



2017/0355(COD)

29.5.2018

*****I**
NÁVRH SPRÁVY

o návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o transparentných
a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

Spravodajca: Enrique Calvet Chambon

Označenie postupov

- * Konzultácia
- *** Súhlas
- ***I Riadny legislatívny postup (prvé čítanie)
- ***II Riadny legislatívny postup (druhé čítanie)
- ***III Riadny legislatívny postup (tretie čítanie)

(Typ postupu závisí od právneho základu navrhnutého v návrhu aktu.)

Pozmeňujúce návrhy k návrhu aktu

Pozmeňujúce návrhy Európskeho parlamentu v dvoch stĺpcoch

Vypustenia sa označujú ***hrubou kurzívou*** v ľavom stĺpci. Nahradenia sa označujú ***hrubou kurzívou*** v oboch stĺpcoch. Nový text sa označuje ***hrubou kurzívou*** v pravom stĺpci.

Prvý a druhý riadok záhlavia každého pozmeňujúceho návrhu vymedzujú príslušnú časť v návrhu aktu predloženého na prerokovanie. Ak sa pozmeňujúci návrh týka platného aktu, ktorý sa má návrhom aktu zmeniť, záhlavie navyše obsahuje tretí riadok uvádzajúci platný akt a štvrtý riadok uvádzajúci príslušné ustanovenie tohto aktu.

Pozmeňujúce návrhy Európskeho parlamentu v podobe konsolidovaného textu

Nové časti textov sa označujú ***hrubou kurzívou***. Vypustené časti textu sa označujú symbolom ■ alebo sa prečiarkujú. V prípade nahradenia sa nový text vyznačí ***hrubou kurzívou*** a nahradený text sa vymaže alebo sa prečiarkne.

Čisto technické zmeny, ktoré vykonávajú útvary s cieľom vypracovať konečný text, sa však nevyznačujú.

OBSAH

	strana
NÁVRH LEGISLATÍVNEHO UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU	5
DÔVODOVÁ SPRÁVA	45

NÁVRH LEGISLATÍVNEHO UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

o návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

(Riadny legislatívny postup: prvé čítanie)

Európsky parlament,

- so zreteľom na návrh Komisie pre Európsky parlament a Radu (COM(2017)0797),
 - so zreteľom na článok 294 ods. 2 a článok 153 ods. 1 písm. b) a ods. 2 písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie, v súlade s ktorými Komisia predložila návrh Európskemu parlamentu (C8-0006/2018),
 - so zreteľom na článok 294 ods. 3 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,
 - so zreteľom na odôvodnené stanovisko predložené na základe Protokolu č. 2 o uplatňovaní zásad subsidiarity a proporcionality rakúskou Spolkovou radou, rumunskou Poslaneckou snemovňou a švédskym parlamentom, ktorá tvrdí, že návrh legislatívneho aktu nie je v súlade so zásadou subsidiarity,
 - so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 23. mája 2018¹,
 - so zreteľom na článok 59 rokovacieho poriadku,
 - so zreteľom na stanovisko Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci ako aj stanoviská Výboru pre právne veci a Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (A8-0000/2018),
1. prijíma nasledujúcu pozíciu v prvom čítaní;
 2. žiada Komisiu, aby mu vec znovu predložila, ak nahrádza, podstatne mení alebo má v úmysle podstatne zmeniť svoj návrh;
 3. poveruje svojho predsedu, aby postúpil túto pozíciu Rade, Komisii a národným parlamentom.

Pozmeňujúci návrh 1

Návrh smernice

Odôvodnenie 1 a (nové)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

(1a) V zásade 5 Európskeho piliera

¹ Ú. v. EÚ C ... / Zatiaľ neuvverejnené v úradnom vestníku.

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 prispôbiť zmenám v hospodárskej situácii.

Or. en

Odôvodnenie

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

Pozmeňujúci návrh 2

Návrh smernice

Odôvodnenie 2

Text predložený Komisiou

(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*

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.

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.

Or. en

Odôvodnenie

Presunutú do nového odôvodnenia 1a

Pozmeňujúci návrh 3

Návrh smernice

Odôvodnenie 3

Text predložený Komisiou

(3) Od prijatia smernice Rady 91/533/EHS³³ 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

Pozmeňujúci návrh

(3) Od prijatia smernice Rady 91/533/EHS³³ pracovné trhy prešli ďalekosiahlymi zmenami spôsobenými demografickým vývojom a digitalizáciou, čo vedie k vytvoreniu nových foriem zamestnania, ktoré podporujú **inováciu**, tvorbu pracovných miest a rast trhu práce. Nové formy zamestnávania **môžu byť menej** pravidelné a stabilné ako tradičné pracovné vzťahy a **v niektorých prípadoch viest'** 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

práv zameraných na podporu bezpečnosti a predvídateľnosti v pracovnoprávných vzťahoch a zároveň dosiahnutie väčšej konvergencie medzi členskými štátmi a zachovanie adaptability trhu práce.

³³ Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Ú. v. ES L 288, 18.10.1991, s. 32).

poskytnúť viacero nových minimálnych práv zameraných na podporu bezpečnosti a predvídateľnosti v pracovnoprávných vzťahoch a zároveň dosiahnutie väčšej konvergencie medzi členskými štátmi a zachovanie adaptability trhu práce.

³³ Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Ú. v. ES L 288, 18.10.1991, s. 32).

Or. en

Pozmeňujúci návrh 4

Návrh smernice Odôvodnenie 6

Text predložený Komisiou

(6) Komisia uskutočnila dvojfázovú konzultáciu so sociálnymi partnermi o zlepšení rozsahu a účinnosti smernice 91/533/EHS a rozšírení jej cieľov s cieľom **zaviest'** 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.

Pozmeňujúci návrh

(6) Komisia uskutočnila **v súlade s článkom 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ)** dvojfázovú konzultáciu so sociálnymi partnermi o zlepšení rozsahu a účinnosti smernice 91/533/EHS a rozšírení jej cieľov s cieľom **ustanoviť'** nové práva pre pracovníkov. Sociálni partneri nedospeli k 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.

Or. en

Odôvodnenie

Ustanoviť je podľa právneho základu návrhu presnejšie ako zaviest'.

Pozmeňujúci návrh 5

Návrh smernice

Odôvodnenie 7

Text predložený Komisiou

(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. **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.

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 a rozsudok zo 17. novembra 2016, Ruhrländklinik, vec C-216/15.

