

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/1152**z 20. júna 2019****o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii**

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽¹⁾,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov ⁽²⁾,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom ⁽³⁾,

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, na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, na denný a týždenný odpočinok, ako aj na každoročnú platenú dovolenku.
- (2) V zásade č. 5 Európskeho piliera sociálnych práv, vyhláseného v Göteborgu 17. novembra 2017, sa stanovuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave, a že sa má podporovať prechod na formy zamestnania na neurčitý čas; že v súlade s právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami sa má zabezpečiť nevyhnutná flexibilita pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôsobiť meniacim sa hospodárskym podmienkam; že sa majú podporovať inovatívne formy práce, ktorými sa zabezpečia kvalitné pracovné podmienky, že sa má podporovať podnikanie a samostatná zárobková činnosť a že sa má uľahčovať profesijná mobilita; a že sa má zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom zneužívania atypických zmlúv, a že každá skúšobná doba má trvať primeraný čas.
- (3) V zásade č. 7 Európskeho piliera sociálnych práv sa stanovuje, že pracovníci majú na začiatku zamestnania právo na písomné informácie o svojich právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu vrátane skúšobnej doby; že pracovníci majú pred prepustením zo zamestnania právo byť oboznámení s dôvodmi prepustenia a na primeranú výpovednú dobu a že majú právo na prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a v prípade bezdôvodného prepustenia právo na nápravu vrátane primeranej náhrady.

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 283, 10.8.2018, s. 39.

⁽²⁾ Ú. v. EÚ C 387, 25.10.2018, s. 53.

⁽³⁾ Pozícia Európskeho parlamentu zo 16. apríla 2019 (zatiaľ neuverejnená v úradnom vestníku) a rozhodnutie Rady z 13. júna 2019.

- (4) Od prijatia smernice Rady 91/533/EHS ⁽⁴⁾ pracovné trhy prešli ďalekosiahlymi zmenami spôsobenými demografickým vývojom a digitalizáciou, čo vedie k vytvoreniu nových foriem zamestnania, ktoré podporujú inováciu, tvorbu pracovných miest a rast trhu práce. Niektoré nové formy zamestnávania sa od tradičných pracovnoprávných vzťahov výrazne líšia z hľadiska predvídateľnosti, čo vedie k neistote v súvislosti s uplatniteľnými právami a sociálnou ochranou dotknutých pracovníkov. V tomto vyvíjajúcom sa svete práce preto existuje zvýšená potreba, aby pracovníci v plnej miere boli informovaní o svojich hlavných pracovných podmienkach, a to včas a v písomnej forme ľahko dostupnej pre pracovníkov. S cieľom primerane 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 prispôsobivosti trhu práce.
- (5) Podľa smernice 91/533/EHS má väčšina pracovníkov v Únii právo na písomné informácie o svojich pracovných podmienkach. Smernica 91/533/EHS sa však neuplatňuje na všetkých pracovníkov v Únii. Okrem toho sa vyskytli medzery v ochrane nových foriem zamestnávania, ku ktorým došlo v dôsledku vývoja trhu práce od roku 1991.
- (6) Preto by sa na úrovni Únie mali zaviesť minimálne požiadavky na informácie o základných 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, pričom by sa mala zachovať primeraná pružnosť atypických foriem zamestnania, čím sa zachovávajú ich výhody pre pracovníkov aj zamestnávateľov.
- (7) Komisia uskutočnila v súlade s článkom 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie dvojfázovú konzultáciu so sociálnymi partnermi o zlepšení rozsahu a účinnosti smernice 91/533/EHS a rozšírení jej cieľov s cieľom ustanoviť nové práva pre pracovníkov. Sociálni partneri nedospeli k dohode o začatí rokovaní o uvedených záležitostiach. Ako však potvrdili výsledky otvorených verejných konzultácií, ktoré zistili názory rôznych zainteresovaných strán a občanov, je dôležité podniknúť v tejto oblasti kroky na úrovni Únie, a to modernizáciou a prispôbením súčasného právneho rámca na nový vývoj.
- (8) V judikatúre Súdneho dvora Európskej únie sa (ďalej len „Súdny dvor“) sa stanovili kritériá pre určovanie postavenia pracovníka ⁽⁵⁾. Pri vykonávaní tejto smernice by sa mal zohľadniť výklad týchto kritérií Súdny dvorom. Ak pracovníci v domácnosti, pracovníci na vyžiadanie, pracovníci pracujúci mimo pracovného pomeru, pracovníci pracujúci za poukážky, pracovníci platforiem, stážisti a uční spĺňajú tieto kritériá, mohli by patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Táto smernica by sa vo všeobecnosti nemala vzťahovať na skutočne samostatne zárobkovo činné osoby, keďže tieto osoby uvedené kritériá nespĺňajú. Zneužívanie postavenia samostatne zárobkovo činných osôb, ako je vymedzené vo vnútroštátnom práve, či už na vnútroštátnej úrovni alebo v cezhraničných situáciách, je formou nepravdivo oznámenej práce, ktorá je často spájaná s nedeklarovanou prácou. O nepravú samostatne zárobkovú činnosť ide vtedy, keď je osoba formálne samostatne zárobkovo činná, pričom spĺňa podmienky, ktoré sú charakteristické pre pracovnoprávny vzťah, s cieľom vyhnúť sa určitým právnym alebo daňovým povinnostiam. Takéto osoby by mali patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Pri určovaní, či pracovnoprávny vzťah existuje, by sa malo vychádzať zo skutočností súvisiacich so skutočným výkonom práce a nie z toho, ako účastníci tento vzťah opisujú.

⁽⁴⁾ 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).

