<Date>10.4.2019</Date> A8-0355/ <NumOfAM>001-133</NumOfAM>

**POZMEŇUJÚCE NÁVRHY 001-133**

predložené <Committee>Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci</Committee>

**Správa**

<Chairman>**Enrique Calvet Chambon**</Chairman><A5Nr>**A8-0355/2018**</A5Nr>

<ShortTitel>Transparentné a predvídateľné pracovné podmienky v Európskej únii</ShortTitel>

<Procedure>Návrh smernice</Procedure> <ReferenceNo>(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))</ReferenceNo>

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Pozmeňujúci návrh 1

Návrh smernice

Odôvodnenie 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (1) V článku 31 Charty základných práv Európskej únie sa stanovuje, že každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť, a na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku. | (1) V článku 31 Charty základných práv Európskej únie sa stanovuje, že každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť, a na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku. ***Ciele tejto smernice by mali byť v plnom súlade s Chartou základných práv Európskej únie a Európskou sociálnou chartou.*** |

Pozmeňujúci návrh 2

Návrh smernice

Odôvodnenie 1 a (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(1a) V zásade 5 Európskeho piliera sociálnych práv sa stanovuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave, že treba zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom zneužívania atypických zmlúv, že každá skúšobná lehota by mala trvať primeraný čas a že treba podporovať prechod na formy zamestnania na neurčitý čas. Ďalej sa v ňom ustanovuje, že v súlade s právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami treba zabezpečiť nevyhnutnú flexibilitu pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôsobiť zmenám v hospodárskej situácii.*** |

Odôvodnenie

Toto ustanovenie dopĺňa odkaz na zásadu 5 Európskeho piliera sociálnych práv.

Pozmeňujúci návrh 3

Návrh smernice

Odôvodnenie 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (2) V zásade 7 Európskeho piliera sociálnych práv***,*** vyhláseného ***v Göteborgu*** 17. novembra 2017***,*** sa stanovuje, že pracovníci majú na začiatku zamestnania právo na písomné informácie o právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, a to aj počas skúšobnej lehoty, a že majú právo na prístup k účinnému ***a*** nestrannému riešeniu sporov a v prípade ***bezdôvodného*** prepustenia majú právo na nápravu vrátane primeranej náhrady. V zásade 5 sa stanovuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie ***vzhľadom*** na pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave, že treba ***zamedziť*** pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom ***zneužívania*** atypických zmlúv, že každá skúšobná lehota by mala trvať primeraný čas a že treba podporovať prechod na formy zamestnania na ***neurčitý čas***. | (2) V zásade 7 Európskeho piliera sociálnych práv vyhláseného 17. novembra 2017 ***v Göteborgu*** sa stanovuje, že pracovníci majú na začiatku zamestnania právo na písomné informácie o právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, a to aj počas skúšobnej lehoty, ***že majú nárok na informácie o dôvodoch svojho prepustenia a primeranú výpovednú lehotu*** a že majú právo na prístup k účinnému nestrannému riešeniu sporov a v prípade ***neodôvodneného*** prepustenia majú právo na nápravu vrátane primeranej náhrady. V zásade 5 sa stanovuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie ***s ohľadom*** na pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave, že treba ***predchádzať*** pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom ***nadmerného a nesprávneho používania*** atypických zmlúv, že každá skúšobná lehota by mala trvať primeraný čas a že treba podporovať prechod na formy zamestnania na ***dobu neurčitú, pričom zamestnávatelia majú mať potrebnú flexibilitu, aby sa mohli adaptovať na akékoľvek hospodárske zmeny***. |

Pozmeňujúci návrh 4

Návrh smernice

Odôvodnenie 2 a (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(2a) V zásade 7 sa stanovuje, že pracovníci majú na začiatku zamestnania právo na písomné informácie o svojich právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, a to aj o skúšobnej lehote v prípade, že sa uplatňuje, a že majú právo na prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a v prípade bezdôvodného prepustenia majú právo na nápravu vrátane primeranej náhrady.*** |

Pozmeňujúci návrh 5

Návrh smernice

Odôvodnenie 2 b (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(2b) Zriadením Európskeho piliera sociálnych práv nie je dotknuté právo členských štátov definovať základné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia a riadiť svoje verejné finančné prostriedky a nesmie sa ním výraznou mierou ovplyvniť ich finančná rovnováha.*** |

Pozmeňujúci návrh 6

Návrh smernice

Odôvodnenie 3

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (3) Od prijatia smernice Rady 91/533/EHS pracovné trhy prešli ***ďalekosiahlymi*** zmenami spôsobenými demografickým vývojom a digitalizáciou, čo vedie k vytvoreniu nových foriem zamestnania, ktoré podporujú tvorbu pracovných miest a rast trhu práce. Nové formy ***zamestnávania*** často ***nie sú rovnako pravidelné a stabilné ako tradičné pracovné vzťahy*** a ***vedú*** k ***zníženiu*** predvídateľnosti pre dotknutých pracovníkov, čím vytvárajú neistotu, pokiaľ ide o uplatniteľné práva a sociálnu ochranu. V tomto vyvíjajúcom sa svete práce preto existuje zvýšená potreba, aby pracovníci v plnej miere ***boli*** informovaní o svojich hlavných pracovných podmienkach, a to v písomnej forme a ***včas***. S cieľom vytvoriť rámec pre rozvoj nových foriem zamestnania by sa pracovníkom v Únii malo takisto poskytnúť viacero nových minimálnych práv zameraných na podporu bezpečnosti a predvídateľnosti v pracovnoprávnych vzťahoch a zároveň dosiahnutie väčšej konvergencie medzi členskými štátmi a zachovanie adaptability trhu práce. | (3) Od prijatia smernice Rady 91/533/EHS pracovné trhy prešli zmenami spôsobenými demografickým vývojom a digitalizáciou, čo vedie k vytvoreniu nových foriem zamestnania, ktoré podporujú ***inováciu,*** tvorbu pracovných miest a rast trhu práce. Nové formy ***zamestnávania sa*** často ***výrazne odlišujú, pokiaľ ide o ich predvídateľnosť, od tradičných pracovnoprávnych vzťahov*** a ***niekedy môžu viesť*** k ***zníženej*** predvídateľnosti pre dotknutých pracovníkov, čím vytvárajú neistotu, pokiaľ ide o uplatniteľné práva a sociálnu ochranu***, a podnecujú k nejasným alebo nespravodlivým praktikám, čím destabilizujú trh práce***.V tomto vyvíjajúcom sa svete práce preto existuje zvýšená potreba, aby ***boli*** pracovníci ***bez ohľadu na odborné zameranie*** v plnej miere informovaní o svojich hlavných pracovných podmienkach, a to ***včas a*** v písomnej forme a ***spôsobom ľahko prístupným pre pracovníkov***. S cieľom vytvoriť rámec pre rozvoj nových foriem zamestnania by sa pracovníkom v Únii malo takisto poskytnúť viacero nových minimálnych práv zameraných na podporu bezpečnosti a predvídateľnosti v pracovnoprávnych vzťahoch a zároveň dosiahnutie väčšej konvergencie medzi členskými štátmi a zachovanie adaptability trhu práce. |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 33 Smernica Rady 91/533/ES 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). | 33 Smernica Rady 91/533/ES 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). |

Pozmeňujúci návrh 7

Návrh smernice

Odôvodnenie 5

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (5) Preto by sa na úrovni Únie mali zaviesť minimálne požiadavky na informácie o hlavných aspektoch pracovnoprávneho vzťahu a pracovných podmienkach, ktoré by sa uplatňovali na každého pracovníka s cieľom zaručiť všetkým pracovníkom v Únii ***primeraný*** stupeň transparentnosti a predvídateľnosti, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky. | (5) Preto by sa na úrovni Únie mali ***posilniť a*** zaviesť minimálne požiadavky na informácie o hlavných aspektoch pracovnoprávneho vzťahu a pracovných podmienkach, ktoré by sa uplatňovali na každého pracovníka s cieľom zaručiť všetkým pracovníkom v Únii ***bez ohľadu na ich sociálne postavenie čo najvyšší*** stupeň transparentnosti a predvídateľnosti, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky***, pričom by sa mala zachovať primeraná pružnosť pre neštandardné formy zamestnávania, čím sa zachovajú ich výhody pre pracovníkov aj zamestnávateľov***. |

Pozmeňujúci návrh 8

Návrh smernice

|  |  |
| --- | --- |
| Odôvodnenie 5 a (nové) | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(5a) Členské štáty by mali byť schopné z objektívnych dôvodov stanoviť, že určité ustanovenia uvedené v kapitole III sa prispôsobia na ozbrojené sily a na policajné orgány, hasičov a iné orgány núdzového nasadenia.*** |

Pozmeňujúci návrh 9

Návrh smernice

Odôvodnenie 5 b (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(5b) Cieľom tejto smernice je podporiť istejšiu a predvídateľnejšiu ponuku pracovnej sily a zároveň zabezpečiť adaptabilitu trhu práce, prístup k inováciám a lepším životným a pracovným podmienkam, a to tým, že sa všetkým pracovníkom poskytne účinnejší prístup k informáciám o pracovných podmienkach, lepším pracovným podmienkam najmä v prípade pracovníkov, ktorí sú zapojení do nových a atypických foriem práce, že sa zefektívni vykonávanie právnych predpisov a zvýši transparentnosť trhu práce, pričom sa predíde nadmernej záťaži podnikov všetkých veľkostí.*** |

Pozmeňujúci návrh 10

Návrh smernice

Odôvodnenie 6

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (6) Komisia uskutočnila dvojfázovú konzultáciu so sociálnymi partnermi o zlepšení rozsahu a účinnosti smernice 91/533/EHS a rozšírení jej cieľov s cieľom ***zaviesť*** nové práva pre pracovníkov ***v súlade s článkom 154 zmluvy***. Sociálni partneri nedospeli k nijakej dohode o začatí rokovaní o uvedených záležitostiach. ***Ako však potvrdili výsledky*** otvorených verejných konzultácií, ktoré sa uskutočnili s cieľom zistiť názory rôznych zainteresovaných strán a občanov, je ***dôležité*** podniknúť v tejto oblasti kroky na úrovni Únie, a to ***modernizáciou a*** adaptáciou súčasného právneho rámca. | (6) Komisia uskutočnila ***v súlade s článkom 154 Zmluvy o fingovaní Európskej únie (ZFEÚ)*** dvojfázovú konzultáciu so sociálnymi partnermi o zlepšení rozsahu a účinnosti smernice 91/533/EHS a rozšírení jej cieľov s cieľom ***stanoviť*** nové práva pre pracovníkov. Sociálni partneri nedospeli k nijakej dohode o začatí rokovaní o uvedených záležitostiach. ***Na základe výsledkov*** otvorených verejných konzultácií, ktoré sa uskutočnili s cieľom zistiť názory rôznych zainteresovaných strán a občanov, je ***nevyhnutné*** podniknúť v tejto oblasti kroky na úrovni Únie, a to adaptáciou súčasného právneho rámca ***na nový vývoj***. |

Odôvodnenie

Slovo „stanovenie“ je vzhľadom na právny základ návrhu vhodnejšie ako slovo „zavedenie“.