Pozmeňujúci návrh

(7) S cieľom zabezpečiť účinnosť práv poskytovaných právom Únie by sa mal aktualizovať osobný rozsah pôsobnosti smernice 91/533/EHS. **V judikatúre Súdneho dvora** Európskej únie **(ďalej len „Súdny dvor“)** sa stanovili kritériá pre určovanie postavenia pracovníka.³⁴ **Súdny dvor vymedzil pojem „pracovník“ ako fyzickú osobu, ktorá v určitom období vykonáva služby pre inú osobu a pod jej vedením za odmenu. Tieto kritériá sú vhodné na určenie** osobnej pôsobnosti tejto smernice. **Okrem toho Súdny dvor už rozhodol, že vykonávanie služieb sa má chápať ako vykonávanie práce a že pracovnoprávny vzťah treba chápať ako taký, ktorý zahŕňa určitý stupeň závislosti alebo podriadenosti. Pri vykonávaní tejto smernice by sa mala vziať do úvahy Judikatúra Súdneho dvora v tomto smere.**

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 a rozsudok zo 17. novembra 2016, Ruhrländklinik, vec C-216/15.

Or. en

Odôvodnenie

Cieľom je objasniť kritériá, na základe ktorých možno určitú osobu považovať za „pracovníka“ v zmysle tejto smernice. Výslovne sú vylúčené samostatne zárobkovo činné osoby. Je dôležité zdôrazniť, že rozsah pôsobnosti tejto smernice nie je daný kategóriami

existujúcimi v každom členskom štáte, ale skutočnosťou, či sa tieto požiadavky splňajú alebo nie.

Pozmeňujúci návrh 6

Návrh smernice

Odôvodnenie 7 a (nové)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

(7a) Samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré poskytujú služby bez ohľadu na svoju vlastnú zodpovednosť a znášajú riziko svojho podnikania, nespĺňajú kritériá Súdneho dvora na určenie postavenia pracovníka, a preto nepatria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 7

Návrh smernice

Odôvodnenie 7 b (nové)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

(7b) Kritériá Súdneho dvora na určenie postavenia pracovníka by mali zabezpečiť 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 splňajú tieto kritériá, patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

Or. en

Odôvodnenie

Výslovne sa ustanovuje, že práve vnútroštátne orgány a súdy budú ručiť za to, aby sa ustanovenia tejto smernice vzťahovali na všetky pracovnoprávne vzťahy, ktoré budú splňať

tieto kritériá.

Pozmeňujúci návrh 8

Návrh smernice Odôvodnenie 8

Text predložený Komisiou

(8) Vzhľadom na rastúci počet pracovníkov vylúčených z rozsahu pôsobnosti smernice 91/533/EHS na základe výnimky využívanéj 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.

Pozmeňujúci návrh

(8) Vzhľadom na rastúci počet pracovníkov vylúčených z rozsahu pôsobnosti smernice 91/533/EHS na základe výnimky využívanéj členskými štátmi podľa článku 1 uvedenej smernice treba tieto výnimky nahradiť možnosťou, aby členské štáty nemuseli uplatniť ustanovenia smernice na **štátnych zamestnancov alebo 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.

Or. en

Odôvodnenie

Zahrňa sa možnosť vylúčiť štátnych zamestnancov z uplatňovania tejto smernice. Takže členské štáty, v ktorých majú štátni zamestnanci osobitný štatút (a to skôr osobný než pracovný), nebudú dotknuté.

Pozmeňujúci návrh 9

Návrh smernice Odôvodnenie 10

Text predložený Komisiou

(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

Pozmeňujúci návrh

(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

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 zamestnávateľa 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.

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.

Or. en

Odôvodnenie

Zahrnutie iných subjektov sa bude vzťahovať aj na subjekty, ktoré nie sú právnické ani fyzické osoby. Tieto subjekty budú zahŕňať subjekty bez právnickej alebo fyzickej subjektivity, ako je spoločenstvo tovaru.

Pozmeňujúci návrh 10

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 zamestnávateľa pracovníkov v domácnosti, oslobodili od požiadaviek ustanovených v tomto smernici zväžiť 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.

Or. en

Odôvodnenie

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

Pozmeňujúci návrh 11

Návrh smernice

Odôvodnenie 13

Text predložený Komisiou

(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 sú záväzné na základe právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv neboli zahrnuté medzi uvedené informácie, by nemala predstavovať dôvod na ich neposkytnutie pracovníkovi.

Pozmeňujúci návrh

(13) Poskytované informácie o odmeňovaní by mali obsahovať najmä všetky prvky odmeňovania vrátane príspevkov v hotovosti alebo v naturáliách **alebo 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 sú záväzné na základe právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv neboli zahrnuté medzi uvedené informácie, by nemala predstavovať dôvod na ich neposkytnutie pracovníkovi.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 12

Návrh smernice

Odôvodnenie 14

Text predložený Komisiou

(14) Ak vzhľadom na povahu práce nie je možné uviesť **pevne stanovené rozvrhnutie pracovného času**, pracovníci by mali **vedieť**, ako bude rozvrhnutie

Pozmeňujúci návrh

(14) Ak vzhľadom na povahu práce nie je možné uviesť **štandardný pracovný deň alebo týždeň** a pracovníci **majú zmluvu na prácu na požiadanie alebo podobný**

pracovného času určené, a to vrátane časových *intervalov*, v ktorých môžu byť privolaní do práce, a *minimálneho predbežného upozornenia, ktorým budú informovaní*.

pracovnoprávny vzťah, zamestnávateľa 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*.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 13

Návrh smernice Odôvodnenie 15

Text predložený Komisiou

(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.

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

Pozmeňujúci návrh

(15) Informácie o systémoch sociálneho zabezpečenia, *ktoré sa majú poskytovať*, by mali zahŕňať *informácie o prijímajúcej inštitúcii sociálneho zabezpečenia a doklad o registrácii u orgánov sociálneho zabezpečenia*. Ak je to relevantné, *mali by zahŕňať informácie o nemocenských dávkach, dávkach v materstve a rovnocenných dávkach, rodičovských dávkach, otcovských dávkach, dávkach v starobe, invalidite, pozostalostných dávkach, dávkach v nezamestnanosti, preddôchodkových dávkach alebo rodinných dávkach, či dávkach týkajúcich sa pracovných nehôd alebo 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).

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

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

Or. en

Odôvodnenie

Pracovníkovi by mal byť poskytnutý doklad o registrácii u orgánov sociálneho zabezpečenia.

Pozmeňujúci návrh 14

Návrh smernice

Odôvodnenie 16

Text predložený Komisiou

(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.