⁽⁵⁾ Rozsudky Súdneho dvora z 3. júla 1986, *Deborah Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; zo 14. októbra 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère proti Premier ministre a i.*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; z 9. júla 2015, *Ender Balkaya proti Kisel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; zo 4. decembra 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media proti Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; a zo 17. novembra 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH proti Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) Členské štáty by mali mať možnosť stanoviť, ak sú na to objektívne dôvody, že niektoré ustanovenia tejto smernice sa neuplatňujú na určité kategórie štátnych zamestnancov, verejné záchranné služby, ozbrojené sily, policajné orgány, sudcov, prokurátorov, vyšetrovateľov alebo iné orgány presadzovania práva vzhľadom na osobitnú povahu povinností, ktoré plnia, alebo podmienok ich zamestnania.
- (10) Požiadavky stanovené v tejto smernici, týkajúce sa týchto záležitostí, by sa nemali uplatňovať na námorníkov alebo rybárov vzhľadom na špecifickú podmienku ich zamestnania: súbežné zamestnanie, ak nie je zlučiteľné s prácou vykonávanou na palubách lodí alebo rybárskych plavidiel, minimálna predvídateľnosť práce, vyslanie pracovníkov do iného členského štátu alebo tretej krajiny, prechod na inú formu zamestnania a poskytovanie informácií o identifikácii inštitúcií sociálneho zabezpečenia, ktorým sa odvádzajú sociálne príspevky. Na účely tejto smernice by sa námorníci v zmysle smernice Rady 2009/13/ES⁽⁶⁾ a rybári v zmysle smernice Rady (EÚ) 2017/159⁽⁷⁾ mali považovať za pracujúcich v Únii, ak pracujú na palubách lodí alebo rybárskych plavidlách registrovaných v členskom štáte alebo plaviacich sa pod vlajkou členského štátu.
- (11) Vzhľadom na rastúci počet pracovníkov vylúčených z rozsahu pôsobnosti smernice 91/533/EHS na základe výnimiek uplatnených členskými štátmi podľa článku 1 uvedenej smernice je potrebné tieto výnimky nahradiť možnosťou, aby členské štáty nemuseli uplatňovať ustanovenia tejto smernice na pracovnoprávny vzťah s vopred stanoveným a skutočne odpracovaným pracovným časom, ktorého trvanie v referenčnom období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov predstavuje v priemere tri hodiny týždenne alebo menej. Výpočet uvedeného času by mal zahŕňať celý skutočne odpracovaný čas pre zamestnávateľa ako napríklad práca nadčas alebo práce nad rámec toho, čo zaručuje alebo predpokladá pracovná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah. Od momentu, keď pracovník dosiahne uvedenú prahovú hodnotu, začnú sa naňho vzťahovať ustanovenia tejto smernice, a to bez ohľadu na počet pracovných hodín, ktoré pracovník následne odpracuje alebo pracovných hodín určených v pracovnej zmluve.
- (12) Pracovníci, ktorí nemajú zaručený pracovný čas, vrátane tých, ktorí majú pracovnú zmluvu na nula hodín a niektoré zmluvy na vyžiadanie, sú v mimoriadne zraniteľnom postavení. Ustanovenia tejto smernice by sa preto na nich mali vzťahovať bez ohľadu na počet skutočne odpracovaných hodín.
- (13) V praxi môže funkciu zamestnávateľa plniť naraz niekoľko rôznych fyzických alebo právnických osôb alebo iných subjektov. Členské štáty by mali mať naďalej možnosť presnejšie určiť osobu alebo osoby, ktoré sa považujú za úplne alebo čiastočne zodpovedné za splnenie povinností, ktoré táto smernica stanovuje zamestnávateľom, za predpokladu, že všetky tieto povinnosti budú splnené. Členské štáty by tiež mali mať možnosť rozhodnúť, že niektoré uvedené povinnosti alebo všetky z nich sa uložia fyzickej alebo právnickej osobe, ktorá nie je účastníkom pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu.
- (14) Členské štáty by mali mať možnosť zaviesť osobitné pravidlá pre oslobodenie jednotlivcov, ktorí vystupujú ako zamestnávateľia pracovníkov v domácnosti, od požiadaviek stanovených v tejto smernici týkajúcich sa týchto záležitostí: zvažovanie a odpovedanie na žiadosti o rôzne druhy zamestnania, poskytovanie bezplatnej povinnej odbornej prípravy a poskytovanie mechanizmov, ktoré sú založené na pozitívnej prezumpcii v prípade informácií, ktoré chýbajú v dokumentácii, ktorú má pracovník v zmysle tejto smernice poskytnúť.
- (15) Smernicou 91/533/EHS sa zaviedol zoznam hlavných aspektov pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov, o ktorých pracovníci majú byť písomne informovaní. Tento zoznam, ktorý môžu členské štáty rozšíriť, je potrebné upraviť tak, aby sa zohľadňoval vývoj na trhu práce, najmä nárast atypických foriem zamestnania.
- (16) Ak pracovník nemá žiadne stále alebo hlavné miesto výkonu práce, mal by byť informovaný o prípadných opatreniach týkajúcich sa cestovania medzi pracoviskami.

⁽⁶⁾ Smernica Rady 2009/13/ES zo 16. februára 2009, ktorou sa vykonáva Dohoda uzavretá Združením vlastníkov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) o Dohovore o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 a ktorou sa mení a dopĺňa smernica 1999/63/ES (Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2009, s. 30).

⁽⁷⁾ Smernica Rady (EÚ) 2017/159 z 19. decembra 2016, ktorou sa vykonáva Dohoda o vykonaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o práci v odvetví rybolovu z roku 2007 uzavretá 21. mája 2012 medzi Všeobecnou konfederáciou poľnohospodárskych družstiev v Európskej únii (Cogeca), Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) a Združením národných organizácií rybárskych podnikov v Európskej únii (Europêche) (Ú. v. EÚ L 25, 31.1.2017, s. 12).

