

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii

[COM(2017) 797 final – 2017/0355 (COD)]

(2018/C 283/06)

Spravodajca: **Christian BÄUMLER**Pomocná spravodajkyňa: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Konzultácia	žiadosť Rady Európskej únie: 10. 1. 2018 žiadosť Európskeho parlamentu: 18. 1. 2018
Právny základ	článok 153 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	25. 4. 2018
Prijaté v pléne	23. 5. 2018
Plenárne zasadnutie č.	535
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	164/22/9

1. Závery a odporúčania

1.1. Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV) podporuje úsilie Komisie dosiahnuť väčšiu transparentnosť a predvídateľnosť v oblasti pracovných podmienok pre všetkých pracovníkov, osobitne pre pracovníkov vykonávajúcich atypické formy zamestnania, ako konkrétny krok smerom k realizácii Európskeho piliera sociálnych práv.

1.2. EHSV vyjadruje poľutovanie nad tým, že v rámci sociálneho dialógu nebolo možné revidovať a aktualizovať smernicu o písomnom vyhlásení (smernica 91/533/EHS). Zdôrazňuje, že sociálni partneri zohrávajú osobitnú úlohu pri regulácii transparentných a predvídateľných pracovných podmienok prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania, pričom sa rešpektuje rozmanitosť medzi členskými štátmi a postupmi jednotlivých štátov.

1.3. EHSV tiež zdôrazňuje, že v správe REFIT sa konštatuje, že súčasná smernica 91/533/EHS má naďalej jasnú pridanú hodnotu, splňa svoj účel, je stále dôležitou súčasťou *acquis* a je aj naďalej relevantná pre všetky zainteresované strany. Zistili sa však nedostatky, pokiaľ ide o efektívnosť, osobný rozsah pôsobnosti smernice a jej vykonávanie.

1.4. Niektoré členské štáty reagujú na výzvy spojené s atypickými formami zamestnania a zavádzajú ochranné opatrenia prostredníctvom kolektívnych dohôd, sociálneho dialógu alebo legislatívy s cieľom zabezpečiť spravodlivé pracovné podmienky a prechody týkajúce sa rozmanitých pracovných kariér na trhu práce, čo EHSV výslovne víta. Komisia by mala objasniť, že sa budú podporovať takéto formy ochrany a zároveň sa bude rešpektovať autonómia sociálnych partnerov.

1.5. EHSV chápe ciele návrhu Komisie týkajúceho sa transparentných a predvídateľných pracovných podmienok, ktorých výsledkom by mala byť lepšia ochrana pracovníkov vykonávajúcich atypické formy zamestnania. EHSV upozorňuje na to, že len vyvážený, právne podložený, jednoznačný a náležité odôvodnený návrh bude môcť zabezpečiť potrebnú konvergenciu a koherentné uplatňovanie záväzkov, ktoré vyplývajú z navrhovanej smernice, na európskom trhu práce.

1.6. EHSV uznáva osobitnú situáciu fyzických osôb, ktoré konajú ako zamestnávateľia, a situáciu malých a stredných podnikov, ktoré nemusia mať k dispozícii rovnaké dostupné zdroje ako stredné a väčšie podniky pri plnení ich povinností vyplývajúcich z tejto smernice. EHSV preto odporúča, aby Európska komisia a členské štáty poskytli náležitú podporu a pomoc takýmto subjektom a pomohli im plniť tieto povinnosti. Využívanie vzorových listov a modelov, ako sa uvádza už v návrhu, je dobrým príkladom, a takisto by sa mali preskúmať ostatné praktické opatrenia.

1.7. V záujme zabezpečenia účinnosti práv stanovených v právnych predpisoch Únie by sa mal osobný rozsah pôsobnosti smernice o písomnom vyhlásení aktualizovať, aby sa smernica zaoberala vývojom na trhu práce a zároveň dodržiavala postupy jednotlivých štátov. Podľa Komisie Súdny dvor Európskej únie stanovil vo svojej judikatúre kritériá určovania postavenia pracovníka, ktoré sú vhodné na určenie osobného rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Vymedzenie pojmu „pracovník“ vychádza z týchto kritérií. Komisia by mala zvážiť vydanie usmernení s cieľom pomôcť zamestnávateľom plniť si svoje povinnosti a zvýšiť povedomie pracovníkov, a tým znížiť riziko sporov.

1.8. EHSV zdôrazňuje, že členské štáty musia byť v rámci sociálneho dialógu schopné určiť, kto spadá do kategórie „pracovník“, ale musí sa to interpretovať so zreteľom na účel smernice, ktorým je „podporovať bezpečné a predvídateľné pracovné miesta a zároveň zabezpečiť adaptabilitu trhu práce a zlepšenie životných a pracovných podmienok“. EHSV podčiarkuje, že pôsobnosť smernice by sa preto mala vzťahovať na pracovníkov v domácnosti, námorníkov a rybárov. Pracovné podmienky námorníkov sú už v rozsiahlej miere regulované v dohode európskych sociálnych partnerov o Dohovore MOP o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006, ktorá je priložená k smernici Rady 2009/13/ES.

1.9. EHSV upozorňuje, že kritérium „vykonávania práce pod vedením inej osoby“ v rámci definície pracovníka by mohlo brániť začleneniu pracovníkov platformami. Preto odporúča ďalšie spresnenie tohto kritéria v záujme toho, aby aj takíto pracovníci mohli využívať ochranu, ktorú poskytuje smernica. EHSV sa však domnieva, že riadne samostatne zárobkovo činné a nezávislé osoby, ktoré využívajú platformy, by mali byť vylúčené z rozsahu pôsobnosti smernice.