Pozmeňujúci návrh

(16) Pracovníci by mali mať právo byť informovaní o právach a povinnostiach, ktoré im vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu, písomne **v papierovej alebo elektronickej podobe** na začiatku zamestnania. **Základné** informácie by teda mali dostať **písomne** najneskôr **do prvých troch dní zamestnania, ale ak sú poskytnuté ústne, odo dňa nástupu do zamestnania. Túto trojdňovú lehotu na poskytnutie základných informácií by malo byť možné za výnimočných okolností, napríklad v prípade nesprávneho fungovania služieb ľudských zdrojov v podniku, predĺžiť na maximálne jeden týždeň. Zvyšné informácie by sa mali poskytnúť v primeranej lehote, ale v každom prípade do 15 dní od nástupu do zamestnania.**

Or. en

Pozmeňujúci návrh 15

Návrh smernice Odôvodnenie 19

Text predložený Komisiou

(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.

Pozmeňujúci návrh

(19) Skúšobné lehoty umožňujú zamestnávateľom overiť, či sa pracovníci hodia na pozíciu, na ktorú boli prijatí, a poskytnúť sprievodnú podporu. 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 **alebo** v prípade **osobitných opatrení zameraných na podporu trvalého zamestnania, najmä u mladých pracovníkov, ale v žiadnom prípade by nemali byť dlhšie než 12 mesiacov. Členské štáty by mali mať možnosť stanoviť prerušenie skúšobnej lehoty len so súhlasom pracovníka a zamestnávateľa, ak bol pracovník neprítomný z dôvodu dlhodobej choroby alebo dovolenky, s cieľom umožniť pracovníkovi dokázať, že jeho zručnosti zodpovedajú požadovaným úlohám, a umožniť zamestnávateľom overiť vhodnosť pracovníkov na plnenie týchto úloh.**

Or. en

Odôvodnenie

Rozlišuje sa medzi tými skúšobnými lehotami, ktoré sú od začiatku dlhšie ako 6 mesiacov, a tými, ktoré sú dlhšie z dôvodu prerušenia počiatočného obdobia, a to len vtedy, ak s tým obe zmluvné strany súhlasia.

Pozmeňujúci návrh 16

Návrh smernice Odôvodnenie 20

Text predložený Komisiou

(20) Zamestnávateľia 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/ES³⁹. **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.

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

(20) Zamestnávateľia by nemali zakazovať pracovníkom, aby 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/ES³⁹. **Členské štáty by mali mať možnosť uložiť podmienky na použitie obmedzení** nezlučiteľnosti **chápaných** ako **obmedzenia** práce pre osobitné kategórie zamestnávateľov, napríklad v záujme **zdravia a bezpečnosti**, ochrany obchodného tajomstva, **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).

Or. en

Odôvodnenie

Objasňuje sa, že iba členské štáty môžu ustanoviť obmedzenia nezlučiteľnosti. Dopĺňajú sa dve ďalšie: zdravie a bezpečnosť a integrita verejnej služby.

Pozmeňujúci návrh 17

Návrh smernice Odôvodnenie 21

Text predložený Komisiou

(21) Pracovníci, ktorých **rozvrhnutie pracovného času je prevažne premenlivé**,

PR\1152211SK.docx

Pozmeňujúci návrh

(21) Pracovníci **so zmluvami na prácu na požiadanie alebo s podobnými formami**

17/47

PE621.099v01-00

by mali mať právo na minimálnu predvídateľnosť práce, ak rozvrhnutie určuje najmä zamestnávateľ, či už priamo, napríklad pridelovaním pracovných úloh, alebo nepriamo, napríklad ak od pracovníka vyžaduje, aby reagoval na žiadosti klientov.

zamestnania, ktorých práca je nepredvídateľná, pretože pracovná zmluva pracovníka neustanovuje štandardný pracovný deň alebo týždeň, alebo ak je objem práce premenlivý a určuje ho najmä zamestnávateľ, či už priamo, napríklad pridelovaním pracovných úloh, alebo nepriamo, napríklad ak od pracovníka vyžaduje, aby reagoval na žiadosti klientov, by mali mať zaručenú minimálnu úroveň stability a predvídateľnosti v práci.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 18

Návrh smernice Odôvodnenie 23

Text predložený Komisiou

(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.

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

(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 využitií** 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).

Or. en

Pozmeňujúci návrh 19

Návrh smernice Odôvodnenie 24

Text predložený Komisiou

(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.

Pozmeňujúci návrh

(24) Pracovníci by mali mať možnosť odmietnuť, ak pracovná úloha nespadá do referenčných hodín a dní alebo **ak bol pracovník informovaný mimo minimálnej lehoty na predbežné oznámenie**, a nemali by za toto odmietnutie byť penalizovaní. Pracovníci by mali mať aj možnosť takúto pracovnú úlohu prijať, ak si to želajú, **a malo by byť možné zmeniť referenčný počet hodín a dní a lehotu minimálneho predbežného oznámenia ad hoc na základe dohody medzi pracovníkom a zamestnávateľom. Ak pracovník po tom, ako súhlasil s pracovnou úlohou, nie je schopný prácu dokončiť v dôsledku toho, že sa zamestnávateľ oneskorí s pridelovaním úloh pracovníkovi a pracovník nie je za toto omeškanie zodpovedný, by si pracovník mal zachovať svoje právo na odmenu za pracovnú úlohu.**

Or. en

Pozmeňujúci návrh 20

Návrh smernice Odôvodnenie 25

Text predložený Komisiou

(25) **Ak zamestnávateľia** 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

Pozmeňujúci návrh

(25) **Nové formy zamestnania sú hnacou silou tvorby pracovných miest a rastu trhu práce a ich schopnosť prispôsobiť sa umožnila rozvoj inovatívnych obchodných modelov a uľahčila vstup na trh práce ľuďom, ktorí boli z neho predtým vylúčení. Avšak**

a bezpečnejšiu formu zamestnania, ak je k dispozícii, a dostať písomnú odpoveď od zamestnávateľa, pričom sa zohľadnia potreby zamestnávateľov aj pracovníkov.

niektoré formy zamestnania sú viac otvorené neistým a nepredvídateľným pracovným podmienkam. Ak majú zamestnávateľia 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 ustanovenými v Európskom pilieri sociálnych práv.** 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.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 21

**Návrh smernice
Odôvodnenie 25 a (nové)**

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

(25a) Smernice Rady 97/81/ES, 1999/70/ES a 2008/104/ES sa nad'alej uplatňujú a dopĺňajú ustanovenia tejto smernice so zreteľom na prechod z jednej formy zamestnania na druhú.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 22

**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

Pozmeňujúci návrh 23

Návrh smernice Odôvodnenie 27

Text predložený Komisiou

(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**.