Pozmeňujúci návrh 11

Návrh smernice

|  |  |
| --- | --- |
| Odôvodnenie 7 | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (7) S cieľom zabezpečiť účinnosť práv poskytovaných právom Únie by sa mal aktualizovať osobný rozsah pôsobnosti smernice 91/533/EHS. Súdny dvor Európskej únie stanovil vo svojej judikatúre kritériá určovania postavenia pracovníka, ktoré sú vhodné na určenie osobnej pôsobnosti tejto smernice. ***Vymedzenie pojmu „pracovník“ v článku 2 ods. 1 vychádza z týchto kritérií. Zabezpečuje sa nimi jednotné vykonávanie osobnej pôsobnosti smernice, pričom sa však vnútroštátnym orgánom a súdom ponecháva voľnosť uplatňovať ich na konkrétne situácie. Ak pracovníci v domácnosti, pracovníci na vyžiadanie, občasní pracovníci, pracovníci pracujúci za poukážky, pracovníci platforiem, stážisti a učni spĺňajú tieto kritériá, mohli by patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.*** | (7) S cieľom zabezpečiť účinnosť práv poskytovaných právom Únie by sa mal aktualizovať osobný rozsah pôsobnosti smernice 91/533/EHS. Súdny dvor Európskej únie stanovil vo svojej judikatúre kritériá určovania postavenia pracovníka34, ktoré sú vhodné na určenie osobnej pôsobnosti tejto smernice. |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 34 Rozsudok z 3. júla 1986, Deborah Lawrie-Blum, vec 66/85; rozsudok zo 14. októbra 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, vec C-428/09; rozsudok z 9. júla 2015, Balkaya, vec C-229/14; rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten, vec C-413/13; rozsudok zo 17. novembra 2016, Ruhrlandklinik, vec C-216/15. | 34 Rozsudok z 3. júla 1986, Deborah Lawrie-Blum, vec 66/85; rozsudok zo 14. októbra 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, vec C-428/09; rozsudok z 9. júla 2015, Balkaya, vec C-229/14; rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten, vec C-413/13; rozsudok zo 17. novembra 2016, Ruhrlandklinik, vec C-216/15. |

Pozmeňujúci návrh 12

Návrh smernice

|  |  |
| --- | --- |
| Odôvodnenie 7 a (nové) | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(7a) Členské štáty si ponechávajú právo vymedziť, kto sa považuje za pracovníka na účely vnútroštátneho práva a praxe. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby všetkým fyzickým osobám, ktoré na určitý čas vykonávajú služby pre inú osobu a pod vedením inej osoby za odmenu, boli poskytnuté práva stanovené v tejto smernici, a to za predpokladu, že členské štáty majú slobodu určiť formu, akou sa transponuje osobná pôsobnosť tejto smernice.*** |

Pozmeňujúci návrh 13

Návrh smernice

|  |  |
| --- | --- |
| Odôvodnenie 7 b (nové) | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(7b) Samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré nespĺňajú kritériá stanovené v tejto smernici, nepatria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.*** |

Pozmeňujúci návrh 14

Návrh smernice

|  |  |
| --- | --- |
| Odôvodnenie 7 c (nové) | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(7c) Kritériá Súdneho dvora na určenie postavenia pracovníka zabezpečujú jednotné vykonávanie osobnej pôsobnosti smernice, pričom sa však vnútroštátnym orgánom a súdom ponecháva voľnosť uplatňovať ich na konkrétne situácie. Pracovníci v domácnosti, pracovníci na vyžiadanie, občasní pracovníci, pracovníci pracujúci za poukážky, pracovníci platforiem, samostatne zárobkovo činné osoby, stážisti a učni spĺňajú tieto kritériá, patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.*** |

Pozmeňujúci návrh 15

Návrh smernice

Odôvodnenie 8

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (8) Vzhľadom na rastúci počet pracovníkov vylúčených z rozsahu pôsobnosti smernice 91/533/EHS na základe výnimky využívanej členskými štátmi podľa článku 1 uvedenej smernice treba tieto výnimky nahradiť možnosťou, aby členské štáty nemuseli uplatniť ustanovenia smernice na pracovnoprávny vzťah, ktorého trvanie v referenčnom období jedného mesiaca predstavuje najviac 8 hodín. ***Táto výnimka nemá vplyv na vymedzenie pojmu „pracovník“ podľa článku 2 ods. 1.*** | (8) Vzhľadom na rastúci počet pracovníkov vylúčených z rozsahu pôsobnosti smernice 91/533/EHS na základe výnimky využívanej členskými štátmi podľa článku 1 uvedenej smernice treba tieto výnimky nahradiť možnosťou, aby členské štáty nemuseli uplatniť ustanovenia smernice na pracovnoprávny vzťah, ktorého trvanie v referenčnom období jedného mesiaca predstavuje najviac 8 hodín. |

Pozmeňujúci návrh 16

Návrh smernice

Odôvodnenie 9

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| ***(9) Vzhľadom na nepredvídateľnosť práce na vyžiadanie vrátane pracovných zmlúv na nula hodín by sa výnimka týkajúca sa 8 hodín mesačne nemala používať na pracovnoprávne vzťahy, v ktorých nie je pred začatím zamestnania stanovený žiaden zaručený objem platenej práce.*** | ***vypúšťa sa*** |

Pozmeňujúci návrh 17

Návrh smernice

|  |  |
| --- | --- |
| Odôvodnenie 10 | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (10) V praxi môžu funkciu zamestnávateľa plniť naraz viaceré fyzické alebo právnické osoby. Členské štáty by mali mať naďalej možnosť samy presnejšie určiť osobu alebo osoby, ktoré sa považujú za úplne alebo čiastočne zodpovedné za plnenie povinností, ktoré táto smernica stanovuje zamestnávateľom, za predpokladu, že všetky tieto povinnosti budú splnené. Členské štáty by tiež mali môcť rozhodnúť, že niektoré tieto povinnosti alebo všetky z nich sa uložia fyzickej alebo právnickej osobe, ktorá nie je stranou pracovnoprávneho vzťahu. Členské štáty by mali ***mať možnosť zaviesť osobitné pravidlá***, ***aby jednotlivcov, ktorí vystupujú ako zamestnávatelia pracovníkov v domácnosti, oslobodili od povinnosti*** zohľadňovať žiadosti o iný druh zamestnania a reagovať na ne, ***poskytovať bezplatnú povinnú odbornú prípravu a od uplatňovania nápravného mechanizmu založeného na pozitívnej prezumpcii v prípade chýbajúcich informácií*** v ***písomnom vyhlásení***. | (10) V praxi môžu funkciu zamestnávateľa plniť naraz viaceré fyzické alebo právnické osoby ***alebo iné subjekty***. Členské štáty by mali mať naďalej možnosť samy presnejšie určiť osobu alebo osoby, ktoré sa považujú za úplne alebo čiastočne zodpovedné za plnenie povinností, ktoré táto smernica stanovuje zamestnávateľom, za predpokladu, že všetky tieto povinnosti budú splnené. Členské štáty by tiež mali môcť rozhodnúť, že niektoré tieto povinnosti alebo všetky z nich sa uložia fyzickej alebo právnickej osobe, ktorá nie je stranou pracovnoprávneho vzťahu. Členské štáty by mali***, po konzultácii so sociálnymi partnermi***, ***mať možnosť prispôsobiť osobitné pravidlá týkajúce sa povinností*** zohľadňovať žiadosti o iný druh zamestnania a reagovať na ne, ***ako aj pravidlá zamerané na bezplatnú povinnú odbornú prípravu v prípade jednotlivcov, ktorí vystupujú ako zamestnávatelia pracovníkov*** v ***ich domácnosti***. |

Pozmeňujúci návrh 18

Návrh smernice

Odôvodnenie 10 a (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(10a) Členské štáty by mali mať možnosť zaviesť osobitné pravidlá, aby jednotlivcov, ktorí vystupujú ako zamestnávatelia pracovníkov v domácnosti, oslobodili od požiadaviek ustanovených v týmto smernici zvážiť a odpovedať na žiadosti o rôzne druhy zamestnania, poskytovať bezplatnú povinnú odbornú prípravu a poskytovať mechanizmy založené na pozitívnej prezumpcii v prípade chýbajúcich informácií v dokumentácii, ktorú má pracovník v zmysle tejto smernice poskytnúť.*** |

Odôvodnenie

Dôvodom vylúčenia môže byť osobitná situácia jednotlivcov, ktorí vystupujú ako zamestnávatelia pracovníkov v domácnosti.

Pozmeňujúci návrh 19

Návrh smernice

Odôvodnenie 11

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (11) Smernicou 91/533/EHS sa zaviedol minimálny zoznam hlavných aspektov, o ktorých pracovníci musia byť písomne informovaní. Je potrebné upraviť tento zoznam, aby sa zohľadnil vývoj na trhu práce, najmä nárast neštandardných foriem zamestnania. | (11) Smernicou 91/533/EHS sa zaviedol minimálny zoznam hlavných aspektov, o ktorých pracovníci musia byť písomne informovaní. Je potrebné upraviť tento ***minimálny*** zoznam ***hlavných aspektov, ktorý môžu členské štáty rozšíriť***, aby sa zohľadnil vývoj na trhu práce, najmä nárast neštandardných foriem zamestnania. |

Pozmeňujúci návrh 20

Návrh smernice

Odôvodnenie 12

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (12) Informácie o pracovnom čase by mali byť v súlade s ustanoveniami smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES a ***zahŕňať*** údaje o prestávkach, dennom odpočinku, týždennom odpočinku a platenej ***dovolenke***. | (12) Informácie o pracovnom čase by mali byť v súlade s ustanoveniami smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES***35*** a ***obsahovať*** údaje o prestávkach, dennom odpočinku, týždennom odpočinku a ***o rozsahu*** platenej ***dovolenky, čím sa zabezpečí ochrana istôt a zdravia pracovníkov***. |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 35 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). | 35 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). |

Pozmeňujúci návrh 21

Návrh smernice

Odôvodnenie 13

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (13) Poskytované informácie o odmeňovaní by mali obsahovať najmä všetky prvky odmeňovania vrátane príspevkov v hotovosti alebo v naturáliách priamo alebo nepriamo poberané pracovníkom v súvislosti s jeho prácou. Poskytovaním takýchto informácií by nemala byť dotknutá sloboda zamestnávateľov poskytovať ďalšie zložky odmeny, ako sú jednorazové platby. Skutočnosť, že prvky odmeny záväzné na základe právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv neboli zahrnuté medzi uvedené informácie, by nemala predstavovať dôvod na ich neposkytnutie pracovníkovi. | (13) Poskytované informácie o odmeňovaní by mali obsahovať najmä všetky prvky odmeňovania 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 záväzné na základe právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv neboli zahrnuté medzi uvedené informácie, by nemala predstavovať dôvod na ich neposkytnutie pracovníkovi. |

Pozmeňujúci návrh 22

Návrh smernice

Odôvodnenie 14

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (14) Ak vzhľadom na povahu práce nie je možné uviesť ***pevne stanovené rozvrhnutie pracovného času***, ***pracovníci*** by mali ***vedieť***, ako bude rozvrhnutie ***pracovného času*** určené, a to vrátane časových ***intervalov***, ***v*** ktorých môžu byť privolaní do práce, a ***minimálneho*** predbežného upozornenia, ***ktorým budú informovaní***. | (14) Ak vzhľadom na povahu práce nie je možné uviesť ***štandardný pracovný deň alebo týždeň***, ***napr. zmluva o práci na vyžiadanie alebo podobný pracovnoprávny vzťah, zamestnávatelia*** by mali ***informovať pracovníkov o tom***, ako bude rozvrhnutie ***pracovných úloh*** určené, a to vrátane časových ***úsekov***, ***počas*** ktorých môžu byť privolaní do práce, a ***minimálne lehoty*** predbežného upozornenia, ***ktoré im má byť doručené***. |

Pozmeňujúci návrh 23

Návrh smernice

Odôvodnenie 15

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (15) Informácie o systémoch sociálneho zabezpečenia by mali zahŕňať, ak je to relevantné, ***nemocenské dávky***, ***dávky*** v materstve a ***rovnocenné dávky***, ***rodičovské dávky***, ***otcovské dávky***, ***dávky*** v starobe, invalidite, ***pozostalostné dávky***, ***dávky*** v nezamestnanosti, ***preddôchodkové dávky*** alebo ***rodinné dávky***. Informácie o sociálnom zabezpečení ochrany poskytované zamestnávateľom by mali zahŕňať, ak je to relevantné, uplatňovanie doplnkových dôchodkových systémov v zmysle smernice Rady 98/49/ES36 a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/50/EÚ37. | (15) Informácie o systémoch sociálneho zabezpečenia by mali zahŕňať ***informácie o príspevkoch inštitúcií sociálneho zabezpečenia a dôkaz o registrácii u orgánu sociálneho zabezpečenia v prípade***, ***že je to zodpovednosťou zamestnávateľa.*** Ak je to relevantné, ***mali by zahŕňať informácie týkajúce sa nemocenských dávok***, ***dávok*** v materstve a ***rovnocenných dávok***, ***rodičovských dávok***, ***otcovských dávok***, ***dávok*** v starobe, invalidite, ***pozostalostných dávok***, ***dávok*** v nezamestnanosti, ***preddôchodkových dávok, rodinných dávok*** alebo ***dávok za pracovné úrazy a chorôb z povolania***. Informácie o sociálnom zabezpečení ochrany poskytované zamestnávateľom by mali zahŕňať, ak je to relevantné, uplatňovanie doplnkových dôchodkových systémov v zmysle smernice Rady 98/49/ES36 a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/50/EÚ37. |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 36 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). | 36 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). |
| 37 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 zachovávania doplnkových dôchodkových práv (Ú. v. EÚ L 128, 30.4.2014, s. 1). | 37 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 zachovávania doplnkových dôchodkových práv (Ú. v. EÚ L 128, 30.4.2014, s. 1). |

Pozmeňujúci návrh 24

Návrh smernice

Odôvodnenie 16

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (16) Pracovníci by mali mať právo byť informovaní o právach a povinnostiach, ktoré im vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu, písomne na začiatku zamestnania. ***Príslušné*** informácie by teda mali dostať najneskôr v deň ***nástupu do zamestnania***. | (16) Pracovníci by mali mať právo byť informovaní o právach a povinnostiach, ktoré im vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu, písomne ***v papierovej alebo elektronickej forme*** na začiatku zamestnania. ***Základné*** informácie by teda mali dostať ***v písomnej forme*** najneskôr v deň ***začiatku pracovnoprávneho vzťahu.*** ***Lehotu na poskytnutie základných informácií by malo byť možné predĺžiť maximálne na sedem dní v prípade mikropodnikov. Tie isté informácie by sa mali poskytnúť v prvý deň pracovnoprávneho vzťahu ústne. Tieto lehoty by nemali byť dlhšie ako doba platnosti zmluvy.*** |