1.10. Pokiaľ ide o vymedzenie zamestnávateľa, osobný rozsah pôsobnosti smernice je nejasný a výbor ho odporúča vysvetliť.

1.11. EHSV podporuje prepracované vymedzenie povinnosti zamestnávateľa poskytovať pracovníkom informácie týkajúce sa ich pracovných podmienok o začiatku alebo zmene pracovnoprávneho vzťahu, ako aj objasnenie, že tieto informácie musia byť poskytnuté najneskôr na začiatku pracovnoprávneho vzťahu alebo vtedy, keď dôjde k zmene. EHSV si uvedomuje, že z opodstatnených operačných dôvodov je možné povoliť určitú obmedzenú pružnosť v prípade mikropodnikov a malých podnikov, pričom treba zabezpečiť, aby boli pracovníci na začiatku pracovnoprávneho vzťahu čo najpodrobnejšie informovaní o svojich pracovných podmienkach.

1.12. EHSV konštatuje, že návrh umožňuje pre sociálnych partnerov uzatvárať kolektívne dohody vychádzajúce z minimálnych požiadaviek v spojitosti s pracovnými podmienkami. Výbor s tým súhlasí za predpokladu, že budú splnené ciele smernice a nebude ohrozená celková ochrana pracovníkov, pričom úroveň ochrany pracovníkov bude prijateľná a nebude sa oslabovať.

1.13. EHSV sa domnieva, že práca na vyžiadanie nemôže byť zachovaná ako forma zamestnania bez príslušného referenčného obdobia a lehoty na informovanie vopred. EHSV odporúča, aby sa v pracovných zmluvách pre prácu na vyžiadanie zaručil určitý počet hodín alebo zodpovedajúca finančná odmena.

1.14. Výbor podporuje ustanovenia týkajúce sa minimálnych požiadaviek v spojitosti s pracovnými podmienkami, a to najmä pokiaľ ide dĺžku trvania skúšobnej doby, obmedzenia v oblasti zákazu súbežného zamestnávania, minimálnu predvídateľnosť práce, prechod na inú formu zamestnania, ak je k dispozícii, a ustanovenie o bezplatnej odbornej príprave, ak sa vyžaduje z dôvodu, aby pracovník mohol vykonávať svoju prácu. EHSV však odporúča objasniť niektoré aspekty, pričom odporúča, aby zodpovednosť mali orgány na vnútroštátnej úrovni v súlade s vnútroštátnymi predpismi a postupmi v rámci sociálneho dialógu.

1.15. EHSV sa domnieva, že v záujme účinného uplatňovania smernice je správne, ak sú pracovníci chránení pred prepustením alebo inými opatreniami s podobným účinkom, pretože sa odvolali na svoje práva uvedené v tejto smernici. Za takýchto okolností je rozumné, aby sa od zamestnávateľa mohlo žiadať, aby na požiadanie pracovníka písomne vysvetlil dôvody prepustenia.

1.16. V návrhu sa stanovujú nástroje na sankcionovanie porušenia informačnej povinnosti vyplývajúcej z tejto smernice. EHSV upozornil na tento nedostatok už v jednom zo svojich predchádzajúcich stanovísk a požadoval jeho nápravu. Výbor sa domnieva, že ak sú sankcie opodstatnené, mali by zodpovedať úrovni škody, ktorú utrpel pracovník. EHSV víta ustanovenie článku 14 ods. 1, ktoré zamestnávateľom poskytuje lehotu 15 dní na doplnenie chýbajúcich informácií.

1.17. V návrhu sú stanovené minimálne normy pre konvergenciu a je dôležité, aby sa pracovníci, ktorí v súčasnosti požívajú vyššiu úroveň ochrany hmotných práv, nemuseli v súvislosti s uplatňovaním smernice obávať jej zníženia. EHSV preto podporuje, že do návrhu smernice je výslovne zahrnutá doložka o zákaze zníženia úrovne ochrany. Výbor však odporúča, aby sa zabezpečilo, že nedôjde k zhoršeniu celkovej úrovne ochrany a aby bolo v smernici explicitnejšie stanovené, že by nemalo dôjsť k žiadnemu zhoršeniu podmienok v jednotlivých oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica.

2. Kontext návrhu

2.1. Cieľom navrhovanej smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (2017/0355 (COD)) je nahradiť súčasnú smernicu Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (ďalej len „smernica o písomnom vyhlásení“). Takisto by mala dopĺňať ďalšie existujúce smernice EÚ.

2.2. Právnym základom návrhu je článok 153 ods. 2 písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie a vychádza z hodnotenia REFIT súčasných právnych predpisov EÚ. V správe REFIT sa konštatuje, že smernica o písomnom vyhlásení má jasnú pridanú hodnotu, splňa svoj účel, je stále dôležitou súčasťou *acquis* a je aj naďalej relevantná pre všetky zainteresované strany. Zistili sa však nedostatky, pokiaľ ide o efektívnosť, osobný rozsah pôsobnosti smernice a jej vykonávanie.

2.3. Náklady na vydanie nového alebo revidovaného písomného vyhlásenia by mali byť 18 až 153 EUR pre MSP a 10 až 45 EUR v prípade väčších spoločností. Podniky budú mať aj jednorazové náklady na oboznámenie sa s novou smernicou: v priemere 53 EUR pre MSP a 39 EUR pre väčšie spoločnosti. Náklady na odpovedanie na žiadosť o novú formu zamestnania budú podobné tým, ktoré súvisia s vydaním nového písomného vyhlásenia.