Pozmeňujúci návrh

(27) Sociálni partneri sa môžu domnievať, že v konkrétnych sektoroch či situáciách by **sa mohli** na dosiahnutie účelu tejto smernice ustanovenia **upraviť, doplniť alebo zlepšiť**. Členské štáty by preto mali mať možnosť umožniť sociálnym partnerom uzatvárať kolektívne zmluvy upravujúce ustanovenia obsiahnuté v uvedenej kapitole **III tejto smernice** za predpokladu, že sa **neznížia minimálne štandardy ustanovené v danej kapitole**.

Pozmeňujúci návrh 24

Návrh smernice Odôvodnenie 28

Text predložený Komisiou

(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 REFIT⁴¹ 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

Pozmeňujúci návrh

(28) Verejná konzultácia o Európskom pilieri sociálnych práv ukázala, že je potrebné posilniť presadzovanie pracovného práva Únie, aby sa zabezpečila jeho účinnosť. **Hodnotenie smernice 91/533/EHS v rámci programu regulačnej vhodnosti a efektívnosti Komisie⁴¹ potvrdilo, že účinnosť pracovného práva Únie by mohli zlepšiť posilnené mechanizmy presadzovania.** Ukázalo sa, že v prípade zamestnávateľov, ktorí nevydajú

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.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, s. 26.

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 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 **zamestnávateľ neurobí. Medzi tieto pozitívne prezumpcie by mohla patriť prezumpcia, že pracovník má pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, že neexistuje skúšobná lehota alebo že pracovník pôsobí na pozícii na plný pracovný úväzok, ak príslušné informácie chýbajú.** Tento nápravný prostriedok by mal byť súčasťou postupu, v rámci ktorého **zamestnanec alebo tretia strana, napríklad zástupcovia pracovníka alebo iný príslušný subjekt či orgán, informuje**, že chýbajú príslušné údaje, a bude mať 15 dní na to, aby poskytol úplné a správne informácie.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, s. 26.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 25

Návrh smernice Odôvodnenie 34

Text predložený Komisiou

(34) Členské štáty by mali zabezpečiť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie povinností podľa tejto smernice.

Pozmeňujúci návrh

(34) Členské štáty by mali zabezpečiť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie povinností podľa tejto smernice ***prípadne vrátane pokút alebo kompenzačných platieb.***

Or. en

Pozmeňujúci návrh 26

Návrh smernice

Odôvodnenie 36

Text predložený Komisiou

(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.

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 ***vrátane zavedenia zmlúv bez uvedenia pracovného času alebo podobných druhov pracovných zmlúv.***

Or. en

Pozmeňujúci návrh 27

Návrh smernice

Odôvodnenie 37

Text predložený Komisiou

(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 osobitnú pozornosť** by sa mala venovať mikropodnikom a administratívne zaťaženi, a aby výsledky svojich posúdení uverejnili.

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 nebudú **neprimerane** zasiahnuté **a najmä aby venovali osobitnú pozornosť** mikropodnikom a **možnému** administratívne zaťaženi, a aby výsledky svojich posúdení uverejnili.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 28

Návrh smernice
Odôvodnenie 38

Text predložený Komisiou

(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.**

Pozmeňujúci návrh

(38) Členské štáty **by mali do vykonávania** tejto smernice **zapájať sociálnych partnerov** a **poskytnúť im** všetky potrebné **prostriedky**, aby **mohlo byť toto zapojenie účinné.**

Or. en

Pozmeňujúci návrh 29

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 ul'ahčiť toto presadzovanie.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 30

Návrh smernice Článok 1 – odsek 1

Text predložený Komisiou

1. Účelom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky podporou **bezpečnejšieho** a predvídateľnejšieho zamestnávania a zároveň zaistiť adaptabilitu trhu práce.

Pozmeňujúci návrh

1. Účelom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky podporou **transparentnejšieho** a predvídateľnejšieho zamestnávania a zároveň zaistiť adaptabilitu trhu práce.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 31

Návrh smernice Článok 1 – odsek 3 a (nový)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

3a. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že nebudú uplatňovať povinnosti stanovené v tejto smernici na štátnych zamestnancov.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 32

Návrh smernice Článok 1 – odsek 6

Text predložený Komisiou

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.

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 **osoby v domácnosti**, ktoré **pôsobia ako zamestnávateľa, ak** bola práca vykonávaná pre danú domácnosť.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 33

Návrh smernice

Článok 2 – odsek 1 – písmeno b

Text predložený Komisiou

b) „zamestnávateľ“ je jedna fyzická alebo právnická osoba alebo viaceré takéto osoby, **ktoré sú priamo či nepriamo** stranou pracovnoprávneho vzťahu s pracovníkom;

Pozmeňujúci návrh

b) „zamestnávateľ“ je jedna fyzická alebo právnická osoba alebo viaceré takéto osoby **alebo iné subjekty, ktoré sú** stranou pracovnoprávneho vzťahu s pracovníkom;

Or. en

Odôvodnenie

Výraz „byť nepriamo stranou pracovnoprávneho vzťahu“ je nejasný a viedol by k právnej neistote a súdnym sporom. Znemožnilo by to jasné určenie toho, kto je zodpovedný zamestnávateľ, čo by bolo tiež na ujmu zamestnanca. Existujú totiž aj iné subjekty bez právnej subjektivity, ktoré by mohli byť zamestnávateľom.

Pozmeňujúci návrh 34

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno g

Text predložený Komisiou

g) **akýkoľvek nárok na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom;**

Pozmeňujúci návrh

g) **akákoľvek odborná príprava, ktorú je zamestnávateľ povinný poskytnúť podľa právnych predpisov alebo kolektívnych dohôd alebo v súlade so svojou všeobecnou politikou v oblasti**

Pozmeňujúci návrh 35

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno i

Text predložený Komisiou

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;

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, **ako aj formálne požiadavky na oznámenie o ukončení zmluvy a lehota na podanie žaloby proti prepusteniu;**

Or. en

Pozmeňujúci návrh 36

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno j

Text predložený Komisiou

j) začiatočnú základnú sumu, ďalšie zložky a výplatné termíny a spôsob odmeny za prácu, na ktorú má zamestnanec nárok;

Pozmeňujúci návrh

j) začiatočnú základnú sumu, ďalšie zložky, **ako sú platby v naturáliách alebo iné benefity**, výplatné termíny a spôsob odmeny za prácu, na ktorú má zamestnanec nárok;

Or. en

Pozmeňujúci návrh 37

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno k

Text predložený Komisiou

k) **ak je rozvrhnutie pracovného času celkom alebo z väčšej časti nepremennivé, dĺžku štandardného pracovného dňa alebo týždňa pracovníka a akékoľvek pravidlá práce nadčas a odmeny** za ňu;

