V případě pracovních poměrů na dobu určitou členské státy zajistí, aby byla délka této zkušební doby přiměřená předpokládané době trvání smlouvy a povaze práce. V případě prodloužení smlouvy na výkon stejných pracovních úkolů se na pracovní poměr nevztahuje nová zkušební doba.

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

3. Členské státy mohou výjimečně stanovit delší zkušební doby v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání nebo je to v zájmu pracovníka. Nebyl-li pracovník během zkušební doby přítomen v práci, mohou členské státy stanovit, že zkušební dobu lze prodloužit o dobu odpovídající trvání nepřítomnosti.

Článek 9

Souběžné zaměstnání

1. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatel nesměl pracovníkovi zakázat přijmout zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo rozvrh pracovní doby stanovený s dotčeným zaměstnavatelem ani s pracovníkem nepříznivě zacházet, pokud souběžné zaměstnání přijme.

2. Členské státy mohou stanovit podmínky, za nichž může zaměstnavatel využít omezení z důvodu neslučitelnosti na základě objektivních důvodů, jako jsou zdraví a bezpečnost, ochrana obchodního tajemství, integrita veřejné služby nebo zabránění střetu zájmů.

Článek 10

Minimální předvídatelnost práce

1. Členské státy zajistí, aby v případě, že pracovní režim pracovníka je zcela nebo převážně nepředvídatelný, zaměstnavatel směl po pracovníkovi požadovat, aby vykonával práci, pouze tehdy, pokud jsou splněny obě tyto podmínky:

- a) práce je vykonávána v předem určených referenčních hodinách a dnech, jak je uvedeno v čl. 4 odst. 2 písm. m) bodě ii) a
- b) pracovník je svým zaměstnavatelem o pracovním úkolu předem informován v přiměřené lhůtě pro oznámení stanovené v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, jak je uvedeno v čl. 4 odst. 2 písm. m) bodě iii).

2. Pokud není splněn jeden nebo oba požadavky stanovené v odstavci 1, má pracovník právo odmítnout vykonat pracovní úkol, aniž by pro něj z toho vyplývaly nepříznivé následky.

3. Pokud členské státy umožňují zaměstnavateli zrušit pracovní úkol bez náhrady, přijmou nezbytná opatření v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, aby zajistily, že pracovník bude mít nárok na náhradu, pokud zaměstnavatel po uplynutí určité přiměřené lhůty zruší pracovní úkol, na jehož vykonání se s pracovníkem dříve dohodl.

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

Článek 11

Doplňková opatření pro pracovní smlouvy na zavalanou

Pokud členské státy dovolují využívání pracovních smluv na zavalanou nebo podobných pracovních smluv, přijmou jedno nebo více z následujících opatření, kterými předejdou zneužívajícím praktikám:

- a) omezí používání a dobu trvání pracovních smluv na zavalanou či podobných pracovních smluv;
- b) stanoví vyvratitelnou domněnku existence pracovní smlouvy s minimálním počtem placených hodin na základě průměrně odpracovaných hodin v daném období;

c) stanoví jiná rovnocenná opatření, jež zajistí účinné předcházení zneužívajícím praktikám.

Členské státy o těchto opatřeních uvědomí Komisi.

Článek 12

Přechod na jinou formu zaměstnání

1. Členské státy zajistí, aby pracovník, který ukončil svou případnou zkušební dobu a pracoval u téhož zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců, mohl požádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami, pokud je k dispozici, a obdržel na takovou žádost odůvodněnou písemnou odpověď. Členské státy mohou omezit četnost žádostí v souvislosti s uplatněním povinnosti podle tohoto článku.

2. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatel poskytl odůvodněnou písemnou odpověď uvedenou v odstavci 1 do jednoho měsíce od obdržení žádosti. Pokud jde o fyzické osoby, jež jednají jako zaměstnavatelé a mikropodniky nebo malé a střední podniky, mohou členské státy stanovit, že lze tuto lhůtu prodloužit nejvýše o tři měsíce, a umožnit ústní odpověď na další obdobné žádosti podané týměž pracovníkem, jestliže se odůvodnění odpovědi, pokud jde o situaci pracovníka, nezměnilo.

Článek 13

Povinná odborná příprava

Členské státy zajistí, aby zaměstnavatel poskytoval pracovníkům bezplatnou odbornou přípravu, pokud pro něj z unijních či vnitrostátních právních předpisů nebo z kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkovi k výkonu práce, za jejímž účelem byl zaměstnán, odbornou přípravu, přičemž tato příprava bude považována za odpracovanou dobu a je-li to možné, bude probíhat během pracovní doby.