2.4. Zamestnávateľia predvídajú určité mierne nepriame náklady (právne poradenstvo, revidované systémy plánovania, čas na riadenie ľudských zdrojov, informovanie zamestnancov atď.). Flexibilita sa stratí len okrajovo (t. j. v prípade malého podielu zamestnávateľov, ktorí v rozsiahlej miere využívajú najpružnejšie formy zamestnania).

2.5. Komisia 26. apríla 2017 a 21. septembra 2017 otvorila dve fázy konzultácií s európskymi sociálnymi partnermi o možnom smerovaní Únie a o obsahu opatrení Únie, ako sa stanovuje v článku 154 ZFEÚ. Pokiaľ ide o potrebu legislatívnych opatrení na revíziu smernice 91/533/EHS, sociálni partneri mali nejednotné názory. EHSV – rovnako ako vo svojich predchádzajúcich stanoviskách – zdôrazňuje, že o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach by mali vyjednávať najmä sociálni partneri prostredníctvom sociálneho dialógu⁽¹⁾ a vyjadruje poľutovanie nad tým, že sociálni partneri nedospejú ani k dohode o začatí priamych rokovaní s cieľom uzatvoriť dohodu na úrovni Únie.

2.6. Komisia poznamenáva, že svet práce sa od prijatia smernice 91/533/EHS (ďalej len „smernica o písomnom vyhlásení“) o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah podstatne zmenil. V poslednom štvrtstoročí je trh práce čoraz flexibilnejší. V roku 2016 štvrtinu všetkých pracovných zmlúv predstavovali „neštandardné“ formy zamestnania a v posledných desiatich rokoch má vyše polovica všetkých nových pracovných miest „neštandardný“ charakter. Vytváranie nových foriem zamestnania uľahčuje aj digitalizácia.

2.7. Komisia vo svojom návrhu konštatuje, že flexibilita je spolu s novými formami zamestnania hlavnou hnacou silou vytvárania pracovných miest a rastu trhu práce. Od roku 2014 vzniklo viac ako päť miliónov pracovných miest, z čoho takmer 20 % v nových formách zamestnania.

2.8. Napriek tomu Komisia takisto uznala, že tieto trendy vyvolávajú nestabilitu a čoraz väčšiu nepredvídateľnosť niektorých pracovných vzťahov. To sa týka najmä pracovníkov v najneistejších situáciách. Približne 4 až 6 miliónov pracovníkov pracuje na zmluvy na vyžiadanie či občasné zmluvy a mnohí majú len slabé záruky, kedy a ako dlho budú pracovať. Až jeden milión z nich sa riadi doložkou o exkluzivite, ktorá im bráni pracovať pre iného zamestnávateľa. Na druhej strane podľa výsledkov šiesteho európskeho prieskumu pracovných podmienok (2015) je 80 % pracovníkov z krajín EÚ 28 spokojných so svojimi pracovnými podmienkami.

(¹) Ú. v. EÚ C 434, 15.12.2017, s. 30.

2.9. Niektoré členské štáty reagujú na výzvy spojené s atypickými formami zamestnania a zavádzajú ochranné opatrenia prostredníctvom kolektívnych dohôd, sociálneho dialógu alebo legislatívy s cieľom zabezpečiť spravodlivé pracovné podmienky a prechody týkajúce sa rozmanitých pracovných kariér na trhu práce, čo EHSV výslovne víta. Komisia by mala v odôvodneniach uviesť, že určité formy ochrany, zavedené napríklad v Belgicku a Švédsku, sa musia dodržiavať. Napríklad v Belgicku je systém dodatočných pracovných miest v rôznych odvetviach založený na zásade, že pracovníci už majú nejaké hlavné zamestnanie.

3. Všeobecné pripomienky

3.1. EHSV vo svojich stanoviskách⁽²⁾ k pilieru sociálnych práv takisto vyzval členské štáty a EÚ, aby vytvorili a udržiavali regulačný rámec, ktorý by podporoval adaptabilitu, bol jednoduchý, transparentný a predvídateľný a posilnil by práva pracovníkov a právny štát a prostredníctvom ktorého by EÚ mohla pri uplatňovaní flexiistoty podporovať stabilný právny rámec pre kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg. EHSV vo svojom prvom stanovisku o pilieri sociálnych práv⁽³⁾ zdôraznil, že podmienky na trhu práce musia podporovať nové a rozmanitejšie pracovné kariéry. V pracovnom živote sa vyžadujú rôzne formy vytvárania pracovných miest a rôzne formy práce. To si vyžaduje zabezpečenie vhodného legislatívneho prostredia na ochranu zamestnanosti s cieľom poskytnúť rámec pre spravodlivé pracovné podmienky a stimulovať nábor v rámci všetkých pracovných zmlúv.

3.2. EHSV poukazuje na to, že atypické zamestnanie môže mať vážne dôsledky pre jednotlivcov, ako aj pre spoločnosť. Neisté zamestnanie by napríklad mohlo brániť založeniu rodiny, kúpe obytnej nehnuteľnosti a iným osobným plánom. Treba pripomenúť, že tieto formy zamestnania osobitne postihujú mladých ľudí, ženy a osoby s migrantským pôvodom. Nižšie mzdy, ktoré sa často spájajú s atypickým zamestnaním, môžu v niektorých prípadoch vyžadovať dodatočné sociálne dávky a okrem toho majú negatívny dosah na nárok na dôchodok, ako aj na jeho výšku.

3.3. EHSV víta zámer Komisie zabezpečiť, aby dynamické inovačné trhy práce podporujúce konkurencieschopnosť EÚ boli navrhnuté tak, aby ponúkali základnú ochranu pre všetkých pracovníkov, dlhodobý rast produktivity pre zamestnávateľov a uľahčovali konvergenciu smerom k lepším životným a pracovným podmienkam v celej EÚ. EHSV upozorňuje na to, že len vyvážený, právne podložený, jednoznačný a náležite odôvodnený návrh bude môcť zabezpečiť potrebnú konvergenciu a jednotné uplatňovanie záväzkov, ktoré vyplývajú z prerokovávanej časti pracovného práva, na európskom trhu práce.