Pozmeňujúci návrh

k) **dĺžku štandardného pracovného dňa alebo týždňa zamestnanca a prípadne dojednaní pre prácu mimo štandardného pracovného dňa alebo týždňa vrátane presunov pracovnej doby a nadčasov a primerané predbežné oznámenie o tejto práci a odmeny** za ňu;

Or. en

Pozmeňujúci návrh 38

Návrh smernice

Článok 1 – odsek 2 – bod 1 – úvodná časť

Text predložený Komisiou

1. **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:**

Pozmeňujúci návrh

1. **ak pracovná zmluva pracovníka neustanovuje štandardný pracovný deň alebo týždeň, ako sa uvádza v písmene k), alebo ak je objem práce premenlivý a je väčšinou určovaný zamestnávateľom, zamestnávateľ informuje pracovníka o:**

Or. en

Pozmeňujúci návrh 39

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – bod 1 – písmeno i a (nové)

Text predložený Komisiou

ia) počet zaručených platených hodín a odmena za prácu vykonanú nad rámec týchto zaručených hodín;

Pozmeňujúci návrh

Or. en

Pozmeňujúci návrh 40

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 2 – písmeno l – bod ii

Text predložený Komisiou

ii) minimálna lehota, v ktorej musí byť pracovníkovi vopred oznámený začiatok pracovnej úlohy;

Pozmeňujúci návrh

(Netýka sa slovenskej verzie.)

Or. en

Pozmeňujúci návrh 41

Návrh smernice

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

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

ma) informácia o zástupcoch zamestnancov, ktorí v podniky existujú;

Or. es

Pozmeňujúci návrh 42

Návrh smernice

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

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

na) dôkaz o registrácii v inštitúcii alebo inštitúciách sociálneho zabezpečenia uvedenej alebo uvedených v písmene n).

Or. en

Pozmeňujúci návrh 43

Návrh smernice

Článok 3 – odsek 3

Text predložený Komisiou

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.

Pozmeňujúci návrh

3. Ak je to vhodné, informácie uvedené v odseku 2 písm. f) až **l**) a n) možno poskytnúť formou odkazu na zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia alebo ustanovenia štatútov či kolektívne zmluvy **a interné podnikové pravidlá** upravujúce tieto jednotlivé body.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 44

Návrh smernice
Článok 4 – odsek 1

Text predložený Komisiou

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.**

Pozmeňujúci návrh

1. Informácie uvedené v článku 3 ods. 2 **písm. a) až f) a písm. j) až na)** sa poskytujú pracovníkovi **individuálne a písomne**, najneskôr **do troch pracovných dní odo dňa začatia** pracovnoprávneho vzťahu. **Tie isté informácie sa poskytujú ústne v prvý deň pracovnoprávneho vzťahu.**

Lehota uvedená v prvom pododseku sa môže v prípade výnimočných okolností predĺžiť maximálne o jeden týždeň.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 45

Návrh smernice
Článok 4 – odsek 1 a (nový)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

1a. Informácie uvedené v článku 3 ods. 2 písm. g), h) a i) sa poskytujú pracovníkovi písomne do pätnástich pracovných dní odo dňa začatia

Pozmeňujúci návrh 46

Návrh smernice

Článok 4 – odsek 3

Text predložený Komisiou

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 zamestnávateľia, 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.

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 zamestnávateľia, 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, **odborníkov** a podniky v Únii.

Pozmeňujúci návrh 47

Návrh smernice

Článok 4 a (nový)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

Článok 4 a

Prenos informácií

Všetky dokumenty sa poskytujú písomne v papierovej alebo elektronickej podobe za predpokladu, že sú ľahko dostupné, je k nim dodané potvrdenie o prevzatí a môžu byť uložené a vytlačené.

Pozmeňujúci návrh 48

Návrh smernice

Článok 5 – odsek 1 a (nový)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

1a. Dokument uvedený v odseku 1 sa nevzťahuje na zmeny, ktoré odzrkadľujú iba zmeny zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení alebo ustanovení štatútov alebo kolektívnych zmlúv alebo dohôd pracovných rád citovaných v dokumentoch uvedených v článku 4 ods. 1 a prípadne v článku 6.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 49

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 **zamestnávateľ predložil** pracovníkovi, ktorý je povinný pracovať v inom členskom štáte, ako je členský štát, v ktorom zvyčajne pracuje, alebo v tretej krajine, ešte pred **pracovníkovým** odchodom predložený dokument uvedený v článku 4 ods. 1 a aby obsahoval aspoň tieto dodatočné informácie:

Or. en

Pozmeňujúci návrh 50

Návrh smernice

Článok 6 – odsek 1 – písmeno c

Text predložený Komisiou

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;**

Pozmeňujúci návrh

c) ak je to relevantné, peňažné alebo vecné dávky spojené s pracovnou úlohou alebo úlohami;

Or. en

Pozmeňujúci návrh 51

Návrh smernice

Článok 6 – odsek 1 – písmeno d

Text predložený Komisiou

d) **ak je to vhodné, podmienky repatriácie pracovníka.**

Pozmeňujúci návrh

d) **podmienky** repatriácie pracovníka.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 52

Návrh smernice

Článok 6 – odsek 1 – písmeno d a (nové)

Text predložený Komisiou

da) v prípade vyslaných pracovníkov v rozsahu pôsobnosti smernice 96/71/ES odkaze na oficiálnu vnútroštátnu webovú stránku alebo stránky vypracované hostiteľským členským štátom alebo štátmi v súlade s článkom 5 ods. 2 smernice 2014/67/EÚ.