Pozmeňujúci návrh 25

Návrh smernice

Odôvodnenie 17

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (17) S cieľom pomôcť zamestnávateľom poskytovať včasné informácie by členské štáty mali zabezpečiť dostupnosť vzorov na vnútroštátnej úrovni vrátane relevantných a dostatočne podrobných informácií o uplatniteľnom právnom rámci. Tieto vzory ***môžu ďalej vypracúvať na sektorovej alebo lokálnej úrovni vnútroštátne orgány a sociálni partneri***. | (17) S cieľom pomôcť zamestnávateľom poskytovať včasné informácie by členské štáty mali zabezpečiť dostupnosť vzorov na vnútroštátnej úrovni vrátane relevantných a dostatočne podrobných informácií o uplatniteľnom právnom rámci. Tieto vzory ***by sa mali ďalej vypracúvať po konzultácii so sociálnymi partnermi***. |

Pozmeňujúci návrh 26

Návrh smernice

Odôvodnenie 18

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (18) Pracovníci vyslaní do zahraničia by mali dostať dodatočné informácie o svojej konkrétnej situácii. V prípade po sebe nasledujúcich pracovných úloh vo viacerých členských štátoch alebo v tretích krajinách***, ako napríklad v medzinárodnej cestnej doprave,*** môžu byť zoskupené do súboru úloh pred prvým odchodom a následne upravené v prípade zmeny. Ak ***ide o*** vyslaných pracovníkov podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES, mali by ***tiež*** byť informovaní o jednotnej vnútroštátnej webovej stránke hostiteľského členského štátu, kde nájdu informácie o pracovných podmienkach, ktoré sa ***vzťahujú*** na ich situáciu. Pokiaľ ***členské štáty nestanovia*** inak, tieto povinnosti sa uplatňujú iba vtedy, ak je trvanie práce v zahraničí viac než štyri po sebe nasledujúce týždne. | (18) Pracovníci vyslaní do zahraničia by mali dostať dodatočné informácie o svojej konkrétnej situácii. V prípade po sebe nasledujúcich pracovných úloh vo viacerých členských štátoch alebo v tretích krajinách môžu byť zoskupené do súboru úloh pred prvým odchodom a následne upravené v prípade zmeny. Ak ***spĺňajú vymedzenie*** vyslaných pracovníkov podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES***38 alebo iných sektorových predpisov***, mali by byť ***tiež*** informovaní o jednotnej vnútroštátnej webovej stránke hostiteľského členského štátu, kde nájdu informácie o pracovných podmienkach, ktoré sa ***uplatňujú*** na ich situáciu. Pokiaľ ***sa v právnych predpisoch členského štátu upravujúcich pracovnoprávny vzťah nestanoví*** inak, tieto povinnosti sa uplatňujú iba vtedy, ak je trvanie práce v zahraničí viac než štyri po sebe nasledujúce týždne. |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 38 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). | 38 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). |

Pozmeňujúci návrh 27

Návrh smernice

Odôvodnenie 19

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (19) Skúšobné lehoty umožňujú zamestnávateľom overiť, či sa pracovníci hodia na pozíciu, na ktorú boli prijatí, a poskytnúť sprievodnú podporu a odbornú prípravu. Tieto obdobia môže sprevádzať znížená ochrana pred prepustením. Vstup na trh práce alebo prechod na novú pozíciu by nemal byť predmetom predĺženej neistoty. Ako je uvedené v Európskom pilieri sociálnych práv, skúšobné lehoty by preto mali trvať primeraný čas. Mnoho členských štátov zaviedlo všeobecnú maximálnu dĺžku skúšobnej lehoty troch až šiestich mesiacov, čo by sa malo považovať za primerané. Skúšobné lehoty môžu byť dlhšie než šesť mesiacov, ak je to odôvodnené povahou zamestnania, napríklad v prípade riadiacej pozície, ***a ak je to v záujme pracovníka, ako napríklad v prípade dlhodobej choroby*** alebo v prípade osobitných opatrení zameraných na podporu trvalého zamestnania, najmä u mladých pracovníkov. | (19) Skúšobné lehoty umožňujú zamestnávateľom overiť, či sa pracovníci hodia na pozíciu, na ktorú boli prijatí, a poskytnúť sprievodnú podporu a odbornú prípravu. ***Skúšobné lehoty umožňujú pracovníkom overiť si, či práca zodpovedá ich očakávaniam, zručnostiam a schopnostiam.*** Tieto obdobia môže sprevádzať znížená ochrana pred prepustením. Vstup na trh práce alebo prechod na novú pozíciu by nemal byť predmetom predĺženej neistoty. Ako je uvedené v Európskom pilieri sociálnych práv, skúšobné lehoty by preto mali trvať primeraný čas. Mnoho členských štátov zaviedlo všeobecnú maximálnu dĺžku skúšobnej lehoty troch až šiestich mesiacov, čo by sa malo považovať za primerané. Skúšobné lehoty môžu byť ***výnimočne*** dlhšie než šesť mesiacov, ak je to odôvodnené povahou zamestnania, napríklad v prípade riadiacej pozície, ***ak členské štáty nespájajú ochranu zamestnanca vrátane ochrany pred výpoveďou a nadbytočnosťou so skúšobnou lehotou*** alebo v prípade osobitných opatrení zameraných na podporu trvalého zamestnania, najmä u mladých pracovníkov***, pričom však ich dĺžka nesmie presiahnuť deväť mesiacov. Členské štáty by mali mať možnosť stanoviť dlhšie skúšobnej lehoty len s predchádzajúcim súhlasom pracovníka a zamestnávateľa, ak bol pracovník nepretržite neprítomný z dôvodu dlhodobej choroby alebo dovolenky, s cieľom umožniť pracovníkovi dokázať, že jeho zručnosti zodpovedajú požadovaným úlohám, a umožniť zamestnávateľom overiť vhodnosť pracovníka na plnenie týchto úloh. Skúšobnú lehotu by v žiadnom prípade nemalo byť možné predĺžiť jednostranne***. |

Pozmeňujúci návrh 28

Návrh smernice

Odôvodnenie 20

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (20) Zamestnávatelia by nemali zakazovať pracovníkom, ***aby*** sa zamestnali aj u iných zamestnávateľov mimo času stráveného prácou pre nich, ***a to v rámci*** obmedzení stanovených v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES3***9***. ***Z niektorých objektívnych dôvodov môže byť potrebné používať doložky o*** nezlučiteľnosti ***chápané*** ako ***obmedzenie*** práce pre osobitné kategórie zamestnávateľov, napríklad v záujme ochrany obchodného tajomstva alebo predchádzania konfliktom záujmov. | (20) Zamestnávatelia by nemali zakazovať ***alebo brániť*** pracovníkom, ***alebo ich postihovať za to, že*** sa zamestnali aj u iných zamestnávateľov mimo času stráveného prácou pre nich***. Členské štáty by mali zabezpečiť***, ***že toto ďalšie zamestnanie patrí do rámca*** obmedzení stanovených v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES***39***. ***Členské štáty by mali po konzultácii so sociálnymi partnermi mať možnosť stanoviť podmienky použitia obmedzení*** nezlučiteľnosti***, ktoré treba chápať*** ako ***obmedzenia*** práce pre osobitné kategórie zamestnávateľov, napríklad v záujme ***zdravia a bezpečnosti pracovníkov,*** ochrany obchodného tajomstva ***zamestnávateľa, integrity verejnej služby*** alebo predchádzania konfliktom záujmov. |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 39 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). | 39 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). |

Pozmeňujúci návrh 29

Návrh smernice

Odôvodnenie 21

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (21) Pracovníci***, ktorých rozvrhnutie pracovného času je prevažne premenlivé, by mali mať právo na minimálnu predvídateľnosť práce***, ***ak*** rozvrhnutie ***určuje najmä zamestnávateľ, či už priamo***, ***napríklad prideľovaním pracovných úloh, alebo nepriamo, napríklad ak od pracovníka vyžaduje, aby reagoval na žiadosti klientov***. | (21) Pracovníci ***pracujúci na základe zmlúv o práci na vyžiadanie alebo podobných foriem pracovnoprávnych vzťahov***, ***ktorých*** rozvrhnutie ***pracovného času je prevažne premenlivé***, ***by mali mať právo aspoň na minimálnu úroveň stability a predvídateľnosti práce***. |

Pozmeňujúci návrh 30

Návrh smernice

Odôvodnenie 23

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (23) Pre pracovnoprávne vzťahy s rozvrhnutím pracovného času***, ktoré je premenlivé alebo ktoré väčšinou určuje zamestnávateľ,*** je ďalším dôležitým prvkom predvídateľnosti primerané minimálne predbežné upozornenie chápané ako čas, ktorý uplynie od okamihu, keď je pracovník informovaný o existencii novej pracovnej úlohy, a momentom ***je*** začatia. Dĺžka lehoty na predbežné oznámenie sa môže meniť podľa potrieb odvetví, pričom sa musí zabezpečiť primeraná ochrana pracovníkov. Týmto pravidlom nie je dotknutá smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES40. | (23) Pre pracovnoprávne vzťahy s ***nepredvídateľným*** rozvrhnutím pracovného času je ďalším dôležitým prvkom predvídateľnosti primerané minimálne predbežné upozornenie chápané ako čas, ktorý uplynie od okamihu, keď je pracovník informovaný o existencii novej pracovnej úlohy, a momentom ***jej*** začatia. Dĺžka lehoty na predbežné oznámenie sa môže meniť podľa potrieb ***a využití*** odvetví, pričom sa musí zabezpečiť primeraná ochrana pracovníkov. Týmto pravidlom nie je dotknutá smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES40. |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 40 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). | 40 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). |

Pozmeňujúci návrh 31

Návrh smernice

Odôvodnenie 24

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (24) Pracovníci by mali mať možnosť odmietnuť, ak pracovná úloha nespadá do referenčných hodín a dní alebo nebola v rámci lehoty minimálneho predbežného oznámenia, a nemali by za toto odmietnutie byť penalizovaní. Pracovníci by mali mať aj možnosť takúto pracovnú úlohu prijať, ak si to želajú. | (24) Pracovníci by mali mať možnosť odmietnuť, ak pracovná úloha nespadá do referenčných hodín a dní alebo nebola ***oznámená*** v rámci lehoty minimálneho predbežného oznámenia, a nemali by za toto odmietnutie byť penalizovaní. Pracovníci by mali mať aj možnosť takúto pracovnú úlohu prijať, ak si to želajú. ***Ak pracovník po tom, ako súhlasil s pracovnou úlohou, nemôže prácu dokončiť v dôsledku toho, že zamestnávateľ úlohu zrušil bez zavinenia pracovníka, právo pracovníka na odmenu za pracovnú úlohu ostáva zachované.*** |

Pozmeňujúci návrh 32

Návrh smernice

Odôvodnenie 24 a (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(24a) Ak nie sú zavedené žiadne právne opatrenia na zabránenie zneužívaniu zmlúv o práci na vyžiadanie a podobných foriem pracovnoprávnych vzťahov, členské štáty by po konzultácii so sociálnymi partnermi mali zaviesť, a to spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby konkrétnych odvetví a/alebo kategórií pracovníkov, opatrenia na zabezpečenie väčšej predvídateľnosti zmlúv o práci na vyžiadanie alebo podobných foriem pracovnoprávnych vzťahov.*** |

Pozmeňujúci návrh 33

Návrh smernice

Odôvodnenie 24 b (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(24b) Členské štáty by mali zabezpečiť, aby zamestnávatelia, ktorí pravidelne využívajú premenlivé rozvrhnutie pracovného času a premenlivé referenčné hodiny/dni, poskytovali relevantné informácie príslušným orgánom na požiadanie. Mali by tiež zabezpečiť, aby po určitej dobe pracovnoprávneho vzťahu, pre ktorý možno priemerný počet hodín považovať za normálny, predstavovali tieto hodiny minimálny garantovaný počet platených hodín.*** |

Pozmeňujúci návrh 34

Návrh smernice

Odôvodnenie 25

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (25) Ak zamestnávatelia majú možnosť pracovníkom v neštandardných formách zamestnania ponúknuť pracovné zmluvy na plný úväzok alebo na dobu neurčitú, mal by sa podporovať prechod na istejšie formy zamestnania. Pracovníci by mali mať možnosť požiadať o inú predvídateľnejšiu a ***bezpečnejšiu*** formu zamestnania, ak je k dispozícii, a dostať písomnú odpoveď od zamestnávateľa, pričom sa zohľadnia potreby zamestnávateľov aj pracovníkov. | (25) Ak zamestnávatelia majú možnosť pracovníkom v neštandardných formách zamestnania ponúknuť pracovné zmluvy na plný úväzok alebo na dobu neurčitú, mal by sa podporovať prechod na istejšie formy zamestnania ***v súlade so zásadami vyhlásenými v Európskom pilieri sociálnych práv***. Pracovníci by mali mať možnosť požiadať o inú predvídateľnejšiu a ***istejšiu*** formu zamestnania, ak je k dispozícii, a dostať ***riadne odôvodnenú*** písomnú odpoveď od zamestnávateľa, pričom sa zohľadnia potreby ***a možnosti*** zamestnávateľov aj pracovníkov. |