3.4. Komisia poukazuje na to, že regulačný systém v celej EÚ sa stáva čoraz zložitejším. Podľa Komisie sa tým zvyšuje riziko hospodárskej súťaže založenej na znižovaní sociálnych noriem, čo má takisto škodlivé následky aj pre zamestnávateľov, ktorí čelia neudržateľnému konkurenčnému tlaku, a pre členské štáty, ktoré prichádzajú o príjmy z daní a príspevky na sociálne zabezpečenie. EHSV podporuje cieľ Komisie stanoviť minimálne požiadavky na ochranu pracovníkov v atypickom zamestnaní, pričom by sa zároveň rešpektovali právne systémy a systémy sociálneho dialógu jednotlivých krajín, a ochrana by sa týkala najmä tých, na ktorých sa nevzťahujú kolektívne dohody.

3.5. EHSV považuje tento návrh za jednu z hlavných iniciatív v nadväznosti na Európsky pilier sociálnych práv, ktorý Európsky parlament, Rada a Komisia spoločne vyhlásili na Sociálnom samite pre spravodlivé pracovné miesta a rast 17. novembra 2017 v Göteborgu. Tento pilier slúži ako vodidlo pre obnovenú vzostupnú konvergenciu sociálnych noriem v kontexte meniacich sa podmienok vo svete práce. Táto smernica by mala prispieť k uplatňovaniu zásad piliera „bezpečné a adaptabilné zamestnanie“ a „informácie o podmienkach zamestnania a ochranu v prípade prepustenia“. Existujú rôzne názory na to, ako tieto zásady uplatňovať čo najúčinnejšie. Niektorí sa domnievajú, že návrh Komisie je významný krok správnym smerom, zatiaľ čo iní si myslia, že zachádza nad rámec toho, čo je potrebné.

3.6. EHSV však zdôrazňuje, že sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie by mali byť aj naďalej najdôležitejším nástrojom na vytváranie transparentných, predvídateľných a dôstojných pracovných podmienok, pričom Európska komisia by mala dbať na to, aby do sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávanía nezasahovala, ani im nebránila.

⁽²⁾ Ú. v. EÚ C 125, 21.4.2017, s. 10, Ú. v. EÚ C 81, 2.3.2018, s. 145.

⁽³⁾ Ú. v. EÚ C 125, 21.4.2017, s. 10.

4. Konkrétne pripomienky

4.1. Rozsah pôsobnosti a vymedzenie pojmov

4.1.1. Podľa článku 1 ods. 2 sa minimálne práva stanovené v tejto smernici uplatňujú na každého pracovníka v Únii. V záujme zabezpečenia účinnosti práv stanovených v právnych predpisoch Únie by sa mal osobný rozsah pôsobnosti smernice o písomnom vyhlásení aktualizovať, aby sa smernica zaoberala vývojom na trhu práce a zároveň dodržiavala postupy jednotlivých štátov. Podľa Komisie Súdny dvor Európskej únie stanovil vo svojej judikatúre kritériá určovania postavenia pracovníka, ktoré sú vhodné na určenie osobného rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Vymedzenie pojmu „pracovník“ v článku 2 ods. 1 vychádza z týchto kritérií. Zabezpečuje sa nimi koherentné vykonávanie osobného rozsahu smernice, pričom sa však vnútroštátnym orgánom a súdom ponecháva voľnosť uplatňovať ich na konkrétne situácie. Ak pracovníci v domácnosti, pracovníci na vyžiadanie, občasní pracovníci, pracovníci pracujúci za poukážky, pracovníci platformami, stážisti a učni spĺňajú tieto kritériá, mohli by všetci patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

4.1.2. EHSV upozorňuje, že kritérium vykonávania práce pod vedením inej osoby by mohlo brániť začleneniu pracovníkov platformami. Preto by malo byť v odôvodneniach jasne uvedené, že algoritmy môžu byť pre pracovníkov rovnako záväzné ako ústne či písomné pokyny. Skutočne samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré využívajú platformy, by mali byť vylúčené z rozsahu pôsobnosti smernice.

4.1.3. EHSV zdôrazňuje, že členské štáty a sociálni partneri musia byť v rámci sociálneho dialógu schopní určiť, kto spadá do kategórie „pracovník“, ale musí sa to interpretovať na základe všeobecného cieľa smernice, ktorým je zlepšiť pracovné podmienky presadzovaním istejšieho a predvídateľnejšieho zamestnania a zároveň zabezpečiť prispôsobivosť trhu práce. Súdny dvor EÚ zdôraznil (pozri napríklad vec C-393/10, O'Brien), že členské štáty nemôžu uplatňovať právnu úpravu, ktorá môže ohroziť dosiahnutie cieľov smernice a tým ju zbaviť jej potrebného účinku.

4.1.4. EHSV sa obáva, že samotné vymedzenie pojmu zamestnávateľ, ktoré je uvedené v návrhu, by mohlo viesť k nejasnostiam a komplikáciám. Vymedzením pojmu „zamestnávateľ“ ako „jednej fyzickej alebo právnickej osoby alebo viacerých takýchto osôb, ktoré sú priamo či nepriamo stranou pracovnoprávneho vzťahu s pracovníkom“, sa v návrhu zavádza nová koncepcia jeho vymedzenia. V rámci jedného pracovnoprávneho vzťahu existuje zvyčajne len jeden zamestnávateľ. V tejto súvislosti je potrebné odkazovať na uplatňovanú vnútroštátnu legislatívu.