Pozmeňujúci návrh

Or. en

Pozmeňujúci návrh 53

Návrh smernice Článok 6 – odsek 2

Text predložený Komisiou

2. **Členské štáty zabezpečia, aby pracovník vyslaný do zahraničia, ak je vyslaným pracovníkom v zmysle smernice 96/71/ES, bol okrem toho informovaný o:**

- a) **odmene, na ktorú má pracovník nárok v súlade s uplatniteľným právom hostiteľského členského štátu;**
- b) **odkaze na oficiálnu vnútroštátnu webovú stránku alebo stránky vypracované hostiteľským členským štátom alebo štátmi v súlade s článkom 5 ods. 2 smernice 2014/67/EÚ.**

Pozmeňujúci návrh

vypúšťa sa

Or. en

Pozmeňujúci návrh 54

Návrh smernice Článok 7 – odsek 1

Text predložený Komisiou

1. Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, že pracovnoprávny vzťah podlieha skúšobnej lehote, táto lehota nepresiahla šesť mesiacov, **a to vrátane akéhokoľvek obdobia predĺženia.**

Pozmeňujúci návrh

1. Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, že pracovnoprávny vzťah podlieha skúšobnej lehote, táto lehota nepresiahla šesť mesiacov.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 55

Návrh smernice Článok 7 – odsek 2

Text predložený Komisiou

2. Členské štáty môžu stanoviť dlhšie

PE621.099v01-00

Pozmeňujúci návrh

2. Členské štáty môžu **výnimočne**

34/47

PR\1152211SK.docx

skúšobné lehoty, ak je to odôvodnené povahou zamestnania alebo **ak je to v záujme pracovníka.**

stanoviť dlhšie **skúšobnú lehotu, ktorá nepresiahne 12 mesiacov, v prípadoch, v ktorých** je to odôvodnené povahou zamestnania alebo **v rámci osobitných opatrení zameraných na podporu trvalého zamestnania, najmä mladých pracovníkov.**

Or. en

Pozmeňujúci návrh 56

Návrh smernice

Článok 7 – odsek 2 a (nový)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

2a. Členské štáty môžu stanoviť, že skúšobná lehota bude prerušená na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ak pracovník chýbal v zamestnaní z dôvodu dlhodobej choroby alebo dovolenky, s cieľom umožniť pracovníkovi, aby dokázal, že jeho zručnosti zodpovedajú požadovaným úlohám, a umožniť zamestnávateľom overiť vhodnosť pracovníka na plnenie týchto úloh.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 57

Návrh smernice

Článok 8 – odsek 1 a (nový)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

1a. Členské štáty zabezpečia, aby pracovníci, ktorí majú viac ako jedno zamestnanie, podliehali celkovým minimálnym bezpečnostným a zdravotným požiadavkám na organizáciu pracovného času, ako je stanovené v smernici Európskeho parlamentu a Rady

^{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).*

Or. en

Pozmeňujúci návrh 58

Návrh smernice Článok 8 – odsek 2

Text predložený Komisiou

2. **Zamestnávateľa** však môžu stanoviť podmienky nezlučiteľnosti, **ak sú takéto** obmedzenia **odôvodnené oprávnenými dôvodmi**, ako je ochrana obchodného tajomstva alebo predchádzanie konfliktom záujmov.

Pozmeňujúci návrh

2. **Členské štáty** môžu stanoviť podmienky **pre používanie obmedzení nezlučiteľnosti zo strany zamestnávateľov, konkrétne** obmedzenia **týkajúce sa osobitných kategórií zamestnávateľov z objektívnych dôvodov**, ako sú **zdravie a bezpečnosť**, ochrana obchodného tajomstva, **integrita verejnej služby** alebo predchádzanie konfliktom záujmov.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 59

Návrh smernice Článok 9 – nadpis

Text predložený Komisiou

Minimálna predvídateľnosť práce

Pozmeňujúci návrh

Minimálna predvídateľnosť práce **pri pracovných zmluvách na požiadanie a podobných formách práce**

Or. en

Pozmeňujúci návrh 60

Návrh smernice

Článok 9 – odsek 1 – úvodná časť

Text predložený Komisiou

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:

Pozmeňujúci návrh

Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, že **pracovná zmluva** pracovníka **neustanovuje štandardný pracovný deň** alebo **týždeň**, od neho zamestnávateľ mohol vyžadovať prácu len vtedy, ak:

Or. en

Pozmeňujúci návrh 61

Návrh smernice

Článok 9 – odsek 1 a (nový)

Text predložený Komisiou

Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, že **pracovná zmluva** pracovníka **neustanovuje štandardný pracovný deň** alebo **týždeň**, od neho zamestnávateľ mohol vyžadovať prácu len vtedy, ak:

Pozmeňujúci návrh

1a. Ak nie je splnená jedna alebo obidve z podmienok stanovených v prvom pododseku, pracovník má právo odmietnuť pracovnú úlohu bez nepriaznivých dôsledkov.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 62

Návrh smernice

Článok 9 – odsek 1 b (nový)

Text predložený Komisiou

Členské štáty zabezpečia, aby v prípade, že **pracovná zmluva** pracovníka **neustanovuje štandardný pracovný deň** alebo **týždeň**, od neho zamestnávateľ mohol vyžadovať prácu len vtedy, ak:

Pozmeňujúci návrh

1b. Pracovníci majú právo prijať pracovnú úlohu, ak si to želajú, a to aj vtedy, keď nie sú splnené kritériá stanovené v odseku 1 písm. a) alebo b). Referenčné hodiny, referenčné dni a minimálna lehota na predbežné oznámenie podľa ods. 1 môžu byť zmenené alebo upravené ad hoc, ak o to

požiada zamestnávateľ alebo pracovník, a na základe ich vzájomnej dohody.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 63

Návrh smernice

Článok 9 – odsek 1 c (nový)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

1c. Ak nie sú zavedené žiadne právne opatrenia, ktoré majú zabrániť zneužívaniu zmlúv na prácu na požiadanie a podobné formy 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) od šiestich mesiacov od začiatku pracovnoprávneho vzťahu vyvrátiť nú 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;

ii) požiadavku, aby zamestnávatelia objektívne zdôvodnili používanie takýchto zmlúv spolu s účinným celkovým časovým limitom na používanie takejto zmluvy vo vzťahu k príslušným pracovníkom;

iii) prípadne rozsah, v rámci ktorého môžu pracovné hodiny fluktuovať medzi jednotlivými týždňami;

iv) podľa potreby a pokiaľ možno požiadavku, aby zamestnávatelia prideliť ovali pracovníkom pracovné hodiny s predstihom, aby im umožnili vopred plánovať.

Pozmeňujúci návrh 64

Návrh smernice Článok 9 a (nový)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

Článok 9 a

Zaručené hodiny ako minimálna predvídateľnosť

Ak pracovník po tom, ako súhlasil s pracovnou úlohou, nemôže poskytovať služby v dôsledku toho, že zamestnávateľ sa oneskorí pri pridelovaní práce pracovníkovi a pracovník nie je za toto omeškanie zodpovedný, si pracovník zachováva svoje právo na odmenu, no nemôže byť kompenzovaný inou prácou, ktorú môže odvieť inokedy.

Or. es

Pozmeňujúci návrh 65

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 odpracovanými mesiacmi u toho istého zamestnávateľa **a po dokončení povinnej odbornej prípravy a uplynutí skúšobnej lehoty mohli požiadať o prechod na predvídateľnejšiu formu zamestnania**, ak je k dispozícii.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 66

Návrh smernice

Článok 10 – odsek 2 a (nový)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

2a. Tento článok platí bez toho, aby boli dotknuté smernice 97/81/EHS a 2008/104/ES.