Pozmeňujúci návrh 35

Návrh smernice

Odôvodnenie 25 a (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(25a) Pracovníci vrátane osôb na predĺženej dovolenke by mali byť informovaní o možnosti akéhokoľvek vnútorného kariérneho postupu alebo o voľnom pracovnom mieste v podniku alebo v zariadení, aby sa podporil ich profesionálny kariérny postup.*** |

Pozmeňujúci návrh 36

Návrh smernice

Odôvodnenie 25 b (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(25b) Táto smernica dopĺňa smernice Rady 97/81/ES, 1999/70/ES a 2008/104/ES, pokiaľ ide o prechod z jednej formy zamestnania na druhú.*** |

Pozmeňujúci návrh 37

Návrh smernice

Odôvodnenie 26

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (26) Ak ***sa od zamestnávateľov na základe právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv požaduje poskytovanie*** odbornej prípravy ***pre pracovníkov***, aby si mohli plniť pracovné úlohy, je dôležité zabezpečiť, aby sa takáto odborná príprava poskytovala spravodlivo, a to aj osobám v neštandardných formách zamestnania. Náklady na takúto odbornú prípravu by sa nemali účtovať pracovníkovi ani by sa nemali zrážať či odpočítavať z jeho odmeny. | (26) Ak ***zamestnávatelia, Únia, vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy alebo vnútorné pravidlá od pracovníkov požadujú absolvovanie*** odbornej prípravy, aby si mohli plniť ***svoje*** pracovné úlohy, je dôležité zabezpečiť, aby sa takáto odborná príprava poskytovala spravodlivo, a to aj osobám v neštandardných formách zamestnania. Náklady na takúto odbornú prípravu by sa nemali účtovať pracovníkovi ani by sa nemali zrážať či odpočítavať z jeho odmeny. ***Odborná príprava by mala, okrem odôvodnených prípadov, prebiehať počas pracovnej doby. Pracovník by aj naďalej mal mať nárok na odmenu počas svojej odbornej prípravy. Táto povinnosť sa nevzťahuje na odborné vzdelávanie ani na odbornú prípravu, ktorú musia pracovníci absolvovať, aby si zachovali, získali alebo obnovili odbornú kvalifikáciu, pokiaľ právo, kolektívna zmluva alebo vnútorné pravidlá jej poskytovanie od zamestnávateľa nevyžadujú.*** |

Pozmeňujúci návrh 38

Návrh smernice

Odôvodnenie 26 a (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(26a) Sociálni partneri majú najlepšie predpoklady nájsť riešenia, ktoré zodpovedá potrebám zamestnávateľov i pracovníkov, a preto im musí byť pri uplatňovaní tejto smernice pridelená dôležitá úloha.*** |

Pozmeňujúci návrh 39

Návrh smernice

Odôvodnenie 27

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (27) Sociálni partneri sa môžu domnievať, že v konkrétnych sektoroch či situáciách by ***boli vhodnejšie*** na dosiahnutie účelu tejto smernice ***odlišné ustanovenia***, ***než sú minimálne normy stanovené*** v ***kapitole*** III tejto smernice. Členské štáty by preto mali ***mať možnosť umožniť sociálnym partnerom uzatvárať kolektívne zmluvy upravujúce*** ustanovenia ***obsiahnuté v uvedenej kapitole*** za predpokladu, že sa ***nezníži*** celková úroveň ochrany pracovníkov. | (27) Sociálni partneri sa môžu domnievať, že v konkrétnych sektoroch či situáciách by ***sa mohli*** na dosiahnutie účelu tejto smernice ***upraviť***, ***doplniť alebo zlepšiť jej ustanovenia*** v***súlade s kapitolou*** III tejto smernice. Členské štáty by preto mali ***prostredníctvom sociálnych partnerov podporiť uzatváranie kolektívnych zmlúv obsahujúcich*** ustanovenia ***uvedenej kapitoly alebo dodržiavanie už existujúcich zmlúv*** za predpokladu, že sa ***zachová*** celková úroveň ochrany pracovníkov ***a splnia minimálne požiadavky stanovené v tejto smernici***. |

Pozmeňujúci návrh 40

Návrh smernice

Odôvodnenie 27 a (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(27a) V členských štátoch s vysokou úrovňou organizácie medzi zamestnancami aj zamestnávateľmi, kde sociálni partneri ako zástupcovia pracovníkov a zamestnávateľov sú primárne zodpovední za reguláciu pracovných podmienok na trhu práce, by sociálni partneri mali mať plnú právomoc týkajúcu sa možnosti uzatvárať kolektívne zmluvy.*** |

Pozmeňujúci návrh 41

Návrh smernice

Odôvodnenie 28

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (28) Verejná konzultácia o Európskom pilieri sociálnych práv ukázala, že je potrebné posilniť presadzovanie pracovného práva Únie, aby sa zabezpečila jeho účinnosť. ***Pokiaľ ide o smernicu*** 91/533/EHS***, z hodnotenia*** REFIT ***vyplynulo***, že ***jej účinnosť*** by mohli zlepšiť posilnené mechanizmy presadzovania. Ukázalo sa, že v prípade zamestnávateľov, ktorí nevydajú písomné vyhlásenie, sú systémy nápravy založené výlučne na náhrade škody menej účinné než systémy, ktoré obsahujú aj sankcie (ako sú jednorazové platby alebo odňatie povolenia). Takisto sa preukázalo, že zamestnanci počas pracovnoprávneho vzťahu zriedka žiadajú o nápravu, čo ohrozuje cieľ zabezpečiť, aby pracovníci dostali písomné vyhlásenie a boli tak informovaní o základných aspektoch pracovnoprávneho vzťahu. Je preto potrebné zaviesť ustanovenia o presadzovaní, ktorými sa zabezpečí používanie ***buď*** pozitívnych prezumpcií, ak neboli poskytnuté informácie o pracovnoprávnom vzťahu, alebo ***administratívny postup***, na základe ktorého sa od zamestnávateľa môže vyžadovať poskytnutie chýbajúcich informácií a udeliť mu sankcie, ak tak neurobí. Tento nápravný prostriedok by mal byť súčasťou postupu, v rámci ktorého bude zamestnávateľ informovaný, že chýbajú príslušné údaje, a bude mať 15 dní na to, aby poskytol úplné a správne informácie. | (28) Verejná konzultácia o Európskom pilieri sociálnych práv ukázala, že je potrebné posilniť presadzovanie pracovného práva Únie, aby sa zabezpečila jeho účinnosť. ***Hodnotením smernice*** 91/533/EHS ***vykonané v rámci Programu regulačnej vhodnosti a efektívnosti Komisie (***REFIT***)41 sa potvrdilo***, že ***účinnosť pracovného práva Únie*** by mohli zlepšiť posilnené mechanizmy presadzovania. Ukázalo sa, že v prípade zamestnávateľov, ktorí nevydajú písomné vyhlásenie, sú systémy nápravy založené výlučne na náhrade škody menej účinné než systémy, ktoré obsahujú aj sankcie (ako sú jednorazové platby alebo odňatie povolenia). Takisto sa preukázalo, že zamestnanci počas pracovnoprávneho vzťahu zriedka žiadajú o nápravu, čo ohrozuje cieľ***, ktorým je*** zabezpečiť, aby pracovníci dostali písomné vyhlásenie a boli tak informovaní o základných aspektoch pracovnoprávneho vzťahu. Je preto potrebné zaviesť ustanovenia o presadzovaní, ktorými sa zabezpečí používanie pozitívnych prezumpcií, ak neboli poskytnuté informácie o pracovnoprávnom vzťahu, ***a/***alebo ***administratívneho postupu***, na základe ktorého sa od zamestnávateľa môže vyžadovať poskytnutie chýbajúcich informácií a udeliť mu sankcie, ak tak neurobí. ***Takéto pozitívne prezumpcie môžu v prípadoch, keď príslušné informácie chýbajú, zahŕňať predpoklad, že zamestnanec má pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, neuplatňuje sa skúšobná lehota alebo že pracovník pracuje na plný pracovný čas.*** Tento nápravný prostriedok by mal byť súčasťou postupu, v rámci ktorého bude zamestnávateľ***, zamestnanec alebo tretia strana, napríklad zástupcovia pracovníka alebo iný príslušný subjekt či orgán,*** informovaný, že chýbajú príslušné údaje, a bude mať 15 dní na to, aby poskytol úplné a správne informácie. |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 41 SWD(2017)0205, s. 26. | 41 SWD(2017)0205, s. 26. |

Pozmeňujúci návrh 42

Návrh smernice

Odôvodnenie 33 a (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(33a) Keďže Európanom záleží na účinnom presadzovaní pravidiel Únie, je potrebný masívny, účinný a efektívny systém, aby sa zabezpečilo, že členské štáty budú v plnej miere uplatňovať, vykonávať a presadzovať právo Únie a poskytovať primeranú nápravu. Najmä v prípade hromadného prepúšťania by pracovníci mali mať možnosť oprieť sa o takýto systém. Preto by členské štáty mali odborom umožniť, aby usilovali o kolektívne žaloby zamerané na ochranu kolektívnych záujmov pracovníkov.*** |

Pozmeňujúci návrh 43

Návrh smernice

Odôvodnenie 34

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (34) Členské štáty by mali zabezpečiť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie povinností podľa tejto smernice. | (34) Členské štáty by mali zabezpečiť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie povinností podľa tejto smernice ***vrátane pokút. Členské štáty by mali byť schopné poskytnúť vhodnú a primeranú kompenzáciu. Finančné sankcie by sa mali zvyšovať priamo úmerne počtu porušení zo strany zamestnávateľa alebo dĺžke oneskorenia pri poskytovaní dokumentov pracovníkovi zo strany zamestnávateľa***. |

Pozmeňujúci návrh 44

Návrh smernice

Odôvodnenie 34 a (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(34a) Členské štáty by mali zabezpečiť, aby mali pracovníci prístup k sociálnej ochrane bez ohľadu na druh ich pracovnoprávneho vzťahu.*** |

Pozmeňujúci návrh 45

Návrh smernice

Odôvodnenie 34 b (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(34b) Členské štáty by mali zabezpečiť, aby pracovníci s úplne alebo prevažne premenlivým rozvrhnutím pracovného času alebo premenlivými referenčnými hodinami/dňami mali prístup k bezpečnosti a ochrane zdravia.*** |

Pozmeňujúci návrh 46

Návrh smernice

Odôvodnenie 36

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (36) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli zaviesť a zachovať priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcich vnútroštátnych právnych predpisoch alebo právnych predpisoch Únie v tejto oblasti, ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblasti, ktorou sa zaoberá táto smernica. | (36) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli zaviesť a zachovať priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcich vnútroštátnych právnych predpisoch alebo právnych predpisoch Únie v tejto oblasti, ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblasti, ktorou sa zaoberá táto smernica. ***Členské štáty zabezpečia, aby sa zabránilo uzatváraniu zmlúv na nula hodín alebo podobných druhov pracovných zmlúv.*** |

Pozmeňujúci návrh 47

Návrh smernice

Odôvodnenie 37

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (37) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojho vnútroštátneho transpozičného opatrenia na malé a stredné podniky s cieľom ubezpečiť sa, že malé a stredné podniky nebudú neprimerané zasiahnuté, pričom osobitná pozornosť by sa mala venovať mikropodnikom a administratívnemu zaťaženiu, a aby výsledky svojich posúdení uverejnili. | (37) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju ***mikropodnikov a*** malých a stredných podnikov***, ktoré sú dôležité vzhľadom na odporúčanie Komisie zo 6. mája 20031a alebo na neskorší právny akt, ktorý nahrádza toto odporúčanie***. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojho vnútroštátneho transpozičného opatrenia na malé a stredné podniky s cieľom ubezpečiť sa, že malé a stredné podniky nebudú neprimerané zasiahnuté, pričom osobitná pozornosť by sa mala venovať mikropodnikom a administratívnemu zaťaženiu, a aby výsledky svojich posúdení uverejnili. |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | ***1a Ú. v. EÚ L 124, 17.5.2005, s. 36.*** |

Pozmeňujúci návrh 48

Návrh smernice

Odôvodnenie 38

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| (38) Členské štáty ***môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním*** tejto smernice***, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú*** a***pokiaľ členské štáty podniknú*** všetky potrebné ***opatrenia***, aby ***zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou***. | (38) Členské štáty ***by mali do vykonávania*** tejto smernice ***zapájať sociálnych partnerov*** a ***poskytnúť im*** všetky potrebné ***prostriedky***, aby ***mohlo byť toto zapojenie účinné***. |