Článek 14

Kolektivní smlouvy

Členské státy mohou umožnit sociálním partnerům zachovat, sjednávat, uzavírat a vymáhat v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi kolektivní smlouvy, které stanoví ustanovení o pracovních podmínkách pracovníků, jež se liší od ustanovení uvedených v článcích 8 až 13, přičemž respektují celkovou úroveň ochrany pracovníků.

KAPITOLA IV

HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ

Článek 15

Právní domněnky a mechanismus včasného vypořádání

1. Členské státy zajistí, aby se v případě, že pracovník neobdrží včas veškeré dokumenty uvedené v čl. 5 odst. 1 nebo v článku 6 nebo alespoň jejich část, použil alespoň jeden z následujících mechanismů:

a) pracovník může uplatnit domněnky, jež svědčí v jeho prospěch a které vymezil členský stát, přičemž zaměstnavatelé mají možnost tyto domněnky vyvrátit,

b) pracovník má možnost podat stížnost příslušnému orgánu nebo subjektu a má právo obdržet odpovídající včasnou a účinnou nápravu.

2. Členské státy mohou stanovit, že uplatňování domněnek a mechanismy uvedené v odstavci 1 jsou podmíněny oznámením zaměstnavatele a opomenutím zaměstnavatele poskytnout včas chybějící informace.

Článek 16

Právo na nápravu

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

Článek 17

Ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky

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

Článek 18

Ochrana před propuštěním a důkazní břemeno

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem a veškeré přípravy na propuštění pracovníků z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici.
2. Pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni nebo podrobeni opatřením s rovnocenným účinkem z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici, mohou zaměstnavatele požádat o řádné odůvodnění propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem. Zaměstnavatel poskytne uvedené odůvodnění písemně.
3. Členské státy přijmou nezbytná opatření k tomu, aby zajistily, že předloží-li pracovníci uvedení v odstavci 2 soudu nebo jinému příslušnému orgánu nebo subjektu skutečnosti nasvědčující tomu, že k takovému propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem došlo, přísluší zaměstnavateli prokázat, že se propuštění zakládalo na jiných důvodech, než jsou důvody uvedené v odstavci 1.
4. Odstavec 3 nebrání členským státům zavést pravidla dokazování, která jsou pro pracovníky příznivější.
5. Členské státy nemusí použít odstavec 3 na řízení, v nichž zjišťování skutkové podstaty věci přísluší soudu nebo jinému příslušnému orgánu nebo subjektu.
6. Odstavec 3 se nevztahuje na trestní řízení, pokud členský stát nestanoví jinak.

Článek 19

Sankce

Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

KAPITOLA V

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 20

Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

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

2. Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní nebo správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro pracovníky příznivější.
3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná jiná práva, jež pracovníkům přiznávají jiné právní akty Unie.

Článek 21

Provedení ve vnitrostátním právu a provádění

1. Členské státy přijmou opatření nezbytná pro dosažení souladu s touto směrnicí do 1. srpna 2022. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.
2. Předpisy podle odstavce 1 přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.
3. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.
4. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu za účelem provádění ustanovení této směrnice.
5. Členské státy mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření k tomu, aby zajistily, že mohou kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí.

Článek 22

Přechodná ustanovení

Do 1. srpna 2022 se práva a povinnosti stanovené v této směrnicí vztahují na všechny pracovněprávní vztahy. Dokumenty uvedené v čl. 5 odst. 1 a v člancích 6 a 7 však musí zaměstnavatel poskytnout nebo doplnit pouze na žádost pracovníka, který byl k uvedenému dni již zaměstnán. Pokud pracovník takovou žádost nepodá, nevede to k jeho vyloučení z minimálních práv stanovených podle článků 8 až 13.

Článek 23

Přezkum Komisí

Do 1. srpna 2027 Komise přezkoumá po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na úrovni Unie a s přihlédnutím k dopadu na mikropodniky a malé a střední podniky provádění této směrnice a navrhne případně legislativní změny.

Článek 24

Zrušení

Směrnice 91/533/EHS se zrušuje s účinkem od 1. srpna 2022. Odkazy na zrušenou směrnici se považují za odkazy na tuto směrnici.

*Článek 25***Vstup v platnost**

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

*Článek 26***Určení**

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne 20. června 2019.

Za Evropský parlament
předseda
A. TAJANI

Za Radu
předseda
G. CIAMBA