- (17) V rámci informácie o nároku na odbornú prípravu, ktorú poskytuje zamestnávateľ, by malo byť možné uvádzať aj prípadný počet dní odbornej prípravy, na ktoré má pracovník nárok za rok, a informácie o všeobecnej politike zamestnávateľa týkajúcej sa odbornej prípravy.
- (18) Do informácií o postupe, ktorý musí zamestnávateľ a pracovník dodržiavať v prípade skončenia pracovného pomeru, by malo byť možné zahrnúť lehotu na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru.
- (19) Informácie o pracovnom čase by mali byť v súlade so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES ⁽⁸⁾ a mali by obsahovať údaje o prestávkach, dennom a týždennom odpočinku a o rozsahu platenej dovolenky, čím sa zaručí bezpečnosť a zdravie pracovníkov.
- (20) Poskytované informácie o odmeňovaní by mali obsahovať najmä všetky zložky odmeňovania, uvedené samostatne, v náležitých prípadoch vrátane príspevkov v hotovosti alebo v naturáliách, príplatkov za nadčas, bonusov a iných benefitov 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 záväznú na základe právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv neboli zahrnuté medzi uvedené informácie, by nemala predstavovať dôvod na ich neposkytnutie pracovníkovi.
- (21) Ak z dôvodu povahy zamestnania nie je možné stanoviť pevný rozvrh pracovného času, ako napríklad v prípade pracovnej zmluvy na vyžiadanie, zamestnávateľia by mali pracovníkov informovať, ako sa ich pracovný čas rozvrhne, a to vrátane časových intervalov, v ktorých môže byť zavolaný do práce, a minimálnej lehoty, v rámci ktorej sa im oznámi pracovná úloha pred začiatkom jej plnenia.
- (22) Informácie o systémoch sociálneho zabezpečenia by mali zahŕňať informácie o identifikácii príslušných inštitúcií sociálneho zabezpečenia, ktorým sa odvádzajú príspevky sociálneho zabezpečenia, ak je to relevantné, aj o nemo-cenských dávkach, dávkach v materstve, otcovských a rodičovských dávkach, dávkach v dôsledku pracovného úrazu a chorôb z povolania a dávkach v starobe, invalidite, pozostalostných dávkach, dávkach v nezamestnanosti, pred dôchodkových dávkach a rodinných dávkach. Uvedené informácie by zamestnávateľia nemali byť povinní poskytovať, ak si inštitúciu sociálneho zabezpečenia vybral sám pracovník. Informácie o sociálnom zabezpečení poskytované zamestnávateľom by mali zahŕňať, ak je to relevantné, možnosť uplatnenia doplnkových dôchodkových systémov v zmysle smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/50/EÚ ⁽⁹⁾ a smernice Rady 98/49/ES ⁽¹⁰⁾.
- (23) Pracovníci by mali mať právo byť informovaní o právach a povinnostiach, ktoré im vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu, písomne na začiatku zamestnania. Základné informácie by teda mali dostať čo najskôr, no najneskôr do jedného kalendárneho týždňa odo dňa nástupu do práce. Ostatné informácie by mali dostať do jedného mesiaca odo dňa nástupu do práce. Za deň nástupu do práce by sa mal považovať skutočný začiatok výkonu práce pracovníkom v pracovnoprávnom vzťahu. Členské štáty by mali trvať na tom, aby im zamestnávateľia poskytli príslušné informácie o pracovnoprávnom vzťahu pred skončením pôvodne dohodnutého trvania zmluvy.
- (24) Vzhľadom na stále rastúce využívanie nástrojov digitálnej komunikácie, môžu sa informácie, ktoré sa majú poskytnúť písomne podľa tejto smernice, poskytnúť elektronickými prostriedkami.
- (25) S cieľom pomôcť zamestnávateľom poskytovať včasné informácie by členské štáty mali byť schopné zabezpečiť dostupnosť vzorov na vnútroštátnej úrovni vrátane relevantných a dostatočne podrobných informácií o uplatnení právom právnom rámci. Uvedené vzory by sa mohli ďalej vypracúvať na odvetvovej alebo miestnej úrovni vnútroštátne orgány a sociálni partneri. Komisia bude členským štátom poskytovať podporu pri vypracúvaní vzorov a modelov a v prípade potreby ich bude poskytovať širokej verejnosti.

⁽⁸⁾ 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).

⁽⁹⁾ 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 zachovávaní doplnkových dôchodkových práv (Ú. v. EÚ L 128, 30.4.2014, s. 1).

⁽¹⁰⁾ 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).

- (26) Pracovníci vyslaní do zahraničia by mali dostať dodatočné informácie o svojej konkrétnej situácii. V prípade po sebe nasledujúcich pracovných úloh vo viacerých členských štátoch alebo v tretích krajinách by malo byť možné zoskupiť informácie pre viaceré úlohy pred prvým odchodom a následne ich upraviť v prípade akýchkoľvek zmien. Pracovníci, ktorí splňajú vymedzenie vyslaných pracovníkov podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES ⁽¹¹⁾, mali by byť tiež informovaní o jednotnom oficiálnom vnútroštátnom webovom sídle vypracovanom hostiteľským členským štátom, kde môžu nájsť informácie o pracovných podmienkach, ktoré sa uplatňujú na ich situáciu. Pokiaľ členské štáty nestanovia inak, uvedené povinnosti sa uplatňujú iba vtedy, ak doba práce v zahraničí je dlhšia než štyri po sebe nasledujúce týždne.
- (27) Skúšobné doby umožňujú účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zistiť, či pracovníci dokážu plniť pracovné úlohy, ktoré si pozícia, na ktorú boli prijatí vyžaduje, pričom sa pracovníkom poskytuje súvisiaca podpora. Vstup na trh práce alebo prechod na novú pozíciu by nemal byť predmetom predloženej neistoty. Ako je uvedené v Európskom pilieri sociálnych práv, skúšobné doby by preto mali trvať primeraný čas.
- (28) Podstatná časť členských štátov stanovila všeobecnú maximálnu dĺžku skúšobnej doby od troch do šiestich mesiacov, čo by sa malo považovať za primerané. Výnimočne by malo byť možné, aby skúšobná doba trvala dlhšie než šesť mesiacov, ak je to odôvodnené povahou zamestnania, napríklad v prípade riadiacej alebo výkonnej pozície alebo pozície vo verejnej správe alebo, ak je to v záujme pracovníka, ako napríklad v kontexte osobitných opatrení zameraných na podporu trvalého zamestnania, najmä u mladých pracovníkov. Malo by byť tiež možné, aby sa skúšobné doby mohli zodpovedajúcim spôsobom predĺžiť v prípadoch, ak bol pracovník v práci neprítomný počas skúšobnej doby, napríklad z dôvodu choroby alebo dovolenky, aby mohol zamestnávateľ zhodnotiť vhodnosť pracovníka na plnenie danej úlohy. V prípade pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú kratšiu ako 12 mesiacov by členské štáty mali zabezpečiť, aby dĺžka skúšobnej doby bola adekvátne a primeraná predpokladanému trvaniu zmluvy a povahe práce. Ak to ustanovuje vnútroštátne právo alebo prax, pracovníci by mali mať možnosť požívať zamestnanecké práva počas skúšobnej doby.
- (29) Zamestnávateľ by nemal zakazovať pracovníkovi, aby sa zamestnal aj u iných zamestnávateľov mimo rozvrhu pracovného času určeného s uvedeným zamestnávateľom ani ho kvôli tomu nijako znevýhodňovať. Členské štáty by mali mať možnosť stanoviť podmienky pre uplatnenie obmedzení z dôvodu nezlučiteľnosti chápaných ako obmedzenia práce pre iných zamestnávateľov z objektívnych dôvodov, napríklad ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, vrátane obmedzenia pracovného času, ochrany obchodného tajomstva, integrity verejnej služby alebo predchádzania konfliktom záujmov.
- (30) Pracovníci, ktorých pracovný režim je úplne alebo prevažne nepredvídateľný, by mali mať právo na minimálnu úroveň predvídateľnosti, ak rozvrh pracovného času určuje hlavne zamestnávateľ, či už priamo, napríklad pridelením pracovných úloh, alebo nepriamo, napríklad ak od pracovníka vyžaduje, aby reagoval na žiadosti klientov.
- (31) Referenčný počet hodín a dní, ktoré sa majú chápať ako časové intervaly, počas ktorých sa môže vykonávať práca na žiadosť zamestnávateľa, by mal byť určený v písomnej forme na začiatku pracovnoprávneho vzťahu.
- (32) Primeraná minimálna lehota, v ktorej musí byť pracovník vopred informovaný o pracovnej úlohe, sa má chápať ako doba od okamihu, keď je pracovník informovaný o novej pracovnej úlohe do okamihu jej začatia, predstavuje ďalší nevyhnutný prvok predvídateľnosti v rámci pracovnoprávných vzťahov s pracovným režimom, ktorý je úplne alebo prevažne nepredvídateľný. Dĺžka lehoty, v ktorej musí byť pracovník vopred informovaný o pracovnej úlohe, sa môže meniť podľa potrieb daného odvetvia, pričom sa musí zabezpečiť primeraná ochrana pracovníkov. Táto minimálna lehota sa uplatňuje bez toho, aby tým bola dotknutá smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES ⁽¹²⁾.
- (33) Pracovníci by mali mať možnosť odmietnuť pracovnú úlohu, ak sa má vykonať mimo referenčných hodín a dní alebo ak neboli vopred informovaní o pracovnej úlohe v súlade s minimálnou lehotou, a nemali by byť za toto odmietnutie byť penalizovaní. Pracovníci by mali mať aj možnosť takúto pracovnú úlohu prijať, ak si to želajú.