Pozmeňujúci návrh 49

Návrh smernice

Odôvodnenie 38 a (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***(38a) Členské štáty by mali zabezpečiť, aby vnútroštátne orgány inšpekcie práce presadzovali túto smernicu. Týmto vnútroštátnym orgánom by sa mala poskytovať koordinácia na úrovni Únie a špecifická odborná príprava s cieľom uľahčiť toto presadzovanie.*** |

Pozmeňujúci návrh 50

Návrh smernice

Článok 1 – odsek 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 1. Účelom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky podporou ***bezpečnejšieho*** a predvídateľnejšieho zamestnávania a zároveň zaistiť adaptabilitu trhu práce. | 1. Účelom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky podporou ***transparentnejšieho*** a predvídateľnejšieho zamestnávania a zároveň zaistiť adaptabilitu trhu práce. |

Pozmeňujúci návrh 51

Návrh smernice

Článok 1 – odsek 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 2. V tejto smernici sa stanovujú minimálne práva, ktoré sa uplatňujú na každého pracovníka v Únii. | 2. V tejto smernici sa stanovujú minimálne práva, ktoré sa uplatňujú na každého pracovníka v Únii. ***Tieto práva sa uplatňujú na fyzickú osobu, ktorá v určitom období vykonáva služby pre inú osobu a pod jej vedením za odmenu v prípade ich vzájomnej závislosti alebo podriadenosti. Osoby, ktoré nespĺňajú takéto kritériá, nepatria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice a členské štáty zabezpečia, aby všetky osoby, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, mohli účinne využívať tieto minimálne práva v rámci vnútroštátneho práva alebo praxe vrátane kolektívnych zmlúv.*** |

Pozmeňujúci návrh 52

Návrh smernice

Článok 1 – odsek 2 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***2a. Samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré nespĺňajú kritériá stanovené v tejto smernici, nepatria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.*** |

Pozmeňujúci návrh 53

Návrh smernice

Článok 1 – odsek 3

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| ***3. Členské štáty môžu rozhodnúť, že nebudú uplatňovať povinnosti stanovené v tejto smernici na pracovníkov s pracovnoprávnym vzťahom, ktorého trvanie v referenčnom období jedného mesiaca predstavuje najviac 8 hodín. Do týchto ôsmich hodín sa započítava čas odpracovaný pre všetkých zamestnávateľov tvoriacich ten istý podnik, skupinu alebo subjekt, prípadne patriacich do nich.*** | ***vypúšťa sa*** |

Odôvodnenie

Všetci pracovníci by mali mať rovnaké práva.

Pozmeňujúci návrh 54

Návrh smernice

Článok 1 – odsek 5

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 5. Členské štáty môžu určiť, ktoré osoby sú zodpovedné za vykonávanie povinností zamestnávateľa stanovených touto smernicou, za predpokladu, že tieto povinnosti budú splnené. Členské štáty sa takisto môžu rozhodnúť, že všetky tieto povinnosti alebo niektoré z nich sa uložia fyzickej alebo právnickej osobe, ktorá nie je stranou pracovnoprávneho vzťahu. Týmto odsekom nie je dotknutá smernica 2008/104/ES. | 5. Členské štáty ***po porade so sociálnymi partnermi*** môžu určiť, ktoré osoby sú zodpovedné za vykonávanie povinností zamestnávateľa stanovených touto smernicou, za predpokladu, že tieto povinnosti budú splnené. Členské štáty sa takisto môžu rozhodnúť, že všetky tieto povinnosti alebo niektoré z nich sa uložia fyzickej alebo právnickej osobe, ktorá nie je stranou pracovnoprávneho vzťahu. Týmto odsekom nie je dotknutá smernica 2008/104/ES. |

Pozmeňujúci návrh 55

Návrh smernice

Článok 1 – odsek 5 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***5a. V odôvodnených prípadoch môžu členské štáty z objektívnych dôvodov a po konzultácii so sociálnymi partnermi stanoviť, že ustanovenia stanovené v kapitole III sa prispôsobia osobitným okolnostiam ozbrojených síl, policajných orgánov a iných zložiek núdzového nasadenia.*** |

Pozmeňujúci návrh 56

Návrh smernice

Článok 1 – odsek 6

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 6. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že ***nebudú uplatňovať*** povinnosti stanovené v článkoch 10 a 11 a v článku 14 písm. a) na ***fyzické osoby***, ktoré ***patria do domácnosti***, ***kde*** bola práca vykonávaná pre danú domácnosť. | 6. Členské štáty sa ***po konzultácii so sociálnymi partnermi*** môžu rozhodnúť, že ***prispôsobia*** povinnosti stanovené v článkoch 10 a 11 a v článku 14 písm. a) na ***osoby v domácnosti***, ktoré ***pôsobia ako zamestnávatelia***, ***ak*** bola práca vykonávaná pre danú domácnosť. |

Pozmeňujúci návrh 57

Návrh smernice

Článok 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| Článok 2 | Článok 2 |
| Výklad pojmov | Výklad pojmov |
| 1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov: | 1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov: |
| ***a) „pracovník“ je fyzická osoba, ktorá v určitom období vykonáva služby pre inú osobu a pod jej vedením inej osoby za odmenu;*** |  |
| ***b) „zamestnávateľ“ je jedna fyzická alebo právnická osoba alebo viaceré takéto osoby, ktoré sú priamo či nepriamo stranou pracovnoprávneho vzťahu s pracovníkom;*** |  |
| ***c)*** „pracovnoprávny vzťah“ je pracovný vzťah medzi ***pracovníkmi*** a ***zamestnávateľmi v zmysle uvedeného vymedzenia***; | ***a)*** „pracovnoprávny vzťah“ je pracovný vzťah medzi ***pracovníkom*** a ***zamestnávateľom***; |
| ***d)*** „rozvrhnutie pracovného času“ je rozvrh, ktorý určuje hodiny a dni, keď sa začína a končí výkon práce; | ***b)*** „rozvrhnutie pracovného času“ je rozvrh, ktorý určuje hodiny a dni, keď sa začína a končí výkon práce; |
| ***e)*** „referenčné hodiny a dni“ sú časové intervaly v konkrétnych dňoch, počas ktorých sa môže vykonávať práca ***na žiadosť zamestnávateľa***. | ***c)*** „referenčné hodiny a dni“ sú časové intervaly v konkrétnych dňoch, počas ktorých sa môže vykonávať práca. |
| 2. Na účely tejto smernice pojmy „mikropodnik“, „malý podnik“ a „stredný podnik“ majú význam stanovený v odporúčaní Komisie zo 6. mája 2003 o vymedzení mikropodnikov, malých a stredných podnikov alebo v akomkoľvek následnom akte nahrádzajúcom uvedené odporúčanie. | 2. Na účely tejto smernice pojmy „mikropodnik“, „malý podnik“ a „stredný podnik“ majú význam stanovený v odporúčaní Komisie zo 6. mája 2003 o vymedzení mikropodnikov, malých a stredných podnikov***43*** alebo v akomkoľvek následnom akte nahrádzajúcom uvedené odporúčanie. |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 43 Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 36. | 43 Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 36. |

Pozmeňujúci návrh 58

Návrh smernice

Článok 2 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Článok 2a*** |
|  | ***Poskytovanie informácií*** |
|  | ***Zamestnávateľ poskytne každému pracovníkovi informácie požadované na základe tejto smernice v písomnej forme, v papierovej forme alebo, za predpokladu, že k nim bude mať pracovník prístup, potvrdí ich prijatie a dajú sa uložiť a vytlačiť, v elektronickej forme.*** |

Pozmeňujúci návrh 59

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávatelia boli povinní informovať ***zamestnancov*** o hlavných aspektoch ich pracovnoprávneho vzťahu. | 1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávatelia boli povinní informovať ***pracovníkov aspoň*** o hlavných aspektoch ich pracovnoprávneho vzťahu ***bez ohľadu na typ pracovnej zmluvy***. |

Pozmeňujúci návrh 60

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 2. Informácie uvedené vodseku 1 ***zahŕňajú***: | 2. Informácie uvedené vodseku 1 ***obsahujú aspoň tieto údaje***: |

Pozmeňujúci návrh 61

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno a

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| a) totožnosť ***strán*** pracovnoprávneho vzťahu; | a) totožnosť ***účastníkov*** pracovnoprávneho vzťahu ***vrátane aspoň ich celého mena a adresy, prípadne právnych zástupcov***; |

Pozmeňujúci návrh 62

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno b

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| b) miesto výkonu práce; ak stále alebo hlavné miesto výkonu práce neexistuje, poznámku, že pracovník je zamestnaný na niekoľkých miestach alebo že si môže slobodne zvoliť miesto výkonu práce a zaregistrované sídlo podniku alebo prípadne bydlisko zamestnávateľa; | b) miesto výkonu práce; ak stále alebo hlavné miesto výkonu práce neexistuje, poznámku, že pracovník je zamestnaný na niekoľkých miestach alebo že si môže slobodne zvoliť miesto výkonu práce a zaregistrované sídlo podniku alebo prípadne bydlisko zamestnávateľa; ***ak zamestnanec pracuje na rôznych miestach platné opatrenia a dojednania umožňujúce pracovníkovi dostať sa na rôzne pracoviská, postup, oznamovanie a náležitú náhradu škody;*** |

Pozmeňujúci návrh 63

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno e

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| e) v prípade dočasného pracovnoprávneho vzťahu***, konečný*** dátum alebo jeho predpokladané trvanie; | e) v prípade dočasného pracovnoprávneho vzťahu dátum ***jeho skončenia*** alebo jeho predpokladané trvanie ***a v prípade dočasných agentúrnych zamestnancov názov užívateľského podniku***; |

Pozmeňujúci návrh 64

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno g

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| g) ***akýkoľvek nárok na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom***; | g) ***akýkoľvek nárok na odbornú prípravu, ktorú je zamestnávateľ povinný poskytnúť podľa práva Únie alebo vnútroštátneho práva a príslušných kolektívnych zmlúv alebo v súlade so svojou všeobecnou politikou v oblasti odbornej prípravy***; |

Pozmeňujúci návrh 65

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno h

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| h) dĺžku platenej dovolenky, na ktorú má pracovník nárok, alebo ak ju v čase poskytovania informácie nemožno stanoviť, postupy na udeľovanie a určovanie ***takejto dovolenky***; | h) dĺžku platenej dovolenky, na ktorú má pracovník nárok, alebo ak ju v čase poskytovania informácie nemožno stanoviť, postupy na udeľovanie a určovanie ***takéhoto nároku na dovolenku***; |

Pozmeňujúci návrh 66

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – bod i

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| i) postup, ktorý zamestnávateľ a zamestnanec musia dodržiavať v prípade skončenia ***zmluvy alebo*** pracovnoprávneho vzťahu vrátane výpovedných lehôt, alebo ak v čase poskytovania informácie dĺžku ***tohto obdobia*** nemožno stanoviť, metódu určovania týchto výpovedných lehôt; | i) postup, ktorý zamestnávateľ a zamestnanec musia dodržiavať v prípade skončenia pracovnoprávneho vzťahu vrátane výpovedných lehôt, alebo ak v čase poskytovania informácie dĺžku ***výpovedných lehôt*** nemožno stanoviť, metódu určovania týchto výpovedných lehôt***, ako aj formálne požiadavky na oznámenie o ukončení zmluvy a lehotu na podanie žaloby proti prepusteniu***; |

Pozmeňujúci návrh 67

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno j

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| j) začiatočnú základnú sumu, ďalšie zložky ***a*** výplatné termíny a spôsob odmeny za prácu, na ktorú má zamestnanec nárok; | j) začiatočnú základnú sumu, ďalšie zložky ***uvádzané samostatne, ako sú bonusy, príplatky za prácu nadčas, platby v naturáliách alebo iné benefity,*** výplatné termíny a spôsob odmeny za prácu, na ktorú má zamestnanec nárok; |

Pozmeňujúci návrh 68

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno k

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| k) ***ak je rozvrhnutie*** pracovného ***času celkom alebo z väčšej časti nepremenlivé, dĺžku*** štandardného pracovného dňa alebo týždňa ***pracovníka*** a ***akékoľvek pravidlá práce nadčas*** a odmeny za ňu; | k) ***dĺžku štandardného*** pracovného ***dňa alebo týždňa pracovníka a prípadne dojednania pre prácu mimo*** štandardného pracovného dňa alebo týždňa ***vrátane dojednaní presunov pracovnej doby*** a ***nadčasov a primerané predbežné oznámenie o tejto práci*** a odmeny za ňu; |

Pozmeňujúci návrh 69

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno l – úvodná časť

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| l) ak je rozvrhnutie pracovného času celkom alebo prevažne premenlivé, ***zásadu, že rozvrhnutie pracovného času je premenlivé, objem zaručených platených hodín, odmenu za vykonanú prácu okrem zaručených hodín, a ak je rozvrhnutie pracovného času celkom alebo prevažne určované zamestnávateľom***: | l) ak je rozvrhnutie pracovného času celkom alebo prevažne premenlivé, ***zamestnávateľ pracovníkovi oznámi***: |