Or. en

Odôvodnenie

Smernicami Rady o práci na kratší pracovný čas, práci na kratší pracovný čas a dočasnej agentúrnej práci sa už stanovujú pravidlá týkajúce sa prechodu na inú formu zamestnania. Pravidlá uvedené v týchto troch smerniciach by sa mali naďalej uplatňovať.

Pozmeňujúci návrh 67

Návrh smernice

Článok 11 – nadpis

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

Odborná príprava

Povinná odborná príprava

Or. en

Pozmeňujúci návrh 68

Návrh smernice

Článok 11 – odsek 1

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľia 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**

Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľia bezplatne poskytli pracovníkom odbornú prípravu, ak sú podľa právnych predpisov Únie alebo vnútroštátnych právnych predpisov alebo príslušných kolektívnych zmlúv povinní poskytovať odbornú prípravu **súvisiacu s ponúkanou prácou.**

ktoré sú prijatí.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 69

Návrh smernice

Článok 12 – odsek 1

Text predložený Komisiou

Členské štáty ***môžu umožniť sociálnym partnerom uzatvárať kolektívne zmluvy*** v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou, ktorými sa stanovujú pravidlá pracovných podmienok pracovníkov ***odlišné od tých, ktoré sú uvedené v článkoch 7 až 11***, pričom sa musí dodržiavať všeobecná ochrana pracovníkov.

Pozmeňujúci návrh

Členské štáty ***povzbudzujú sociálnych partnerov k uzatváraniu kolektívnych zmlúv*** v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou, ktorými sa stanovujú pravidlá pracovných podmienok pracovníkov, ktoré ***prispôbujú, dopĺňajú a vylepšujú ustanovenia kapitoly III, pričom sa musí dodržiavať všeobecná ochrana pracovníkov a splnenie minimálnych požiadaviek ustanovených v tejto smernici.***

Or. en

Pozmeňujúci návrh 70

Návrh smernice

Článok 14 – odsek 1 – úvodná časť

Text predložený Komisiou

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:***

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, ***začali oba tieto postupy:***

Or. en

Pozmeňujúci návrh 71

Návrh smernice

Článok 17 – odsek 1

Text predložený Komisiou

1. Členské štáty prijímú 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.

Pozmeňujúci návrh

1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na **zabráneniu prepusteniu** alebo postupu s rovnocenným účinkom a všetky prípravy na prepustenie pracovníkov z dôvodu, že si uplatňovali práva stanovené v tejto smernici.

Or. es

Pozmeňujúci návrh 72

Návrh smernice

Článok 19 – odsek 1

Text predložený Komisiou

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

Pozmeňujúci návrh

1. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v členských štátoch. **Táto smernica sa nesmie v žiadnom členskom štáte použiť na oslabenie lepších pracovných podmienok stanovených v kolektívnych zmluvách.**

Or. en

Pozmeňujúci návrh 73

Návrh smernice

Článok 20 – odsek 1 a (nový)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

1a. Členské štáty do vykonávania tejto smernice zapájajú sociálnych partnerov a zabezpečia, že budú mať všetky potrebné prostriedky, aby mohlo byť toto zapojenie

účinné.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 74

Návrh smernice Článok 20 a (nový)

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

Článok 20a

Inšpekcie a monitorovanie

Členské štáty zabezpečia, aby vnútroštátne orgány inšpekcie práce vymáhali dodržiavanie ustanovení týkajúcich sa práv pracovníkov stanovených v tejto smernici.

Vnútroštátnym orgánom inšpekcie práce sa poskytne koordinácia na úrovni Únie a špecifická odborná príprava s cieľom uľahčiť toto presadzovanie.

Členské štáty na svojom území zabezpečia vykonávanie účinných a adekvátnych kontrol vykonaných na účely monitorovania vykonávania tejto smernice.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 75

Návrh smernice Článok 21

Text predložený Komisiou

Pozmeňujúci návrh

Práva a povinnosti stanovené v tejto smernici sa uplatňujú na existujúce pracovnoprávne vzťahy od [dátum nadobudnutia účinnosti + 2 roky]. Zamestnávateľia však poskytnú alebo doplnia dokumenty uvedené v článku 4 ods. 1, článku 5 a článku 6 iba na žiadosť

Práva a povinnosti stanovené v tejto smernici sa uplatňujú na existujúce pracovnoprávne vzťahy od [dátum nadobudnutia účinnosti + 2 roky]. Zamestnávateľia 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.

pracovníka **alebo zástupcu odborov**. Nepodanie takejto žiadosti nesmie mať za následok, že pracovníci budú vylúčení z minimálnych práv stanovených v tejto smernici.

Or. en

Pozmeňujúci návrh 76

Návrh smernice Článok 22 – odsek 1

Text predložený Komisiou

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.

Pozmeňujúci návrh

Do [dátum nadobudnutia účinnosti + 5 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 **a zlepšenia**.

Or. es

DÔVODOVÁ SPRÁVA

Návrh Európskej komisie má za cieľ nahradiť smernicu z roku 1991 o písomnom vyhlásení (91/533/ES) novým nástrojom, ktorým sa zabezpečí transparentnosť pracovných podmienok pre všetkých pracovníkov a ktorým sa vymedzuje nový súbor konkrétnych práv umožňujúcich zlepšiť predvídateľnosť a bezpečnosť pracovných podmienok, najmä pre osoby v netradičnom pracovnom pomere. Návrh vychádza zo záverov hodnotenia smernice o písomnom vyhlásení v rámci programu REFIT¹, ktoré odhalili nedostatky v oblasti uplatňovania a na úrovni účinnosti.

Podľa článku 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) Komisia otvorila dve fázy konzultácií s európskymi sociálnymi partnermi. Diskusie, ktoré sa uskutočnili medzi sociálnymi partnermi, neumožnili začať proces dialógu na túto tému s cieľom zaviesť zmluvné vzťahy vrátane dohôd, ako je stanovené v článku 155 ZFEÚ.

Vzhľadom na dôležitosť splnenia záväzkov Únie v oblasti zlepšovania pracovných podmienok občanov Komisia tento návrh 21. decembra 2017 prijala². Je nesmierne dôležité, aby sa obaja spoluzakonodarcovia chopili tejto príležitosti a zaviazali sa k tomu, že dospejú k dohode o týchto výzvach ešte pred koncom nášho mandátu v roku 2019. Treba tak spraviť, aby sa splnili očakávania našich občanov a prispelo sa k ich prosperite.