⁽¹¹⁾ 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).

⁽¹²⁾ 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).

- (34) Ak sa pracovník, ktorého pracovný režim je úplne alebo prevažne nepredvídateľný, dohodol so svojím zamestnávateľom na vykonaní konkrétnej úlohy, pracovník by mal mať možnosť si ju riadne naplánovať. Pracovník by mal byť chránený pred stratou príjmu v dôsledku neskorého zrušenia dohodnutej pracovnej úlohy prostredníctvom primeranej náhrady.
- (35) Pracovné zmluvy na vyžiadanie alebo na podobné pracovné zmluvy vrátane zmlúv na nula hodín, pri ktorých má zamestnávateľ možnosť zavolať pracovníka do práce podľa potreby, sú pre pracovníka mimoriadne nepredvídateľné. Členské štáty, ktoré umožňujú takéto zmluvy, by mali zaviesť účinné opatrenia proti ich zneužívaniu. Takéto opatrenia by mohli spočívať v obmedzení využívania a trvania takýchto zmlúv, vo vyvrátiteľnej domnienke o existencii pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu s garantovaným počtom platených hodín na základe hodín odpracovaných v predchádzajúcom referenčnom období, alebo v iných podobných opatreniach, ktorými sa bude účinne predchádzať zneužívajúcim praktikám.
- (36) Ak zamestnávateľia majú možnosť pracovníkom v atypických formách zamestnania ponúknuť pracovné zmluvy na plný úväzok alebo na dobu neurčitú, mal by sa podporovať prechod na istejšie formy zamestnania v súlade so zásadami uvedenými v Európskom pilieri sociálnych práv. Pracovníci by mali mať možnosť požiadať o inú predvídateľnejšiu a istejšiu formu zamestnania, ak je k dispozícii, a dostať odôvodnenú písomnú odpoveď od zamestnávateľa, pričom sa zohľadnia potreby zamestnávateľov aj pracovníkov. Členské štáty by mali mať možnosť obmedziť frekvenciu takýchto žiadostí. Táto smernica by členským štátom nemala brániť v ustanovení toho, že pozície vo verejnej službe, ktoré sa obsadzujú na základe výberového konania, sa nepovažujú za dostupné len na základe jednoduchých žiadostí pracovníka, preto sa na ne nevzťahuje právo požiadať o formu zamestnania s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami.
- (37) Ak sa od zamestnávateľov na základe práva Únie a vnútroštátneho práva alebo kolektívnych zmlúv požaduje poskytovanie odbornej prípravy pre pracovníkov, aby si mohli plniť pracovné úlohy, na ktoré boli prijatí, je dôležité zabezpečiť, aby sa takáto odborná príprava poskytovala rovnako všetkým pracovníkom, a to aj osobám v atypických formách zamestnania. Náklady na takúto odbornú prípravu by sa nemali účtovať pracovníkovi ani by sa nemali zrážať či odpočítavať z jeho odmeny. Takáto odborná príprava by sa mala považovať za pracovný čas a pokiaľ je to možné, mala by sa vykonávať počas pracovnej doby. Uvedená povinnosť sa nevzťahuje na odborné vzdelávanie ani na odbornú prípravu, ktorú musia pracovníci absolvovať, aby si zachovali alebo obnovili odbornú kvalifikáciu, pokiaľ jej poskytovanie nevyžaduje právo Únie alebo vnútroštátne právo alebo kolektívna zmluva. Členské štáty by mali prijať potrebné opatrenia na ochranu pracovníkov pred zneužívajúcimi praktikami v oblasti odbornej prípravy.
- (38) Mala by sa rešpektovať autonómia sociálnych partnerov a ich funkcia ako zástupcov pracovníkov a zamestnávateľov. Preto by sociálni partneri mali mať možnosť zväziť, že v konkrétnych sektoroch či situáciách sú vhodnejšie na dosiahnutie účelu tejto smernice odlišné ustanovenia, než sú určité minimálne normy stanovené v tejto smernici. Členské štáty by preto mali mať možnosť umožniť sociálnym partnerom ponechať v platnosti, dohadovať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy, ktoré sa odlišujú od niektorých ustanovení obsiahnutých v tejto smernici, pokiaľ sa nezníži celková úroveň ochrany pracovníkov.
- (39) Verejná konzultácia o Európskom pilieri sociálnych práv ukázala, že je potrebné posilniť presadzovanie pracovného práva Únie, aby sa zabezpečila jeho účinnosť. Z hodnotenia smernice 91/533/EHS vykonaného v rámci Programu regulačnej vhodnosti a efektívnosti, ktorý realizuje Komisia, vyplynulo, že účinnosť pracovného práva Únie by mohli zlepšiť posilnené mechanizmy presadzovania. Konzultácie ukázali, že v prípade zamestnávateľov, ktorí nevydajú písomné vyhlásenie, sú systémy nápravy založené výlučne na náhrade škody menej účinné než systémy, ktoré obsahujú aj sankcie, ako sú napríklad jednorazové platby alebo odňatie povolenia. Takisto sa preukázalo, že pracovníci počas pracovnoprávneho vzťahu zriedka žiadajú o nápravu, čo ohrozuje cieľ zabezpečiť písomné vyhlásenie, čím by sa malo zaručiť, že pracovníci sú informovaní o základných aspektoch pracovnoprávneho vzťahu. Je preto potrebné zaviesť ustanovenia o presadzovaní, ktorými sa zabezpečí používanie pozitívnych prezumpcií, ak neboli poskytnuté informácie o pracovnoprávnom vzťahu, alebo administratívneho postupu, na základe ktorého sa od zamestnávateľa môže vyžadovať poskytnutie chýbajúcich informácií a udeliť mu sankcie, ak tak neurobí, prípadne obidva. Medzi takéto pozitívne prezumpcie by mohla patriť prezumpcia, že pracovník má pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, že neexistuje skúšobná doba alebo že pracovník pôsobí na pozícii na plný pracovný čas, ak príslušné informácie chýbajú. Tento prostriedok nápravy by mohol byť súčasťou postupu, v rámci ktorého bude pracovník alebo tretia strana, ako napríklad zástupca pracovníka alebo iný príslušný subjekt alebo orgán, informovať zamestnávateľa o tom, že chýbajú určité informácie a že má včas poskytnúť úplné a správne informácie.