Pozmeňujúci návrh 70

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno l – bod i a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***ia) skutočnosť, že rozvrhnutie pracovného času je premenlivé, počet zaručených platených hodín a odmenu za prácu vykonanú popri zaručených hodinách;*** |

Pozmeňujúci návrh 71

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno l – bod ii

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| ii) ***minimálna lehota***, v ktorej musí byť ***pracovníkovi*** vopred ***oznámený začiatok*** pracovnej ***úlohy***; | ii) ***minimálnu lehotu***, v ktorej musí byť ***pracovník*** vopred ***informovaný o*** pracovnej ***úlohe pred jej začiatkom a lehotu, v ktorej môže zamestnávateľ zrušiť túto pracovnú úlohu po tom, ako ju pracovník prijal***; |

Pozmeňujúci návrh 72

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno m

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| m) akékoľvek kolektívne zmluvy upravujúce pracovné podmienky pracovníka; v prípade kolektívnych zmlúv uzavretých mimo podniku osobitnými spoločnými orgánmi alebo inštitúciami, názov príslušného orgánu alebo spoločnej inštitúcie, v rámci ktorej boli zmluvy uzavreté; | m) akékoľvek kolektívne zmluvy upravujúce pracovné podmienky pracovníka; v prípade kolektívnych zmlúv uzavretých mimo podniku osobitnými spoločnými orgánmi alebo inštitúciami, názov príslušného orgánu alebo spoločnej inštitúcie, v rámci ktorej boli zmluvy uzavreté***, a hraničné lehoty, ak sú stanovené***; |

Pozmeňujúci návrh 73

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno m a (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***ma) kontaktné údaje zástupcov pracovníkov a/alebo odborových organizácií;*** |

Pozmeňujúci návrh 74

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno n a (nové)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***na) v prípadoch, keď je to zodpovednosť zamestnávateľa, dôkaz o registrácii v inštitúcii alebo inštitúciách sociálneho zabezpečenia podľa písm. n).*** |

Pozmeňujúci návrh 75

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 3

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 3. Ak je to vhodné, informácie uvedené v odseku 2 písm. f) až k) a n) ***možno poskytnúť formou odkazu*** na zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia alebo ustanovenia štatútov či kolektívne zmluvy upravujúce tieto jednotlivé body. | 3. Ak je to vhodné, informácie uvedené v odseku 2 písm. f) až k) a n) ***môže dopĺňať odkaz*** na zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia alebo ustanovenia štatútov či kolektívne zmluvy upravujúce tieto jednotlivé body. |

Pozmeňujúci návrh 76

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 3 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***3a. Členské štáty musia zabezpečiť, aby stážisti dostali všetky informácie, ktoré potrebujú v súvislosti s ich odbornou prípravou a pracovným plánom, konkrétne informácie o ich pracovnom čase a dĺžke ich stáže, prípadne o všetkých odmenách a výhodách spojených so mzdou, ich pracovných právach a povinnostiach, podrobnostiach a povinnostiach ich vedúceho stáže a o hodnotení a cieľoch pokroku a metodikách, ktoré sa na nich vzťahujú.*** |

Pozmeňujúci návrh 77

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 3 b (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***3b. Tam, kde je to vhodné, určia minimálnu primeranú lehotu, v ktorej musí byť pracovníkovi vopred oznámený začiatok pracovnej úlohy podľa odseku 2 písm. l) členské štáty po konzultácii so sociálnymi partnermi.*** |

Pozmeňujúci návrh 78

Návrh smernice

Článok 4 – odsek 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 1. Informácie uvedené v článku 3 ods. 2 ***sa poskytujú osobitne pracovníkovi vo forme dokumentu najneskôr v prvý deň pracovnoprávneho vzťahu.*** ***Tento dokument možno predložiť aj elektronicky, a to za predpokladu, že je ľahko dostupný a môže byť uložený a vytlačený.*** | 1. Informácie uvedené v článku 3 ods. 2 ***písm. a) až f), i) až l) a na) sa poskytujú jednotlivo pracovníkovi písomne do pätnástich pracovných dní odo dňa začatia pracovnoprávneho vzťahu***. |

Pozmeňujúci návrh 79

Návrh smernice

Článok 4 – odsek 1 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***1a. Ďalšie informácie uvedené v článku 3 ods. 2 sa poskytujú pracovníkovi písomne do siedmych pracovných dní odo dňa začatia pracovnoprávneho vzťahu.*** |

Pozmeňujúci návrh 80

Návrh smernice

Článok 4 – odsek 1 b (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***1b. Lehota stanovená podľa odseku 1a nesmie byť dlhšia ako doba platnosti zmluvy.*** |

Pozmeňujúci návrh 81

Návrh smernice

Článok 4 – odsek 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 2. Členské štáty vypracujú vzory a modely dokumentu uvedeného v odseku 1 a dajú ich k dispozícii pracovníkom a zamestnávateľom, a to aj ich sprístupnením na ***jednotnej oficiálnej vnútroštátnej webovej stránke*** a inými vhodnými prostriedkami. | ***2.*** Členské štáty ***po konzultácii so sociálnymi partnermi*** vypracujú vzory a modely dokumentu uvedeného v odseku 1 a dajú ich k dispozícii pracovníkom a zamestnávateľom, a to aj ich sprístupnením na ***jednotnom oficiálnom vnútroštátnom webovom sídle*** a inými vhodnými prostriedkami. |

Pozmeňujúci návrh 82

Návrh smernice

Článok 4 – odsek 3

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 3. Členské štáty zabezpečia, aby informácie o zákonoch, iných právnych predpisoch a správnych opatreniach alebo ustanoveniach štatútov či kolektívnych zmluvách upravujúcich uplatniteľný právny rámec, ktoré majú oznamovať zamestnávatelia, boli všeobecne prístupné bezplatne, jasným, transparentným, zrozumiteľným spôsobom ľahko dostupným aj na diaľku a elektronickými prostriedkami, a to aj prostredníctvom existujúcich online portálov pre občanov a ***podniky*** v Únii. | 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 zamestnávatelia, boli všeobecne prístupné bezplatne, jasným, transparentným, zrozumiteľným spôsobom ľahko dostupným aj na diaľku a elektronickými prostriedkami, a to aj prostredníctvom existujúcich online portálov pre občanov***, podniky*** a ***odborové zväzy*** v Únii. |

Pozmeňujúci návrh 83

Návrh smernice

Článok 5 – odsek 1 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Zmeny, ktoré odzrkadľujú iba zmeny zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení alebo ustanovení štatútov alebo kolektívnych zmlúv alebo dohôd pracovných rád môžu byť oznámené prostredníctvom odkazu na ich aktualizované verzie.*** |

Pozmeňujúci návrh 84

Návrh smernice

Článok 6 – nadpis

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| Dodatočné informácie pre pracovníkov ***vyslaných*** do zahraničia | Dodatočné informácie pre pracovníkov ***poslaných*** do zahraničia |

Pozmeňujúci návrh 85

Návrh smernice

Článok 6 – odsek 1 – úvodná časť

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 1. Členské štáty zabezpečia, aby pracovníkovi, ktorý je povinný pracovať v inom členskom štáte, ako je členský štát, v ktorom zvyčajne pracuje, alebo v tretej krajine, ***bol*** ešte pred jeho odchodom ***predložený*** dokument uvedený v článku 4 ods. 1 ***a aby obsahoval*** aspoň tieto dodatočné informácie: | 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*** dokument uvedený v článku 4 ods. 1***, ktorý musí obsahovať*** aspoň tieto dodatočné informácie: |

Pozmeňujúci návrh 86

Návrh smernice

Článok 6 – odsek 1 – písmeno a

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| a) krajina alebo krajiny, v ktorých sa má vykonávať práca v zahraničí, a jej trvanie; | a) krajina alebo krajiny, ***ako aj miesto alebo miesta,*** v ktorých sa má vykonávať práca v zahraničí, a jej ***odhadované*** trvanie; |

Pozmeňujúci návrh 87

Návrh smernice

Článok 6 – odsek 1 – písmeno c

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| c) ak je to relevantné, peňažné alebo vecné dávky spojené s pracovnou úlohou alebo úlohami, čo v prípade vyslaných pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje smernica 96/71/ES, zahŕňa aj ***akékoľvek*** osobitné príplatky súvisiace s vyslaním a ***všetky*** pravidlá náhrady výdavkov na cestovné, ubytovanie a stravu; | c) ak je to relevantné, peňažné alebo vecné dávky spojené s pracovnou úlohou alebo úlohami, čo v prípade vyslaných pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje smernica 96/71/ES, zahŕňa aj osobitné príplatky súvisiace s vyslaním a pravidlá náhrady výdavkov na cestovné, ubytovanie a stravu; |

Pozmeňujúci návrh 88

Návrh smernice

Článok 6 – odsek 1 – písmeno d

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| d) ***ak je to vhodné, podmienky*** repatriácie pracovníka. | d) ***podmienky*** repatriácie pracovníka. |

Pozmeňujúci návrh 89

Návrh smernice

Článok 6 – odsek 3

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 3. Informácie uvedené v odseku 1 písm. b) a odseku 2 písm. a) možno v prípade potreby poskytnúť formou odkazu na ***zákony***, ***iné právne predpisy a správne opatrenia*** a ustanovenia štatútov či ***kolektívne zmluvy upravujúce*** tieto konkrétne body. | 3. Informácie uvedené v odseku 1 písm. b) a odseku 2 písm. a) možno v prípade potreby poskytnúť formou odkazu na ***konkrétne ustanovenia zákonov***, ***iných právnych predpisov, správnych opatrení*** a ustanovenia štatútov či ***kolektívnych zmlúv upravujúcich*** tieto konkrétne body***, a to za predpokladu, že tieto kolektívne zmluvy sú pre pracovníkov ľahko dostupné***. |

Pozmeňujúci návrh 90

Návrh smernice

Článok 6 – odsek 4

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 4. Pokiaľ ***členské štáty nestanovia*** inak, odseky 1 a 2 sa neuplatňujú, ak je dĺžka trvania každého pracovného obdobia mimo členského štátu, v ktorom pracovník obvykle pracuje, najviac štyri po sebe nasledujúce týždne. | 4. Pokiaľ ***sa v právnych predpisoch členských štátov, v ktorých sa upravujú pracovné zmluvy, nestanovuje*** inak, odseky 1 a 2 sa neuplatňujú, ak je dĺžka trvania každého pracovného obdobia mimo členského štátu, v ktorom pracovník obvykle pracuje, najviac štyri po sebe nasledujúce týždne. |

Pozmeňujúci návrh 91

Návrh smernice

Článok 7 – odsek 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 1. Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, že pracovnoprávny vzťah podlieha skúšobnej lehote, táto lehota nepresiahla šesť mesiacov, a to vrátane akéhokoľvek obdobia predĺženia. | 1. Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, že pracovnoprávny vzťah podlieha skúšobnej lehote, táto lehota nepresiahla šesť mesiacov. ***V prípade zmlúv na dobu určitú kratšiu ako 12 mesiacov nesmie skúšobná lehota presiahnuť 25 % predpokladaného trvania zmluvy. V prípade obnovenia zmluvy sa na pracovnoprávny vzťah nevzťahuje nová skúšobná lehota. Čas odpracovaný v tom istom podniku, skupine alebo subjekte sa započítava do skúšobnej lehoty.*** |

Pozmeňujúci návrh 92

Návrh smernice

Článok 7 – odsek 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 2. Členské štáty môžu stanoviť dlhšie ***skúšobné lehoty***, ***ak*** je to odôvodnené povahou zamestnania alebo ak ***je to v záujme pracovníka***. | 2. Členské štáty môžu ***výnimočne a po konzultácii so sociálnymi partnermi*** stanoviť dlhšiu ***skúšobnú lehotu, ktorá nepresiahne deväť mesiacov, v prípadoch***, ***v ktorých*** je to odôvodnené povahou zamestnania***, napr. v riadiacich pozíciách,*** alebo ak ***skúšobná lehota nepredstavuje ochranu v zamestnaní***. |
|  | ***Žiadna skúšobná lehota nesmie brániť nadobudnutiu práv pracovníkov v súlade s vnútroštátnym právom.*** |
|  | ***Počas skúšobnej lehoty pracovníci požívajú práva stanovené v tejto smernici .*** |

Pozmeňujúci návrh 93

Návrh smernice

Článok 7 – odsek 2 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***2a. Členské štáty môžu stanoviť dlhšiu skúšobnú lehotu na základe predchádzajúcej dohody medzi pracovníkom a zamestnávateľom, ak pracovník bol nepretržite bez práce v dôsledku dlhej choroby alebo predĺženej dovolenky, aby si zamestnávateľ, ako aj pracovník overili, či práca zodpovedá ich očakávaniam a požiadavkám. Skúšobná lehota sa v žiadnom prípade nesmie predĺžiť jednostranne.*** |