Táto smernica má podľa nášho názoru tri ciele. Ako prvé má za cieľ konkrétnejší rozvoj práv uznaných v medziinštitucionálnom vyhlásení v Európskom pilieri sociálnych práv, ktoré bolo spoločne vydané 17. novembra 2017 v Göteborgu³. Toto vyhlásenie mieni prispieť k zavedeniu viacerých zásad uvedených v tomto pilieri, najmä zásady 5 týkajúcej sa stabilného a prispôsobivého zamestnania a zásady 7 o informáciách týkajúcich sa pracovných podmienok a ochrany v prípade prepustenia.

Táto smernica ustanovuje isté všeobecné minimálne práva európskych občanov a pracovníkov a reaguje na silné sociálne požiadavky a želanie priblížiť občanov k EÚ tým, že objasní, aký veľký prínos pre nich má Európa a oni zase pre Európu. V návrhu sa ustanovuje najmä skúšobná lehota 6 mesiacov, pokiaľ nie je opodstatnená dlhšia lehota, právo pracovať pre viacerých zamestnávateľov, pričom sa zakáza doložky o „exkluzivite“ alebo „nezlučiteľnosti“, ako aj právo na väčšiu predvídateľnosť pracovného času pre pracovníkov s premenlivou pracovnou dobou.

Je zjavné, že bude potrebné tieto všeobecné minimálne práva ohraničiť a nechať členským štátom, ktoré si to želajú, možnosť tieto práva ešte rozšíriť, pričom treba uviesť, že ich praktické zavedenie sa môže uskutočniť iba na úrovni každého členského štátu.

Ide nielen o zásadu uplatňovania subsidiarity, ale aj o to, aby sa sledoval praktický prístup založený na decentralizácii, pretože trh práce každého európskeho štátu stojí na pozadí stáročí kultúrneho vývoja, rozličných výrobných spôsobov, finančných podmienok a dokonca klimatických podmienok.

¹ Hodnotenie „smernice o písomnom vyhlásení“ (91/533/EHS) v rámci programu REFIT, SWD(2017) 205.

² Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii, COM(2017)797 - 2017/0355 (COD)

³ Medziinštitucionálne vyhlásenie o Európskom pilieri sociálnych práv, Ú. v. EÚ C 428 z 13.12.2017. S. 10 – 15.

Bolo by absurdné ašpirovať na zjednotenie, keďže praktické prevedenie sa uskutoční prostredníctvom príslušnej transpozície v každom členskom štáte.

Upozorňujeme zároveň, že úloha sociálneho dialógu a kolektívnych zmlúv je súčasťou samotnej DNA sociálnej Európy a že preto treba pripisovať väčšiu úlohu sociálnemu dialógu a všetkým jeho formám, aby sa tieto minimálne práva rozvíjali, dopĺňali, vylepšovali, zavádzali do praxe a upevňovali na vnútroštátnej úrovni.

Po druhej strane vo veľkej miere spolupracuje so zavedením sociálnoprávneho rámca, ktorý umožní rozvinúť slobodnú hospodársku súťaž a úplnú mobilitu občanov, čo možno označiť za spravodlivé podmienky hospodárskej súťaže. Sloboda pohybu pracovníkov a občanov je vlastne základným právom Európanov a nenahraditeľným nástrojom, ktorý umožní znížiť nezamestnanosť a dospieť k hospodárskej a sociálnej konvergencii.

Ale Európa, či už bude sociálna alebo nie, chce, aby sa popri mobilite a slobodnej hospodárskej súťaži dodržiavali základné práva pracovníkov, teda rovnaké minimálne práva pre všetkých. Nemožno sa usilovať o konvergenciu, ak sa bude brániť mobilite a konkurencii nákladov, ale treba sa vyhnúť tomu, aby hospodárska súťaž prebiehala na úkor sociálnych a pracovných práv, ktoré sú pre pracovníkov nevyhnutné. Európa má k dispozícii pravidlá, občas možno príliš detailné, ktoré však umožňujú riadne fungovanie jednotného trhu a rozvoj štyroch základných slobôd pohybu.

A teraz nadišiel čas, aby sa ustanovili minimálne pravidlá pre pracovnoprávne vzťahy a práva pracovníkov. Tieto pravidlá sa prostredníctvom predmetnej smernice aktualizujú a spresňujú po 27 rokoch platnosti smernice o písomnom vyhlásení z roku 1991. Jednotný trh nebude úplný a integrovaný bez úplného rozvoja a využívania slobody pohybu pracovníkov či bez spoločných minimálnych pravidiel týkajúcich sa pracovných podmienok.

A nakoniec je úplne jasné, že smernica má tiež vytvoriť rámec pre nové formy práce, ako aj pre tie, ktoré už poznáme, a tie, ktoré vyplynuli z neuveriteľnej dynamiky nových technológií. V tomto zmysle je navrhovaná smernica odpoveďou na nedávne uznesenia, v ktorých Parlament vyzýva Komisiu na revíziu smernice, aby sa zohľadnili nové formy práce a aby sa pre každého pracovníka zabezpečil spoločný súbor práv bez ohľadu na druh zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu¹.

Je zrejmé, že Európa chce zabrániť akémukoľvek vykorisťovaniu pracovníkov pôsobiacich v nových, pružnejších, imaginatívnejších, prispôsobivejších formách zamestnania a akejkolvek absencii ich ochrany, ktorá je nezlučiteľná s európskym sociálnym modelom. Pritom sa síce nesmie stratiť pružná dynamika týchto foriem práce (ktorá je pre pracovníka často prínosom) ani prispôsobivosť, ale tieto nové formy práce nesmú poškodzovať minimálne právo na informácie a transparentnosť pre občanov, ktorí hľadajú zamestnanie. Navrhovaná smernica ustanovuje, že všetkým pracovníkom v Únii musia byť poskytované aktualizované a podrobné informácie o pracovnoprávnom vzťahu.

Okrem toho je dôležité vyzdvihnúť iniciatívu Komisie, ktorá spočíva v objasnení osobnej pôsobnosti smernice tým, že sa zavádza vymedzenie pojmu „pracovník“, ktoré vytvára kategóriu pracovníka na základe ustálenej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. Táto

¹ Uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o Európskom pilieri sociálnych práv. Uznesenie Európskeho parlamentu zo 4. júla 2017 o pracovných podmienkach a neistých pracovných miestach.

pôsobnosť sa tiež rozširuje tak, aby mali členské štáty menšiu možnosť vylúčiť pracovníkov v príležitostnom alebo krátkodobom pracovnom pomere.