- (40) Od prijatia smernice 91/533/EHS bol vypracovaný rozsiahly systém ustanovení na presadzovanie sociálneho *acquis* Únie, najmä v oblasti rovnakého zaobchádzania, a jeho prvky by sa mali zahrnúť aj do tejto smernice s cieľom zabezpečiť, aby pracovníci mali prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov, napríklad k všeobecným alebo pracovným súdom, a právo na nápravu, ktoré môže zahŕňať primeranú náhradu v zmysle zásady č. 7 Európskeho piliera sociálnych práv.
- (41) 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 podľa tejto smernice.
- (42) Účinné vykonávanie tejto smernice si vyžaduje primeranú právnu a administratívnu ochranu pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním v nadväznosti na pokus o výkon práv podľa tejto smernice, akúkoľvek sťažnosť adresovanú zamestnávateľovi alebo akékoľvek právne alebo správne konanie, ktorého cieľom je presadzovanie dodržiavania tejto smernice.
- (43) Pracovníci by pri výkone práv stanovených v tejto smernici mali byť chránení pred prepustením alebo inou rovnocennou ujmu, napríklad ak ide o pracovníka na vyžiadanie a prestanú sa mu prideliť úlohy, alebo pred akýmkoľvek prípravami na možné prepustenie z dôvodu, že žiada o výkon takýchto práv. Ak sa pracovníci domnievajú, že boli prepustení alebo utrpeli rovnocennú ujmu z uvedených dôvodov, pracovníci a príslušné orgány alebo subjekty by mali mať možnosť vyžadovať, aby zamestnávateľ náležite odôvodnil ich prepustenie alebo rovnocenné opatrenie.
- (44) Dôkazné bremeno pri preukazovaní, že k prepusteniu alebo rovnocennej ujme pre pracovníka nedošlo z dôvodu, že vykonával práva stanovené v tejto smernici, by malo prináležať zamestnávateľom, ak pracovníci pred súdom alebo iným príslušným orgánom alebo subjektom uvedú skutočnosti, z ktorých možno predpokladať, že boli prepustení alebo boli predmetom rovnocenných opatrení v nadväznosti na takéto dôvody. Členské štáty by mali mať možnosť neuplatniť uvedené pravidlo v konaniach, v ktorých by mal súd alebo iný príslušný orgán alebo subjekt vyšetriť fakty, a najmä v systémoch, v ktorých má takýto orgán alebo subjekt vopred schváliť prepustenie z práce.
- (45) Členské štáty by mali zabezpečiť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie povinností podľa tejto smernice. Sankcie môžu zahŕňať správne a finančné sankcie, ako napríklad pokuty alebo zaplatenie náhrady, ako aj iné druhy sankcií.
- (46) Keďže cieľ tejto smernice, najmä zlepšiť pracovné podmienky podporou transparentnejšieho a predvídateľnejšieho zamestnávania a zároveň zaistiť prispôsobivosť trhu práce, 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 uvedeného cieľa.
- (47) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli prijať 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 existujúcom práve Únie alebo vnútroštátnom práve v tejto oblasti, ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblasti, ktorou sa zaoberá táto smernica. Nemalo by sa použiť najmä ako dôvod na zavedenie zmlúv na nula hodín alebo podobných typov pracovných zmlúv.
- (48) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju mikro, malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojho vnútroštátneho transpozičného opatrenia na malé a stredné podniky s cieľom zabezpečiť, že tieto podniky nebudú neprimerane zasiahnuté, pričom osobitnú pozornosť by mali venovať mikropodnikom a administratívnejmu zaťaženiu, a aby výsledky svojich posúdení uverejnili.

- (49) Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné kroky, aby zabezpečili, že môžu za každých okolností zaručiť výsledky, ktoré táto smernica sleduje. V súlade s vnútroštátnym právom a praxou by zároveň mali prijať primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov a na podporu a posilnenie sociálneho dialógu s cieľom vykonávať ustanovenia tejto smernice.
- (50) Členské štáty by mali prijať akékoľvek primerané opatrenia na zabezpečenie plnenia povinností vyplývajúcich z tejto smernice, napríklad vykonávaním kontrol, ak je to vhodné.
- (51) Vzhľadom na podstatné zmeny zavedené touto smernicou, pokiaľ ide o účel, rozsah a i obsah smernice 91/533/EHS, nie je vhodné zmeniť uvedenú smernicu. Smernica 91/533/EHS by sa preto mala zrušiť.
- (52) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 o vysvetľujúcich dokumentoch⁽¹³⁾ sa členské štáty zaviazali, že v odôvodnených prípadoch k svojim oznámeniam o transpozičných opatreniach pripoja jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi prvkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych transpozičných nástrojov. V súvislosti s touto smernicou sa zákonodarca domnieva, že zasielanie takýchto dokumentov je odôvodnené,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Účel, predmet úpravy a rozsah pôsobnosti

1. Účelom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky podporou transparentnejšieho a predvídateľnejšieho zamestnávania a zároveň zaistiť prispôsobivosť trhu práce.
2. V tejto smernici sa stanovujú minimálne práva, ktoré sa uplatňujú na každého pracovníka v Únii, ktorý má pracovnú zmluvu alebo je v pracovnoprávnom vzťahu v súlade s ich vymedzeniami podľa platného vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo praxe v každom členskom štáte, a zohľadňujúc judikatúru Súdneho dvora.
3. Členské štáty môžu rozhodnúť, že nebudú uplatňovať povinnosti stanovené v tejto smernici na pracovníkov v pracovnoprávnom vzťahu, v ktorom ich vopred stanovený a skutočne odpracovaný pracovným časom predstavuje v priemere najviac tri hodiny týždenne počas referenčného obdobia štyroch po sebe nasledujúcich týždňov. Do tohto priemeru troch 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 jeho začiatkom.