4.1.5. EHSV poukazuje na to, že výnimka uvedená v článku 1 ods. 6 by mohla viesť k neodôvodnenému nerovnakému zaobchádzaniu s pracovníkmi v domácnosti v súvislosti s prístupom k lepším formám práce a odbornej príprave a takisto uplatňovaním ich práv. Tento rozdiel v zaobchádzaní je neopodstatnený a v skutočnosti zakázaný z hľadiska na to, že niekoľko krajín EÚ už ratifikovalo Dohovor MOP č. 189 o pracovných podmienkach pracovníkov v domácnosti, ktorý je teda pre ne záväzný.

4.1.6. EHSV víta skutočnosť, že článok 1 ods. 7 tejto smernice by sa mal vzťahovať na námorníkov a rybárov. So zreteľom na pracovné podmienky námorníkov, ktoré sú regulované v smernici Rady 2009/13/ES, EHSV zastáva názor, že by sa malo zväziť, či je navrhovaná smernica kompatibilná s osobitosťami povolania námorníka.

4.2. Povinnosť poskytovať informácie

4.2.1. EHSV môže podporiť skutočnosť, že podľa článku 4 ods. 1 návrhu majú byť pracovníci informovaní o dôležitých pracovných podmienkach už na začiatku pracovnoprávneho vzťahu. Je to jediný spôsob ako zabezpečiť, aby si boli obe strany od začiatku pracovnoprávneho vzťahu vedomé svojich práv a povinností. Informovanie v neskoršom štádiu je iba na úkor zamestnancov a v prípade krátkodobého pracovného pomeru úplne strácajú ochranu, na ktorú majú nárok. EHSV však uznáva, že môžu existovať výnimočné okolnosti, ktoré by mikropodnikom a malým podnikom zabránili poskytnúť informácie hneď v prvý deň. EHSV odporúča, aby sa mikropodnikom a malým podnikom mierne predĺžila lehota na poskytovanie informácií. EHSV tiež uznáva, že rozšírený balík informácií pre podniky, najmä pre malé podniky a mikropodniky, by mohol byť zatažujúci. EHSV sa preto domnieva, že fyzickým osobám, malým podnikom a mikropodnikom by sa mala, okrem iného prostredníctvom združení MSP, poskytovať pomoc a podpora, aby mohli plniť svoje povinnosti vyplývajúce z tejto smernice.

4.2.2. V článku 4 ods. 1 druhej vete návrhu sa stanovuje, že dokument obsahujúci informácie o pracovnoprávnom vzťahu možno predložiť aj elektronicky, ak je pre pracovníka ľahko dostupný. EHSV sa však domnieva, že to je v záujme zabezpečenia informovania naozaj dôležité. Odporúča, aby zamestnávateľa a pracovníci mali možnosť dohodnúť sa na spôsobe zaslania dokumentu a aby sa oznámenie v každom prípade považovalo za doručené až potom, ako pracovník potvrdil jeho prijatie.

4.2.3. EHSV súhlasí s tým, že informácie o zmene základných pracovných podmienok sa musia poskytnúť pri najbližšej príležitosti a najneskôr v deň, keď zmena nadobudne účinnosť. Tým sa odstráni výrazný nedostatok platnej smernice o písomnom vyhlásení, podľa ktorej sa musia zmeny oznámiť písomne až do jedného mesiaca po nadobudnutí účinnosti (článok 5 ods. 1). Na to, aby sa zabránilo nadmernej administratívnej záťaži, by malo byť jasne stanovené, že zmeny vyplývajúce zo zmien platných právnych a administratívnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv nemusia podniky oznamovať jednotlivo, pretože v mnohých členských štátoch o nich informujú zákonodarcovia alebo sociálni partneri.

4.2.4. Článok 6 ods. 1 vo veľkej miere zodpovedá platným ustanoveniam smernice o písomnom vyhlásení uvedeným v článku 4 ods. 1 EHSV berie na vedomie podrobnejšie informácie o vecných a peňažných dávkach (teraz uvedené v písmene c)).

4.2.5. EHSV víta povinnosť stanovenú v článku 6 ods. 2, ktorá sa týka širšieho informovania vyslaných pracovníkov. Odporúča objasniť, že táto úprava vychádza z existujúcich ustanovení – inými slovami, že tieto informácie sa majú poskytnúť dodatočne nad rámec informácií poskytnutých na základe článku 6 ods. 1 a článku 3 ods. 2 Nie je jasné, kedy revidovaná smernica 96/71/ES nadobudne účinnosť. EHSV však podotýka, že ustanovenia tejto smernice musia byť v súlade s konečnou dohodou o revízii smernice o vysielaní pracovníkov.

4.2.6. EHSV poznamenáva, že odkaz na internetovú stránku, ktorá sa má podľa článku 5 ods. 2 písm. a) smernice o presadzovaní 2014/67/EÚ zriadiť vo všetkých členských štátoch, na splnenie požiadavky poskytovať informácie nestačí. Tento odkaz totiž predpokladá, že každý členský štát v plnom rozsahu dodržal svoju povinnosť vyplývajúcu zo smernice o presadzovaní a že informácie sú pre vyslaných pracovníkov zrozumiteľné z obsahového i jazykového hľadiska. Vzhľadom na to, že veľa krajín vrátane Nemecka nesplnilo uspokojivo svoju povinnosť vyplývajúcu z článku 5 smernice 2014/67/ES (napriek uplynutiu lehoty na transpozíciu), nebude tento odkaz plniť svoj účel, ak bude internetová stránka poskytovať len veľmi všeobecné informácie, ktoré navyše ani nebudú v príslušných jazykových verziách.