Pozmeňujúci návrh 94

Návrh smernice

Článok 8 – odsek 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľ nezakazoval pracovníkom ***nástup*** do zamestnania u iných zamestnávateľov ***mimo rozvrhnutia pracovného času, ktorý určí uvedený zamestnávateľ***. | 1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľ nezakazoval***, nesankcionoval ani nebránil*** pracovníkom ***v nástupe*** do zamestnania u iných zamestnávateľov***, ani neukladal pokuty za takéto konanie***. |

Pozmeňujúci návrh 95

Návrh smernice

Článok 8 – odsek 1 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***1a. Členské štáty zabezpečia, aby sa na pracovníkov, ktorí majú viac ako jeden pracovnoprávny vzťah, vzťahovali celkové minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia týkajúce sa organizácie pracovného času, ako je stanovené v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES1a.*** |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | ***1a 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).*** |

Pozmeňujúci návrh 96

Návrh smernice

Článok 8 – odsek 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 2. ***Zamestnávatelia však*** môžu stanoviť podmienky nezlučiteľnosti***, ak sú takéto*** obmedzenia ***odôvodnené oprávnenými dôvodmi***, ako ***je*** ochrana obchodného tajomstva alebo predchádzanie konfliktom záujmov. | 2. ***Členské štáty*** môžu ***po konzultácii so sociálnymi partnermi*** stanoviť podmienky ***využívania obmedzení*** nezlučiteľnosti ***zo strany zamestnávateľov, konkrétne*** obmedzenia ***týkajúce sa osobitných kategórií zamestnávateľov z dobre podložených a objektívnych dôvodov***, ako ***sú zdravie a bezpečnosť,*** ochrana obchodného tajomstva***, integrita verejnej služby*** alebo predchádzanie konfliktom záujmov. |

Pozmeňujúci návrh 97

Návrh smernice

Článok 9 – odsek 1 – úvodná časť

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, že rozvrhnutie pracovného času pracovníka je celkom alebo prevažne premenlivé ***a celkom alebo prevažne určované zamestnávateľom***, od neho zamestnávateľ mohol vyžadovať prácu len ***vtedy, ak***: | Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, že rozvrhnutie pracovného času pracovníka je celkom alebo prevažne premenlivé, od neho zamestnávateľ mohol vyžadovať prácu len ***ak sú zároveň splnené obe tieto podmienky***: |

Pozmeňujúci návrh 98

Návrh smernice

Článok 9 – odsek 1 – písmeno a

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| a) sa práca uskutočňuje v rámci vopred stanovených referenčných hodín a dní, ktoré sa určia v písomnej forme na začiatku pracovnoprávneho vzťahu v súlade s článkom 3 ods. 2 písm. l) bodom i), a | a) práca sa uskutočňuje v rámci vopred stanovených referenčných hodín a dní, ktoré sa určia v písomnej forme na začiatku pracovnoprávneho vzťahu v súlade s článkom 3 ods. 2 písm. l) bodom i), a |

Pozmeňujúci návrh 99

Návrh smernice

Článok 9 – odsek 1 – písmeno b

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| b) zamestnávateľ informoval pracovníka o pracovnej úlohe v primeranej lehote vopred v súlade s článkom 3 ods. 2 písm. l) bodom ii). | b) zamestnávateľ informoval pracovníka o pracovnej úlohe v primeranej lehote vopred v súlade s článkom 3 ods. 2 písm. l) bodom ii). ***Takúto lehotu určia členské štáty po konzultácii so sociálnymi partnermi.*** |

Pozmeňujúci návrh 100

Návrh smernice

Článok 9 – odsek 1 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***1a.***  ***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.*** |

Pozmeňujúci návrh 101

Návrh smernice

Článok 9 – odsek 1 b (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***1b.***  ***Ak zamestnávateľ zruší pracovnú úlohu po lehote podľa článku 3 ods. 2 písm. l) bod ii), pracovník má nárok na odmenu za hodiny, ktoré mal podľa oznámenia o pracovnej úlohe odpracovať.***  ***Členské štáty môžu po konzultácii so sociálnymi partnermi určiť lehotu podľa prvého pododseku.***  ***Odmena podľa prvého pododseku nesmie byť podmienená budúcou pracovnou úlohou.*** |

Pozmeňujúci návrh 102

Návrh smernice

Článok 9 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Článok 9a*** |
|  | ***Doplnkové opatrenia na zabezpečenie väčšej predvídateľnosti v prípade zmlúv o práci na vyžiadanie.*** |
|  | ***1. Členské štáty môžu zakázať akýkoľvek pracovnoprávny vzťah, v ktorom sa ešte pred jeho vznikom nestanovuje vopred určený minimálny počet zaručených platených hodín.*** |
|  | ***2. Ak nie sú zavedené žiadne právne opatrenia, ktoré majú zabrániť zneužívaniu zmlúv o práci na vyžiadanie a podobných foriem práce, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou a takým spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných odvetví a/alebo kategórií pracovníkov, zavedú jedno alebo viacero z týchto opatrení:*** |
|  | ***i) požiadavku, aby zamestnávatelia príslušným orgánom objektívne zdôvodnili používanie takýchto zmlúv spolu s účinným celkovým časovým limitom kratším ako šesť mesiacov na používanie takejto zmluvy vo vzťahu k príslušným pracovníkom;*** |
|  | ***ii) od šiestich mesiacov od začiatku pracovnoprávneho vzťahu vyvrátiteľnú domnienku o existencii pracovnej zmluvy zabezpečujúcej počas nasledujúcich šiestich mesiacov minimálne 75 % hodín odpracovaných v predchádzajúcich šiestich mesiacoch, bez ohľadu na ich rozloženie za jednotlivé mesiace;*** |

Pozmeňujúci návrh 103

Návrh smernice

Článok 10 – odsek 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 1. Členské štáty zabezpečia, aby pracovníci s najmenej šiestimi odpracovanými mesiacmi u toho istého zamestnávateľa ***mohli požiadať o formu zamestnania s predvídateľnejšími a bezpečnejšími pracovnými podmienkami***, ak je k dispozícii. | 1. Členské štáty zabezpečia, aby pracovníci s najmenej šiestimi ***nepretržite*** odpracovanými mesiacmi u toho istého zamestnávateľa ***a po dokončení povinnej odbornej prípravy a uplynutí skúšobnej lehoty dostali odôvodnenú písomnú odpoveď na svoju žiadosť o presun na predvídateľnejšiu formu zamestnania***, ak je k dispozícii. ***Do týchto šiestich nepretržite odpracovaných mesiacov sa započítava čas odpracovaný pre všetkých zamestnávateľov tvoriacich alebo patriacich pod ten istý podnik, skupinu alebo subjekt. Členské štáty môžu obmedziť frekvenciu takýchto odpovedí.*** |

Pozmeňujúci návrh 104

Návrh smernice

Článok 10 – odsek 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 2. Zamestnávateľ ***je povinný poskytnúť*** písomnú odpoveď do jedného mesiaca od požiadania. Pokiaľ ide o fyzické osoby, ktoré konajú ako zamestnávatelia, 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. | 2. Zamestnávateľ ***žiadosť riadne zváži a poskytne riadne odôvodnenú*** písomnú odpoveď do jedného mesiaca od požiadania. Pokiaľ ide o fyzické osoby, ktoré konajú ako zamestnávatelia, a mikropodniky, členské štáty môžu ***týmto subjektom umožniť, aby poskytovali*** ústnu odpoveď na podobné žiadosti predložené ***opakovane*** tým istým pracovníkom, ak sa odôvodnenie odpovede vzhľadom na situáciu pracovníka nezmenilo. |

Pozmeňujúci návrh 105

Návrh smernice

Článok 10 – odsek 2 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***2a. Týmto článkom nie sú dotknuté smernice 97/81/EHS, 99/70/ES a 2008/104/ES.*** |

Pozmeňujúci návrh 106

Návrh smernice

Článok 10 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Článok 10a*** |
|  | ***Informácie o voľných pracovných miestach*** |
|  | ***Členské štáty zabezpečia, aby boli všetci pracovníci vrátane osôb na predĺženej dovolenke informovaní o možnosti akéhokoľvek vnútorného kariérneho postupu alebo voľnom pracovnom mieste v podniku alebo v zariadení, aby sa podporil ich profesionálny kariérny postup. Takéto informácie sa môžu poskytnúť prostredníctvom všeobecného oznámenia formou e-mailu, online alebo na vhodnom mieste v priestoroch podniku alebo zamestnávateľa.*** |

Pozmeňujúci návrh 107

Návrh smernice

Článok 11 – nadpis

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| Odborná príprava | ***Povinná*** odborná príprava |

Pozmeňujúci návrh 108

Návrh smernice

Článok 11 – odsek 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| Členské štáty zabezpečia, aby ***zamestnávatelia bezplatne poskytli pracovníkom odbornú prípravu***, ***ak sú podľa právnych predpisov Únie alebo vnútroštátnych právnych predpisov*** alebo ***príslušných kolektívnych zmlúv povinní poskytovať pracovníkom*** odbornú prípravu ***na vykonávanie pracovných úloh***, na ***ktoré*** sú ***prijatí***. | Členské štáty zabezpečia, aby ***v prípadoch, keď zamestnávateľ, Únia alebo vnútroštátne právo***, ***príslušné kolektívne zmluvy alebo interné pravidlá od pracovníkov v rámci pracovnoprávneho vzťahu*** alebo ***aj pred začatím výkonu práce vyžadujú, aby absolvovali povinnú*** odbornú prípravu ***s cieľom vykonávať prácu***, na ***ktorú*** sú ***zamestnaní alebo ktorú od nich zamestnávateľ vyžaduje, bola takáto odborná príprava poskytovaná pracovníkovi bezplatne***. |

Pozmeňujúci návrh 109

Návrh smernice

Článok 11 – odsek 1 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Okrem odôvodnených prípadov, pričom dôvody sa musia uviesť, sa odborná príprava vykonáva v pracovnom čase. Započítava sa do pracovného času. Pracovník má právo na odmenu, ako keby vykonával prácu.*** |

Pozmeňujúci návrh 110

Návrh smernice

Článok 12 – odsek 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| Členské štáty ***môžu umožniť sociálnym partnerom uzatvárať kolektívne zmluvy v súlade*** s ***vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou***, ***ktorými sa stanovia pravidlá pracovných podmienok pracovníkov odlišné od podmienok uvedených*** v ***článkoch 7 až 11, pričom musí byť zachovaná všeobecná ochrana pracovníkov***. | Členské štáty ***nabádajú sociálnych partnerov, aby zvyšovali alebo udržiavali intenzívny sociálny dialóg*** s ***cieľom posilniť svoju úlohu a rokovať***, ***uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy na príslušnej úrovni alebo ich dodržiavať*** v ***súlade s vnútroštátnym právom a praxou***. |

Pozmeňujúci návrh 111

Návrh smernice

Článok 12 – odsek 1 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Členské štáty môžu umožniť najreprezentatívnejším sociálnym partnerom na vnútroštátnej alebo sektorovej úrovni rokovať o kolektívnych zmluvách na príslušnej úrovni, uzatvárať ich a presadzovať s cieľom stanovovať opatrenia týkajúce sa pracovných podmienok pracovníkov, ktorými sa upravujú, dopĺňajú alebo zlepšujú ustanovenia uvedené v kapitole III, za predpokladu, že sú v súlade s minimálnymi požiadavkami stanovenými v tejto smernici alebo dodržiavajú platné kolektívne zmluvy, ak rešpektujú celkovú úroveň ochrany pracovníkov.*** |

Pozmeňujúci návrh 112

Návrh smernice

Článok -12a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Článok 12a*** |
|  | ***Rovnaká odmena*** |
|  | ***Členské štáty zabezpečia uplatňovanie zásady rovnakej odmeny a podmienok pre všetkých pracovníkov bez ohľadu na ich postavenie v zamestnaní. Členské štáty zabezpečia zrušenie diskriminácie so zreteľom na všetky aspekty a podmienky odmeňovania a podmienky zamestnania; postavenie v zamestnaní nie je relevantné.*** |

Pozmeňujúci návrh 113

Návrh smernice

Článok 14 – odsek 1 – úvodná časť

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| Členské štáty zabezpečia, aby sa v prípade, že zamestnanec nedostane v stanovenej lehote všetky dokumenty podľa článku 4 ods. 1, článku 5 alebo článku 6, prípadne ich časť, a zamestnávateľ toto opomenutie nenapravil***,*** do 15 dní od oznámenia tejto skutočnosti ***začal jeden z týchto postupov***: | Členské štáty zabezpečia, aby sa v prípade, že zamestnanec nedostane v stanovenej lehote všetky dokumenty podľa článku 4 ods. 1, článku 5 alebo článku 6, prípadne ich časť, a zamestnávateľ toto opomenutie nenapravil do 15 dní od oznámenia tejto skutočnosti***, začali oba tieto postupy***: |