⁽¹³⁾ Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

5. Členské štáty môžu určiť, ktoré osoby sú zodpovedné za vykonávanie povinností zamestnávateľa stanovených touto smernicou, za predpokladu, že tieto povinnosti budú splnené. Členské štáty sa takisto môžu rozhodnúť, že za všetky tieto povinnosti alebo časť z nich je zodpovedná fyzická alebo právnická osoba, ktorá nie je účastníkom pracovnoprávného vzťahu.

Týmto odsekom nie je dotknutá smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES ⁽¹⁴⁾.

6. Členské štáty môžu z objektívnych dôvodov stanoviť, že ustanovenia uvedené v kapitole III sa nemajú uplatňovať na zamestnancov verejnej správy, verejné pohotovostné služby, ozbrojené sily, policajné orgány, sudcov, prokurátorov, vyšetrovateľov alebo iné orgány presadzovania práva.

7. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že nebudú uplatňovať povinnosti stanovené v článkoch 12, 13 a v článku 15 ods. 1 písm. a) na fyzické osoby, ktoré konajú ako zamestnávateľia v domácnostiach, kde sa práca pre túto domácnosť vykonáva.

8. Kapitola II tejto smernice sa uplatňuje na námorníkov a rybárov bez toho, aby boli dotknuté smernice 2009/13/ES v prípade námorníkov a (EÚ) 2017/159 v prípade rybárov. Povinnosti podľa článku 4 ods. 2 písm. m) a o), článkov 7, 9, 10 a 12 sa nevzťahujú na námorníkov alebo rybárov.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

- a) „rozvrh pracovného času“ je rozvrh, ktorý určuje hodiny a dni, kedy sa začína a končí výkon práce;
- b) „referenčné hodiny a dni“ sú časové intervaly v konkrétnych dňoch, počas ktorých sa môže vykonávať práca na žiadosť zamestnávateľa;
- c) „pracovný režim“ je forma rozloženia pracovného času a jeho rozdelenie podľa určitej schémy, ktorú určuje zamestnávateľ.

Článok 3

Poskytovanie informácií

Zamestnávateľ poskytne každému pracovníkovi informácie požadované na základe tejto smernice v písomnej forme. Informácie sa poskytujú v tlačenej forme alebo – za predpokladu, že k informáciám má pracovník prístup, je možné ich uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o ich doručení alebo prijatí – v elektronickej forme.

⁽¹⁴⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

KAPITOLA II

INFORMÁCIE O PRACOVNOPRÁVNOM VZŤAHU

Článok 4

Povinnosť poskytovať informácie

1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľi mali povinnosť informovať pracovníkov o základných podmienkach pracovnoprávneho vzťahu.
2. Informácie uvedené v odseku 1 obsahujú aspoň tieto údaje:
 - a) totožnosť účastníkov pracovnoprávneho vzťahu;
 - b) miesto výkonu práce; ak stále alebo hlavné miesto výkonu práce neexistuje, zásadu, že pracovník je zamestnaný na niekoľkých miestach alebo že si môže slobodne zvoliť miesto výkonu práce a registrované sídlo podniku alebo bydlisko zamestnávateľa, kde je to potrebné;
 - c) jeden z týchto údajov:
 - i) názov, funkciu, povahu alebo druh práce, na ktorú bol pracovník prijatý, alebo
 - ii) stručnú špecifikáciu alebo popis práce;
 - d) dátum začiatku pracovnoprávneho vzťahu;
 - e) v prípade pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, dátum jeho ukončenia alebo jeho predpokladané trvanie;
 - f) v prípade dočasných agentúrnych pracovníkov identifikáciu užívateľských podnikov, ak sú mu známe alebo akonáhle sú známe;
 - g) trvanie a podmienky skúšobnej doby, ak sa uplatňuje;
 - h) nárok na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje;
 - i) dĺžku platenej dovolenky, na ktorú má pracovník nárok, alebo ak ju v čase poskytovania informácie nemožno stanoviť, postupy na udeľovanie a určovanie takejto dovolenky;
 - j) postup, ktoré zamestnávateľ a pracovník musia dodržiavať, vrátane formálnych požiadaviek a výpovedných dôb, v prípade skončenia zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, alebo ak v čase poskytovania informácie dĺžku týchto výpovedných dôb nemožno určiť, spôsob určovania týchto výpovedných dôb;
 - k) odmenu vrátane začiatkovej základnej zložky, akékoľvek ďalšie prípadne uplatniteľné zložky, uvedené samostatne, a splatnosť a spôsob vyplácania odmeny za prácu, na ktorú má pracovník nárok;
 - l) ak je pracovný režim úplne alebo prevažne predvídateľný, dĺžku štandardného pracovného dňa alebo týždňa pracovníka a akékoľvek pravidlá práce nadčas a odmeny za ňu, a pravidlá týkajúce sa zmeny nástupu na pracovnú zmenu, tam kde sa uplatňujú;

- m) ak je pracovný režim úplne alebo prevažne nepredvídateľný, zamestnávateľ pracovníkovi oznámi:
- i) skutočnosť, že rozvrh pracovného času je premenlivý, počet zaručených platených hodín a odmenu za prácu vykonanú nad rámec týchto zaručených platených hodín;
 - ii) referenčné hodiny a dni, v rámci ktorých sa od pracovníka môže vyžadovať, aby pracoval;
 - iii) minimálnu lehotu, v ktorej má pracovník nárok byť vopred informovaný o pracovnej úlohe pred jej začiatkom, a lehotu, v ktorej môže zamestnávateľ úlohu zrušiť podľa článku 10 ods. 3, ak sa dá uplatniť;
- n) všetky kolektívne zmluvy, v ktorých sú upravené pracovné podmienky, alebo v prípade kolektívnych zmlúv uzavretých mimo podniku osobitnými spoločnými orgánmi alebo inštitúciami, názov takýchto orgánov alebo inštitúcií, v rámci ktorých boli zmluvy uzavreté;
- o) ak je to zodpovednosťou zamestnávateľa, identifikáciu inštitúcií sociálneho zabezpečenia, ktorým sa odvádzajú sociálne príspevky spojené s pracovnoprávnym vzťahom, a prípadnú ochranu v oblasti sociálneho zabezpečenia, ktorú poskytuje zamestnávateľ.
3. V náležitých prípadoch možno informácie podľa odseku 2 písm. g) až l) a o) poskytnúť formou odkazu na zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia alebo ustanovenia štatútov či kolektívne zmluvy upravujúce uvedené oblasti.