4.2.7. EHSV poukazuje na to, že len samotný odkaz na platné ustanovenia (ako sa stanovuje v článku 6 ods. 3) nestačí na splnenie požiadaviek náležitého informovania zahraničných pracovníkov, ak tieto ustanovenia nie sú dostupné v jazyku, ktorému rozumejú. Najmä v súvislosti s očakávaným odmeňovaním v zahraničí musia byť zahraniční pracovníci informovaní priamo, a nie prostredníctvom odkazu na ustanovenia, ktorým nerozumejú.

4.2.8. V článku 6 ods. 4 sa stanovuje výnimka z informačnej povinnosti v prípade, ak dĺžka trvania pracovného obdobia v zahraničí nepresiahne štyri po sebe nasledujúce týždne. EHSV sa obáva, že by sa tým mohla vytvoriť právna medzera, ktorá by umožňovala obísť informačnú povinnosť. Odporúča, aby sa vykonalo náležité preskúmanie tejto výnimky.

4.3. Minimálne požiadavky týkajúce sa pracovných podmienok

4.3.1. EHSV súhlasí s cieľom Komisie, podľa ktorého majú ustanovenia článku 7 ods. 1 slúžiť na to, aby sa zaviedli jednotné minimálne normy pre dĺžku skúšobnej lehoty. Toto ustanovenie, rovnako ako výnimka uvedená v článku 7 ods. 2, je v záujme zamestnávateľov aj pracovníkov. Skúšobné lehoty umožňujú zamestnávateľom overiť, či sa pracovníci hodia na pozíciu, na ktorú boli prijatí, a poskytnúť sprievodnú podporu a odbornú prípravu. Tieto obdobia môže sprevádzať znížená ochrana pred prepustením. Vstup na trh práce alebo prechod na novú pozíciu by nemal byť predmetom predĺženej neistoty. Ako je uvedené v Európskom pilieri sociálnych práv, skúšobné lehoty by preto mali trvať primeraný čas. EHSV poukazuje na to, že článok 7 ods. 2 by členským štátom umožňoval stanoviť dlhšie skúšobné lehoty, ak je to odôvodnené povahou zamestnania. To by sa mohlo týkať napríklad verejnej správy niektorých členských štátov alebo pracovných miest, ktoré si vyžadujú výnimočné zručnosti.

4.3.2. EHSV súhlasí s ustanovením článku 8 ods. 1, podľa ktorého by zamestnávateľa nemali zakazovať pracovníkom, aby sa zamestnali aj u iných zamestnávateľov mimo času stráveného prácou pre nich, a to za predpokladu, že sa tak stane v rámci obmedzení stanovených v smernici o pracovnom čase, ktorá má chrániť zdravie a bezpečnosť pracovníkov. EHSV však poukazuje na to, že takéto široko koncipované právo na súběžné zamestnanie by malo rešpektovať vnútroštátne pravidlá, postupy a tradície v oblasti sociálneho dialógu a sociálnych partnerstiev v jednotlivých členských štátoch. Takéto

široko koncipované právo môže byť problematické najmä v prípade personálu, ktorý je pre zamestnávateľa kľúčový, pretože títo zamestnanci nemôžu byť v rovnakom čase k dispozícii viacerým zamestnávateľom. V súvislosti so smernicou o pracovnom čase sa takisto vyskytli obavy, že zamestnávateľia by mohli byť zodpovední za sledovanie pracovného času osôb v súbežnom zamestnaní. EHSV odporúča objasniť, že zamestnávateľ nie je zodpovedný za monitorovanie pracovného času v rámci iného pracovnoprávného vzťahu.

4.3.3. Podľa článku 8 ods. 2 zamestnávateľia môžu stanoviť podmienky nezlučiteľnosti, ak sú takéto obmedzenia odôvodnené oprávnenými dôvodmi, ako je ochrana obchodného tajomstva alebo predchádzanie konfliktom záujmov. V odôvodnení 20 Komisia odkazuje na osobitné kategórie zamestnávateľov. Zamestnávateľia môžu v zásade súhlasiť s článkom 8 ods. 2, no domnievajú sa, že obmedzenie práce pre osobitné kategórie zamestnávateľov zrejme neumožní nevyhnutné obmedzenia predovšetkým pre kľúčových zamestnancov, a to bez ohľadu na to, pre ktorú kategóriu zamestnávateľov by chceli pracovať. Odbory sú však proti tejto rozsiahlej výnimke, pretože by zamestnávateľom umožnila jednostranne stanovovať kritériá nezlučiteľnosti obmedzujúce súbežné zamestnanie. V prípade, ak by mal zamestnávateľ legitímne dôvody na takéto obmedzenia, musí byť schopný ich objektívne zdôvodniť, a preto by mali byť za vyvažovanie protichodných záujmov zainteresovaných strán zodpovední v prvom rade zákonodarcovia a súdy členských štátov.

4.3.4. EHSV súhlasí s cieľom uvedeným v návrhu, ktorým je zlepšiť predvídateľnosť práce na vyžiadanie. Táto predvídateľnosť sa dá zlepšiť obmedzením skutočného pracovného času na vopred stanovený referenčný rámec a oznámením tohto času vopred, ako sa stanovuje v článku 9. Pracovníci, ktorých rozvrhnutie pracovného času je prevažne premenlivé, by mali mať právo na minimálnu predvídateľnosť práce, ak si rozvrhnutie pracovného času – či už priamo, napríklad pridelovaním pracovných úloh, alebo nepriamo, napríklad ak sa od pracovníka vyžaduje, aby reagoval na žiadosti klientov – vyžaduje flexibilitu zo strany pracovníkov. Bude však potrebné objasniť, čo sa rozumie pod primeranou lehotou, v ktorej má byť zamestnanec vopred informovaný o pracovnej úlohe na nasledujúce dni, ako aj to, kto by mal rozhodovať o primeranosti lehoty na informovanie o pracovnej úlohe v jednotlivých odvetviach. Ustanovenia sa medzi jednotlivými sektormi líšia.