Pozmeňujúci návrh 114

Návrh smernice

Článok 14 – odsek 1 – písmeno a

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| a) zamestnanec bude môcť využiť pozitívnu prezumpciu, ktorú stanoví daný členský štát. Ak poskytnuté informácie neobsahovali informácie uvedené v článku 3 ods. 2 písm. e), f), k) alebo l), k domnienkam v prospech pracovníka, patrí aj to, že pracovník je v pracovnoprávnom vzťahu na dobu neurčitú, resp. že nie je v skúšobnej lehote alebo že je zamestnaný na plný úväzok. Zamestnávateľ musí mať možnosť tieto domnienky vyvrátiť; ***alebo*** | a) zamestnanec bude môcť využiť pozitívnu prezumpciu, ktorú stanoví daný členský štát. Ak poskytnuté informácie neobsahovali informácie uvedené v článku 3 ods. 2 písm. e), f), k) alebo l), k domnienkam v prospech pracovníka, patrí aj to, že pracovník je v pracovnoprávnom vzťahu na dobu neurčitú, resp. že nie je v skúšobnej lehote alebo že je zamestnaný na plný úväzok. Zamestnávateľ musí mať možnosť tieto domnienky vyvrátiť; ***ako aj*** |

Pozmeňujúci návrh 115

Návrh smernice

Článok 14 – odsek 1 – písmeno b

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| b) pracovník musí mať možnosť podať včasnú sťažnosť príslušnému orgánu. Ak príslušný orgán zistí, že sťažnosť je odôvodnená, uloží príslušnému zamestnávateľovi alebo zamestnávateľom povinnosť poskytnúť chýbajúce informácie. Ak zamestnávateľ neposkytne chýbajúce informácie v lehote ***15 dní*** od doručenia príkazu, orgán musí mať možnosť uložiť primeranú administratívnu sankciu, a to aj v prípade skončenia pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávatelia musia mať možnosť podať odvolanie proti rozhodnutiu o uložení sankcie. Členské štáty môžu za príslušné orgány určiť existujúce orgány. | b) pracovník musí mať možnosť podať včasnú sťažnosť príslušnému orgánu ***a dostať dostatočnú odpoveď v primeranej lehote***. Ak príslušný orgán zistí, že sťažnosť je odôvodnená, uloží príslušnému zamestnávateľovi alebo zamestnávateľom povinnosť poskytnúť chýbajúce informácie. Ak zamestnávateľ neposkytne chýbajúce informácie v lehote ***stanovenej príslušným orgánom*** od doručenia príkazu, orgán musí mať možnosť uložiť primeranú administratívnu sankciu, a to aj v prípade skončenia pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávatelia musia mať možnosť podať odvolanie proti rozhodnutiu o uložení sankcie. Členské štáty môžu za príslušné orgány určiť existujúce orgány. |

Pozmeňujúci návrh 116

Návrh smernice

Článok 14 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Článok 14a*** |
|  | ***Podkladové skutočnosti*** |
|  | ***Určenie existencie pracovnoprávneho vzťahu sa riadi skutočnosťami týkajúcimi sa skutočného výkonu práce a nie podľa toho, ako strany tento vzťah opisujú.*** |

Pozmeňujúci návrh 117

Návrh smernice

Článok 16 – odsek 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| Členské štáty zavedú opatrenia potrebné na ochranu pracovníkov vrátane pracovníkov, ktorí sú zástupcami ***zamestnancov***, pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa alebo pred nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z ***podania sťažnosti zamestnávateľovi alebo akéhokoľvek právneho konania začatého s cieľom vymôcť súlad s právami stanovenými*** v tejto smernici. | Členské štáty zavedú opatrenia potrebné na ochranu ***všetkých*** pracovníkov ***bez ohľadu na druh alebo dĺžku pracovnoprávneho vzťahu*** vrátane pracovníkov, ktorí sú zástupcami ***pracovníkov a odborov***, pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa alebo pred nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z ***vykonávania práv stanovených*** v tejto smernici. |

Pozmeňujúci návrh 118

Návrh smernice

Článok 17 – odsek 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 1. Členské štáty prijmú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia alebo postupu s rovnocenným účinkom ***a všetky prípravy na prepustenie pracovníkov*** z dôvodu, že si uplatňovali práva stanovené v tejto smernici. | 1. Členské štáty prijmú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia ***pracovníkov*** alebo postupu s rovnocenným účinkom z dôvodu, že si uplatňovali práva stanovené v tejto smernici. ***Tieto opatrenia musia zahŕňať právo na obnovenie pracovnoprávneho vzťahu.*** |

Pozmeňujúci návrh 119

Návrh smernice

Článok 17 – odsek 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 2. ***Pracovníci***, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení alebo ***boli predmetom opatrenia*** s rovnocenným účinkom z dôvodu, že si uplatnili práva stanovené v tejto smernici, ***môžu*** zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia alebo rovnocenného opatrenia. Zamestnávateľ poskytne toto odôvodnenie písomne. | 2. ***V uplatniteľných prípadoch a po skončení skúšobnej doby môžu pracovníci***, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení alebo ***sú dotknutí opatreniami*** s rovnocenným účinkom z dôvodu, že si uplatnili práva stanovené v tejto smernici, zamestnávateľa požiadať o náležité odôvodnenie ich prepustenia alebo rovnocenného opatrenia. Zamestnávateľ poskytne toto odôvodnenie písomne. ***Členské štáty zabezpečia, aby sa lehota na podanie žaloby proti prepusteniu pozastavila dovtedy, kým pracovníkovi nebude doručené písomné odôvodnenie zamestnávateľa.*** |

Pozmeňujúci návrh 120

Návrh smernice

Článok 17 – odsek 6 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***6a. Členské štáty musia odborovým zväzom umožniť podávať kolektívne žaloby na ochranu kolektívnych záujmov pracovníkov v súvislosti s touto smernicou, ktoré zodpovedajú pravidlám smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/22/ES1a.*** |
|  | ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** |
|  | ***1a Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/22/ES z 23. apríla 2009 o súdnych príkazoch na ochranu spotrebiteľských záujmov (kodifikované znenie) (Ú. v. EÚ L 110, 1.5.2009, s. 30).*** |

Pozmeňujúci návrh 121

Návrh smernice

Článok 17 – odsek 6 b (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***6b. Ak zamestnávateľ náležité neodôvodní prepustenie alebo rovnocenné opatrenie v súlade s odsekom 2, predpokladá sa, že pracovník bol prepustený z dôvodu výkonu práv v zmysle tejto smernice. Právne dôsledky akýchkoľvek príprav na prepustenie alebo prepustenia z dôvodu výkonu práv stanovených v tejto smernici sú neplatné.*** |

Pozmeňujúci návrh 122

Návrh smernice

Článok 17 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Článok 17a*** |
|  | ***Dôkazné bremeno o existencii pracovnoprávneho vzťahu*** |
|  | ***Dôkazné bremeno o neexistencii pracovnoprávneho vzťahu nesie fyzická alebo právnická osoba identifikovateľná ako zamestnávateľ.*** |

Pozmeňujúci návrh 123

Návrh smernice

Článok 18 – odsek 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 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. Členské štáty prijmú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie uplatňovania uvedených sankcií. Sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. Môžu mať formu pokuty. Takisto môžu mať podobu zaplatenia náhrady. | 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. Členské štáty prijmú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie uplatňovania uvedených sankcií. Sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. Môžu mať formu pokuty. Takisto môžu mať podobu zaplatenia ***vhodnej a primeranej*** náhrady. |

Pozmeňujúci návrh 124

Návrh smernice

Článok 18 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Článok 18a*** |
|  | ***Rovnaké zaobchádzanie*** |
|  | ***Členské štáty zabezpečia:*** |
|  | ***a) aby sa zásada rovnakej odmeny a podmienok uplatňovala na všetkých pracovníkov bez ohľadu na ich postavenie v zamestnaní, so zreteľom na porovnateľných stálych pracovníkov;*** |
|  | ***b) ak v tom istom zariadení neexistuje porovnateľný stály pracovník, aby sa porovnanie vykonalo s odkazom na platnú kolektívnu zmluvu, alebo v prípade, že neexistuje žiadna platná kolektívna zmluva, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami alebo praxou;*** |
|  | ***c) odstránenie diskriminácie so zreteľom na všetky aspekty a podmienky odmeňovania a podmienky zamestnania, bez ohľadu na postavenie v zamestnaní.*** |

Pozmeňujúci návrh 125

Návrh smernice

Článok 18 b (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Článok 18b*** |
|  | ***Prístup k sociálnej ochrane*** |
|  | ***Členské štáty zabezpečia, aby mali pracovníci prístup k sociálnej ochrane prostredníctvom povinného rozšírenia formálneho krytia na všetkých pracovníkov bez ohľadu na ich pracovnoprávny vzťah.*** |

Pozmeňujúci návrh 126

Návrh smernice

Článok 18c (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Článok 18c*** |
|  | ***Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*** |
|  | ***Členské štáty prijmú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby pracovníci v rámci premenlivej pracovnej doby a premenlivých pracovných hodín/dní mali prístup k bezpečnosti a ochrane zdravia, preventívnym službám a zariadeniam, pokiaľ ide o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktoré zodpovedajú charakteru ich práce.*** |

Pozmeňujúci návrh 127

Návrh smernice

Článok 19 – nadpis

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| Priaznivejšie ustanovenia | ***Zákaz zníženia úrovne ochrany a*** priaznivejšie ustanovenia |

Pozmeňujúci návrh 128

Návrh smernice

Článok 19 – odsek 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| 1. Táto smernica ***nepredstavuje opodstatnený dôvod*** na ***zníženie všeobecnej úrovne*** ochrany ***poskytovanej*** pracovníkom v ***členských štátoch***. | 1. Táto smernica ***a opatrenia prijaté*** na ***jej vykonávanie nepredstavujú platné dôvody a ani sa žiadnym spôsobom nepožívajú ani necitujú s cieľom obmedziť, znížiť alebo ovplyvniť práva a úroveň*** ochrany***, ktorá sa už poskytuje*** pracovníkom v ***rámci daného členského štátu na základe vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv alebo zaužívanej praxe***. |

Pozmeňujúci návrh 129

Návrh smernice

Článok 20 – odsek 1 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***1a. Členské štáty do vykonávania tejto smernice zapájajú, v súlade s vnútroštátnym právom a praxou, sociálnych partnerov a zabezpečia, že budú mať všetky potrebné prostriedky, aby sa mohli zapájať účinným spôsobom.*** |

Pozmeňujúci návrh 130

Návrh smernice

Článok 20 a (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Článok 20a*** |
|  | ***Inšpekcie a monitorovanie*** |
|  | ***Členské štáty na svojom území zabezpečia vykonávanie účinných a adekvátnych kontrol vykonaných vnútroštátnymi orgánmi alebo sociálnymi partnermi na účely monitorovania vykonávania tejto smernice. Členské štáty zabezpečia pre tieto orgány a sociálnych partnerov prostriedky a primeranú a špecifickú odbornú prípravu na vykonávanie takýchto kontrol.*** |
|  | ***Komisia podporuje výmeny príslušných úradníkov a odbornú prípravu, ako aj uľahčovanie a presadzovanie iniciatív v oblasti najlepších postupov vrátane iniciatív sociálnych partnerov na úrovni Únie.*** |

Pozmeňujúci návrh 131

Návrh smernice

Článok 20 b (nový)

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
|  | ***Článok 20b*** |
|  | ***Uľahčenie podávania sťažností*** |
|  | ***Členské štáty zabezpečia účinné mechanizmy, prostredníctvom ktorých pracovníci môžu podávať sťažnosti v prípade porušenia svojich práv podľa tejto smernice buď priamo svojim zamestnávateľom alebo prostredníctvom tretích strán určených členskými štátmi, ako sú odborové zväzy alebo iné združenia či príslušný orgán členského štátu, pokiaľ sú ustanovené podľa vnútroštátneho práva.*** |

Pozmeňujúci návrh 132

Návrh smernice

Článok 21 – odsek 1

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

Pozmeňujúci návrh 133

Návrh smernice

Článok 22 – odsek 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Text predložený Komisiou | Pozmeňujúci návrh |
| Do [dátum nadobudnutia účinnosti + ***8*** rokov] Komisia po porade s členskými štátmi a so sociálnymi partnermi na úrovni Únie a s ohľadom na vplyv na malé a stredné podniky preskúma uplatňovanie tejto smernice s cieľom navrhnúť prípadné potrebné zmeny. | Do [dátum nadobudnutia účinnosti + ***päť*** rokov] Komisia po porade s členskými štátmi a so sociálnymi partnermi na úrovni Únie a s ohľadom na vplyv na ***mikropodniky,*** malé a stredné podniky preskúma uplatňovanie tejto smernice s cieľom navrhnúť prípadné potrebné zmeny ***a zlepšenia***. |