Článok 5

Čas a forma poskytnutia informácií

1. Ak informácie uvedené v článku 4 ods. 2 písm. a) až e), g), k), l) a m) ešte neboli poskytnuté, poskytujú sa pracovníkovi individuálne vo forme jedného alebo viacerých dokumentov počas obdobia začínajúceho dňom nástupu do práce a končiacim najneskôr siedmym kalendárnym dňom. Ostatné informácie podľa článku 4 ods. 2 sa poskytujú pracovníkovi individuálne vo forme dokumentu do jedného mesiaca odo dňa nástupu do práce.
2. Členské štáty môžu vypracovať vzory a modely dokumentov uvedených v odseku 1 a dajú ich k dispozícii pracovníkovi a zamestnávateľovi, a to aj ich sprístupnením na jednotnom oficiálnom vnútroštátnom webovom sídle alebo inými vhodnými prostriedkami.
3. Členské štáty zabezpečia, aby informácie o zákonoch, iných právnych predpisoch a správnych opatreniach alebo ustanoveniach štatútov či všeobecne platných kolektívnych zmluvách upravujúcich uplatniteľný právny rámec, ktoré majú oznamovať zamestnávateľia, boli všeobecne prístupné bezplatne, jasným, transparentným, zrozumiteľným spôsobom ľahko dostupným aj na diaľku a elektronickými prostriedkami, a to aj prostredníctvom existujúcich online portálov.

Článok 6

Úprava pracovnoprávneho vzťahu

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa akákoľvek zmena v pracovných podmienkach pracovnoprávneho vzťahu uvedeného v článku 4 ods. 2 a akákoľvek zmena dodatočných informácií pre pracovníkov vyslaných do iného členského štátu alebo tretej krajiny podľa článku 7 poskytla vo forme dokumentu, ktorý zamestnávateľ predloží pracovníkovi pri najbližšej príležitosti a najneskôr v deň, keď nadobudne účinnosť.

2. Dokument uvedený v odseku 1 sa neuplatňuje na zmeny, ktoré len odrážajú zmeny v zákonoch, iných právnych predpisoch a správnych opatreniach alebo ustanoveniach štatútov či kolektívnych zmluvách, na ktoré sa odkazuje v dokumentoch uvedených v článku 5 ods. 1 a prípadne v článku 7.

Článok 7

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

1. Členské štáty zabezpečia, aby pracovníkovi, ktorý je povinný pracovať v inom členskom štáte, ako je členský štát, v ktorom zvyčajne pracuje, alebo v tretej krajine, zamestnávateľ ešte pred jeho odchodom poskytol dokumenty uvedené v článku 5 ods. 1, ktoré musia obsahovať aspoň tieto dodatočné informácie:

- a) krajinu alebo krajiny, v ktorých sa má vykonávať práca v zahraničí, a jej predpokladané trvanie;
- b) menu, v ktorej má byť vyplácaná odmena za prácu;
- c) peňažné alebo vecné dávky spojené s pracovnou úlohou alebo úlohami, ak sa uplatňujú;
- d) informácie o tom, či je zabezpečená repatriácia pracovníka, a ak áno, podmienky, ktoré sa na takúto repatriáciu vzťahujú.

2. Členské štáty zabezpečia, aby vyslaný pracovník 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) akýchkoľvek osobitných príplatkov súvisiacich s vyslaním a o všetkých pravidlách náhrady výdavkov na cestovné, ubytovanie a stravu, ak sa uplatňujú;
- c) odkaze na jednotné oficiálne vnútroštátne webové sídlo vypracované hostiteľským členským štátom podľa článku 5 ods. 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ ⁽¹⁵⁾.

3. Informácie uvedené v odseku 1 písm. b) a odseku 2 písm. a) možno v prípade potreby poskytnúť formou odkazu na osobitné ustanovenia zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení a štatútov či kolektívnych zmlúv upravujúcich uvedené informácie.

4. Pokiaľ členské štáty nestanovia inak, odseky 1 a 2 sa neuplatňujú, ak každé pracovné obdobie mimo členského štátu, v ktorom pracovník obvykle pracuje, trvá najviac štyri po sebe nasledujúce týždne alebo menej.

KAPITOLA III

MINIMÁLNE POŽIADAVKY TÝKAJÚCE SA PRACOVNÝCH PODMIENOK

Článok 8

Maximálne trvanie skúšobnej doby

1. Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, že pracovnoprávny vzťah podlieha skúšobnej dobe vymedzenej vo vnútroštátnom práve alebo danej praxou, uvedená doba nepresiahla šesť mesiacov.

2. V prípade pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú členské štáty zabezpečia, aby bola dĺžka takejto skúšobnej doby primeraná predpokladanému trvaniu zmluvy a povahe práce. V prípade predĺženia zmluvy na rovnakú funkciu a rovnaké úlohy sa na pracovnoprávny vzťah nevzťahuje nová skúšobná doba.

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

3. Vo výnimočných prípadoch môžu členské štáty stanoviť dlhšie skúšobné doby, ak je to odôvodnené povahou zamestnania alebo ak je to v záujme pracovníka. V prípadoch, keď pracovník počas skúšobnej doby nebol prítomný v práci, členské štáty môžu stanoviť, že skúšobná doba sa môže zodpovedajúcim spôsobom predĺžiť v závislosti od dĺžky neprítomnosti.

Článok 9

Súbežné zamestnanie

1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľ nezakazoval pracovníkom nástup do zamestnania u iných zamestnávateľov mimo rozvrhu pracovného času, ktorý určí uvedený zamestnávateľ, ani ho pre to nijako neznevýhodňoval.
2. Členské štáty môžu stanoviť podmienky obmedzení, ktoré môžu použiť zamestnávateľa v prípade nezlučiteľnosti z objektívnych dôvodov, ako sú zdravie a bezpečnosť, ochrana obchodného tajomstva, integrita verejnej služby alebo predchádzanie konfliktom záujmov.

Článok 10

Minimálna predvídateľnosť práce

1. Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, že pracovný režim pracovníka je úplne alebo prevažne nepredvídateľný, zamestnávateľ od neho nevyžadoval prácu, pokiaľ nebudú zároveň splnené obe tieto podmienky:
 - a) práca sa uskutočňuje v rámci vopred stanovených referenčných hodín a dní, ktoré sa určia v súlade s článkom 4 ods. 2 písm. m) bodom ii), a
 - b) zamestnávateľ informuje pracovníka o pracovnej úlohe vopred v primeranej lehote stanovenej v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou v zmysle článku 4 ods. 2 písm. m) bodu iii).
2. Ak nie je splnená jedna alebo obe z podmienok stanovených v odseku 1, pracovník má právo odmietnuť pracovnú úlohu bez toho, aby to pre neho malo nepriaznivé dôsledky.
3. Ak členské štáty umožňujú zamestnávateľovi zrušiť pracovnú úlohu bez náhrady odmeny, členské štáty prijímú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou opatrenia, na zabezpečenie toho, aby mal pracovník nárok na náhradu odmeny, ak zamestnávateľ po uplynutí určitej primeranej lehoty zruší pracovnú úlohu, na ktorej vykonaní sa s pracovníkom predtým dohodol.
4. Členské štáty môžu stanoviť spôsoby uplatňovania tohto článku v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou.