4.3.5. EHSV poukazuje na to, že v smernici sa nestanovujú žiadne kvalitatívne usmernenia pre členské štáty týkajúce sa referenčného rámca a lehoty na informovanie vopred. Nie je vylúčené, že aj široko koncipované referenčné obdobia a lehoty na informovanie by boli stále v súlade so smernicou, aj keby sa tým predvídateľnosť práce pre pracovníkov nezlepšila. Referenčné obdobia by navyše mohol jednostranne určovať zamestnávateľ, pričom pracovníci by toto právo nemali, čím by sa len udržiavala súčasná nerovnováha.

4.3.6. EHSV uznáva skutočnosť, že práca na vyžiadanie prináša pružnosť, ktorá obmedzuje predvídateľnosť každodenného života zamestnanca. Závažný problém, ktorý zamestnancom spôsobuje práca na vyžiadanie, je kolísavý a nespoľahlivý príjem. EHSV sa domnieva, že práca na vyžiadanie nemôže byť zachovaná ako forma zamestnania bez stanovenia príslušného referenčného obdobia a lehoty na informovanie pracovníka vopred. EHSV odporúča, aby sa v pracovných zmluvách pre prácu na vyžiadanie musel zaručiť určitý počet hodín alebo zodpovedajúca finančná odmena.

4.3.7. Podľa článku 10 ods. 1 môžu pracovníci po šiestich mesiacoch zamestnania požiadať svojho zamestnávateľa o formu zamestnania s predvídateľnejšími a bezpečnejšími pracovnými podmienkami. EHSV víta skutočnosť, že toto ustanovenie sa vzťahuje na všetky kategórie pracovníkov zamestnaných v neštandardných alebo neistých pracovných podmienkach. Výbor je znepokojený tým, že nie je stanovené vymožitelné právo na preradenie do inej formy zamestnania, ak je k dispozícii. Právo predložiť žiadosť ako také nepredstavuje samo osebe žiadne zásadné zlepšenie právnej situácie pracovníkov, keďže pracovníci už môžu vyjadriť svoje želanie ohľadne povýšenia, uzavretia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú atď. Politické opatrenia na podporu tohto cieľa by však mali byť účinné a primerané a nemali by podnikom vytvárať zbytočnú administratívnu záťaž.

4.3.8. EHSV sa domnieva, že požiadavky uvedené v článku 10 ods. 2, pokiaľ ide o písomnú odpoveď zamestnávateľa, sa musia rozšíriť. Zamestnávateľia by mali na zamietnutie žiadosti poskytnúť objektívne obchodné dôvody, aby v prípade, ak sa pracovník domnieva, že jeho žiadosť bola zamietnutá z iných dôvodov, mohlo byť toto zamietnutie predmetom nezávislého preskúmania zo strany súdov alebo podľa vnútroštátnych postupov. Toto je jediný spôsob, ako zabezpečiť, aby zamestnávateľia namiesto poskytnutia akejkoľvek odpovede s cieľom splniť formálnu požiadavku seriózne zvažili žiadosti pracovníkov.

4.3.9. EHSV konštatuje skutočnosť, že Komisia uznáva osobitnú situáciu fyzických osôb, ktoré konajú ako zamestnávateľia, a malých podnikov a mikropodnikov tým, že v článku 10 ods. 2 ustanovila výnimku z povinnosti poskytnúť písomné zdôvodnenie. Poukazuje však na to, že súčasné znenie by sa vzťahovalo na všetky podniky, ktoré majú 249 zamestnancov alebo menej a ročný obrat do 50 miliónov EUR, čo predstavuje 99 % všetkých podnikov v EÚ. Rozsah tejto výnimky by sa mal preto prehodnotiť.

4.3.10. EHSV zastáva názor, že smernica by mala poskytnúť reálnu možnosť na preradenie pracovníkov z neštandardného zamestnania do zamestnania so štandardnejšími pracovnými podmienkami, ktoré zodpovedá viac ich kvalifikácii. To si vyžaduje stanovenie minimálnych práv, aby pracovníci na dobu určitú mohli získať zamestnanie na dobu neurčitú a aby sa uľahčil prechod z čiastočného úväzku na plný úväzok za predpokladu, že sú v danom podniku voľné pracovné miesta a pracovníci majú potrebné zručnosti alebo potrebnú kvalifikáciu.

4.3.11. EHSV víta ustanovenie článku 11, podľa ktorého musia zamestnávateľia hradiť náklady na odbornú prípravu, ak sú podľa právnych predpisov Únie alebo vnútroštátnych právnych predpisov alebo príslušných kolektívnych zmlúv povinní poskytovať pracovníkom odbornú prípravu na vykonávanie pracovných úloh, na ktoré sú prijatí, pričom takáto odborná príprava by pre pracovníka mala byť bezplatná. Pokiaľ ide o možné zavedenie „doložky o vrátení prostriedkov“ v prípade odbornej prípravy, ktorá presahuje právne požiadavky s cieľom získať vyššiu kvalifikáciu a ak zamestnanec dá výpoveď krátko po jej absolvovaní, EHSV zdôrazňuje, že takéto doložky musia byť v každom prípade riadne odôvodnené a prípadne dohodnuté so sociálnymi partnermi, a v každom prípade sa musia riadiť zásadou proporcionality a mať regresívny účinok (to jest riziko spojené so splatením prostriedkov sa musí s dĺžkou trvania pracovného pomeru znižovať).

4.3.12. EHSV víta skutočnosť, že podľa článku 12 sa majú minimálne normy stanovené v článkoch 7 až 11 upraviť na základe kolektívnych dohôd pod podmienkou, že práva pracovníkov sa v týchto dohodách zachovávajú na primeranej úrovni a že sa bude dodržiavať celková ochrana pracovníkov. Výbor zdôrazňuje, že o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach by mali vyjednávať najmä sociálni partneri v rámci sociálneho dialógu.

4.4. Ďalšie ustanovenia

4.4.1. EHSV poukazuje na skutočnosť, že článok 13 vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili súlad s touto smernicou a aby ustanovenia v individuálnych alebo kolektívnych zmluvách, ktoré sú v rozpore s touto smernicou, vyhlásili za neplatné alebo ich zmenili tak, aby boli v súlade s ustanoveniami tejto smernice. Dôsledky zavedenia zrušenia a zodpovedajúceho zosúladenia so smernicou v členských štátoch by sa mali dôkladne preskúmať, najmä vzhľadom na článok 12 Úloha sociálnych partnerov pri zabezpečovaní súladu by sa mala podporovať a rešpektovať.

4.4.2. V článku 14 návrhu sa stanovujú nástroje na sankcionovanie porušenia informačnej povinnosti vyplývajúcej z tejto smernice. EHSV upozornil na tento nedostatok už v jednom zo svojich predchádzajúcich stanovísk a požadoval jeho nápravu⁽⁴⁾. EHSV sa domnieva, že ak sú sankcie opodstatnené, mali by zodpovedať úrovni škody, ktorú utrpel zamestnanec. Mohlo by sa tak predísť súdnym sporom len pre menšie technické porušenia smernice. EHSV víta ustanovenie článku 14 ods. 2, ktoré zamestnávateľom poskytuje lehotu 15 dní na doplnenie chýbajúcich informácií.

4.4.3. EHSV víta požiadavku stanovenú v článku 15, podľa ktorej musia členské štáty zabezpečiť, aby pracovníci vrátane tých, ktorých pracovnoprávny vzťah sa skončil, mali prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a právo na nápravu vrátane primeranej náhrady škody v prípade porušenia ich práv vyplývajúcich z tejto smernice.

4.4.4. EHSV víta ustanovenia uvedené v článku 16, ktoré sú konkrétnym vyjadrením všeobecného zákazu disciplinárnych opatrení. Tieto ustanovenia, ktoré by členské štáty mohli zaviesť prostredníctvom výslovného zákazu diskriminácie, slúžia ako signál pre právnikov a majú preventívny účinok.

4.4.5. EHSV berie na vedomie ochranu pred prepustením stanovenú v článku 17 a súvisiace dôkazné bremeno. V článku 17 ods. 1 sa stanovuje, že členské štáty musia zakázať prepustenie (alebo postup s rovnocenným účinkom) a všetky prípravy na prepustenie pracovníkov z dôvodu, že si uplatňovali práva stanovené v tejto smernici. V kombinácii s článkom 17 ods. 2, podľa ktorého pracovníci, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení z dôvodu, že si uplatnili práva stanovené v tejto smernici, môžu zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie. Ide tu o užitočný nástroj na uplatňovanie práv vyplývajúcich z tejto smernice. Prístup uvedený v článku 17 ods. 3 – podľa ktorého musí zamestnávateľ

⁽⁴⁾ Ú. v. EÚ C 125, 21.4.2017, s. 10.

dokázať, že k prepusteniu došlo z iných dôvodov, než je diskriminácia pracovníka – je správny, existujú však určité obavy v súvislosti s právnym základom, ktoré treba objasniť. Malo by sa objasniť, že prepustenie alebo podobné opatrenia sú neplatné, pretože pracovníci sa odvolali na svoje práva uvedené v smernici.

4.4.6. EHSV súhlasí s povinnosťami členských štátov uvedenými v článku 18 stanoviť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie vnútroštátnych vykonávacích ustanovení.

4.4.7. EHSV víta, že článok 19 obsahuje výslovné ustanovenia týkajúce sa zákazu znižovania úrovne ochrany uvedenej v tomto právnom predpise. Tento zákaz je už obsiahnutý v súčasnej smernici o písomnom vyhlásení (článok 7), ktorá je nevyhnutná v prípadoch, ak sú hmotnoprávne normy prísnejšie. Avšak odsek 1 treba objasniť, aby sa zabezpečilo, že sa nielenže nemôže znížiť celková úroveň ochrany, ale že – konkrétne v súvislosti s jednotlivými oblasťami, na ktoré sa táto smernica vzťahuje – nie je prípustné, aby v dôsledku uplatňovania smernice došlo k akémukoľvek zhoršeniu v oblastiach, ktoré upravuje.

4.4.8. EHSV víta skutočnosť, že podľa článku 21 sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto smernice majú vzťahovať aj na súčasné pracovné podmienky. To je vzhľadom na zlepšenie právnej situácie, ktoré sa táto smernica snaží dosiahnuť, správne a nevyhnutné. Uznáva však, že by to mohlo podnikom spôsobiť náklady a určitú ďalšiu záťaž. Mali by sa prijať opatrenia na podporu fyzických osôb, ktoré konajú ako zamestnávateľia, ako aj podnikov, najmä malých podnikov a mikropodnikov, pri plnení ich povinností vyplývajúcich z tejto smernice.

V Bruseli 23. mája 2018

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Luca JAHIER