Článok 11

Doplnkové opatrenia v prípade zmlúv o práci na vyžiadanie

Ak členské štáty umožňujú používanie pracovných zmlúv na vyžiadanie alebo podobných pracovných zmlúv, na zabránenie ich zneužívania prijímú jedno alebo viaceré z týchto opatrení:

- a) obmedzia používanie a trvanie zmlúv na vyžiadanie alebo podobných pracovných zmlúv;
- b) zavedú vyvrátenú domnienku o existencii pracovnej zmluvy s minimálnym počtom platených hodín na základe priemerného počtu odpracovaných hodín počas stanoveného obdobia;

c) ďalšie rovnocenné opatrenia, ktorými sa zabezpečí účinná prevencia zneužívajúcich praktík.

Členské štáty informujú o týchto opatreniach Komisiu.

Článok 12

Prechod na inú formu zamestnania

1. Členské štáty zabezpečia, aby pracovník, ktorý odpracoval aspoň šesť mesiacov u toho istého zamestnávateľa, ktorému skončila skúšobná doba, ak bola určená, mohol požiadať o formu zamestnania s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami, ak je k dispozícii, a aby dostal písomnú a odôvodnenú odpoveď. Členské štáty môžu obmedziť frekvenciu žiadostí, na základe ktorých vzniká povinnosť podľa tohto článku.

2. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľ poskytol odôvodnenú písomnú odpoveď uvedenú v odseku 1 do jedného mesiaca od podania žiadosti. Pokiaľ ide o fyzické osoby, ktoré konajú ako zamestnávateľia, 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 13

Povinná odborná príprava

Členské štáty zabezpečia, že ak je zamestnávateľ podľa práva Únie, vnútroštátneho práva alebo príslušných kolektívnych zmlúv povinný poskytovať pracovníkovi odbornú prípravu na vykonávanie pracovných úloh, na ktoré bol prijatý, takáto príprava sa poskytuje bezplatne, mala by sa započítať ako odpracovaný čas a vykonať v pracovnom čase, ak je to možné.

Článok 14

Kolektívne zmluvy

Členské štáty môžu umožniť sociálnym partnerom ponechať v platnosti kolektívne zmluvy, rokovať o nich, uzatvárať a presadzovať ich v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou, ktorými sa stanovujú pravidlá pracovných podmienok pracovníkov odlišné od tých, ktoré sú uvedené v článkoch 8 až 13, pričom sa musí dodržiavať všeobecná ochrana pracovníkov.

KAPITOLA IV

HORIZONTÁLNE USTANOVENIA

Článok 15

Právne domnienky a mechanizmus skorého vyrovnania

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa v prípade, že pracovník nedostane v stanovenej lehote všetky dokumenty alebo ich časť podľa článku 5 ods. 1 alebo článku 6, uplatnil jeden alebo oba z týchto postupov:

- a) pracovník bude môcť využiť domnienku svedčiacu vo svoj prospech, ktorú stanoví členský štát, a ktorú zamestnávateľia musia mať možnosť vyvrátiť;
- b) pracovník má možnosť podať príslušnému orgánu alebo subjektu sťažnosť a má prístup k primeranej náprave včasným a účinným spôsobom.

2. Členské štáty môžu stanoviť, že uplatňovanie domnienok a postupy uvedené v odseku 1 sú podmienené informovaním zamestnávateľa a skutočnosťou, že zamestnávateľ neposkytne včas chýbajúce informácie.

Článok 16

Právo na nápravu

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

Článok 17

Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami

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

Článok 18

Ochrana pred prepustením a dôkazné bremeno

1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia alebo postupu s rovnocenným účinkom a všetkých príprav na prepustenie pracovníkov z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici.
2. Pracovníci, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení alebo boli predmetom opatrenia s rovnocenným účinkom z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici, môžu zamestnávateľa požiadať o riadne 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 alebo subjekt o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k takémuto prepusteniu alebo rovnocennému opatreniu, zamestnávateľ musel dokázať, že k prepusteniu došlo z iných dôvodov, než sú dôvody uvedené v odseku 1.
4. Odsek 3 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie.
5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 3 na konania, v ktorých zisťovanie skutkových okolností prislúcha súdu alebo inému príslušnému orgánu alebo subjektu.
6. Odsek 3 sa neuplatňuje na trestné konania, pokiaľ členský štát nestanoví inak.

Článok 19

Sankcie

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

KAPITOLA V

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 20

Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia

1. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v členských štátoch.

2. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov.
3. Táto smernica sa nedotýka iných práv priznaných pracovníkom na základe iných právnych aktov Únie.

Článok 21

Transpozícia a vykonávanie

1. Členské štáty prijímajú opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 1. augusta 2022. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.
2. Keď členské štáty prijímajú opatrenia podľa odseku 1, tieto budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo budú doplnené o takýto odkaz pri príležitosti ich úradného uverejnenia. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.
3. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných opatrení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímajú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.
4. V súlade so svojím vnútroštátnym právom a praxou členské štáty prijímajú primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov a na podporu a posilnenie sociálneho dialógu s cieľom vykonávať túto smernicu.
5. Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.

Článok 22

Prechodné opatrenia

Práva a povinnosti stanovené v tejto smernici sa uplatňujú na všetky pracovnoprávne vzťahy do 1. augusta 2022. Zamestnávateľ však poskytne alebo doplní dokumenty uvedené v článku 5 ods. 1 a v článkoch 6 a 7 iba na žiadosť pracovníka už zamestnaného k tomuto dátumu. Nepodanie takejto žiadosti nemá za následok vylúčenie pracovníkov z minimálnych práv stanovených podľa článkov 8 až 13.

Článok 23

Preskúmanie zo strany Komisie

Komisia po konzultácii s členskými štátmi a so sociálnymi partnermi na úrovni Únie a zohľadniac dosah na mikro, malé a stredné podniky do 1. augusta 2027 preskúma vykonávanie tejto smernice a v náležitých prípadoch navrhne legislatívne zmeny.

Článok 24

Zrušenie

Smernica 91/533/EHS sa zrušuje s účinnosťou od 1. augusta 2022. Odkazy na zrušenú smernicu sa považujú za odkazy na túto smernicu.

Článok 25

Nadobudnutie účinnosti

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

Článok 26

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli 20. júna 2019

Za Európsky parlament
predseda
A. TAJANI

Za Radu
predseda
G. CIAMBA
