



Dokument ze zasedání

A8-0355/2018

26.10.2018

*****I**

ZPRÁVA

o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

Zpravodaj: Enrique Calvet Chambon

Vysvětlivky

- * Postup konzultace
- *** Postup souhlasu
- ***I Řádný legislativní postup (první čtení)
- ***II Řádný legislativní postup (druhé čtení)
- ***III Řádný legislativní postup (třetí čtení)

(Druh postupu závisí na právním základu navrženém v návrhu aktu.)

Pozměňovací návrhy k návrhu aktu**Pozměňovacích návrhy Parlamentu předložené ve dvou sloupcích**

Vypuštění textu je označeno **tučnou kurzivou** v levém sloupci. Nahrazení je označeno **tučnou kurzivou** v obou sloupcích. Nový text je označen **tučnou kurzivou** v pravém sloupci.

První a druhý řádek záhlaví každého pozměňovacího návrhu označují příslušnou část projednávaného návrhu aktu. Pokud se pozměňovací návrh týká existujícího aktu, který má být návrhem aktu pozměněn, je v záhlaví mimo to na třetím řádku uveden existující akt a na čtvrtém řádku ustanovení existujícího aktu, kterého se pozměňovací návrh týká.

Pozměňovací návrhy Parlamentu v podobě konsolidovaného textu

Nové části textu jsou označeny **tučnou kurzivou**. Vypuštěné části textu jsou označeny symbolem ■ nebo přeškrtnuty. Nahrazení se vyznačují tak, že nový text se označí **tučnou kurzivou** a nahrazený text se vymaže nebo přeškrtně. Výjimečně se neoznačují změny výlučně technické povahy, které provedly příslušné útvary za účelem vypracování konečného znění.

OBSAH

	Strana
NÁVRH LEGISLATIVNÍHO USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU	5
VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ	65
STANOVISKO VÝBORU PRO PRÁVNÍ ZÁLEŽITOSTI	68
STANOVISKO VÝBORU PRO PRÁVA ŽEN A ROVNOST POHLAVÍ	118
POSTUP V PŘÍSLUŠNÉM VÝBORU	131
JMENOVITÉ KONEČNÉ HLASOVÁNÍ V PŘÍSLUŠNÉM VÝBORU	132

NÁVRH LEGISLATIVNÍHO USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

**o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))**

(Řádný legislativní postup: první čtení)

Evropský parlament,

- s ohledem na návrh Komise předložený Evropskému parlamentu a Radě (COM(2017)0797),
 - s ohledem na čl. 294 odst. 2 a čl. 153 odst. 1 písm. b) a čl. 153 odst. 2. písm. b) Smlouvy o fungování Evropské unie, v souladu se kterými Komise předložila svůj návrh Parlamentu (C8-0006/2018),
 - s ohledem na čl. 294 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie,
 - s ohledem na odůvodněná stanoviska předložená švédským parlamentem v rámci protokolu č. 2 o používání zásad subsidiarity a proporcionality, v nichž se uvádí, že návrh legislativního aktu není v souladu se zásadou subsidiarity,
 - s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 23. května 2018¹,
 - s ohledem na stanovisko Výboru regionů ze dne 5. července 2018²
 - s ohledem na článek 59 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci a stanoviska Výboru pro právní záležitosti a Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví (A8-0355/2018),
1. přijímá níže uvedený postoj v prvním čtení;
 2. vyzývá Komisi, aby věc znovu postoupila Parlamentu, jestliže svůj návrh nahradí jiným textem, podstatně jej změní nebo má v úmyslu jej podstatně změnit;
 3. pověřuje svého předsedu, aby předal postoj Parlamentu Radě a Komisi, jakož i vnitrostátním parlamentům.

Pozměňovací návrh 1

**Návrh směrnice
Bod odůvodnění 1**

¹ Úř. věst. C... / Dosud nezveřejněné v Úředním věstníku.
²

(1) Listina základních práv Evropské unie stanoví v článku 31, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.

(1) Listina základních práv Evropské unie stanoví v článku 31, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou. ***Cíle této směrnice by měly být v plném souladu s Listinou základních práv Evropské unie a Evropskou sociální chartou.***

Pozměňovací návrh 2

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 1 a (nový)

(1a) Zásada 5 evropského pilíře sociálních práv stanoví, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě, musí se zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv, zkušební doba by měla mít přiměřenou délku a musí se podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou. Dále stanoví, že je třeba zajistit nezbytnou flexibilitu pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobovat změnám hospodářské situace, a to v souladu s právními předpisy a kolektivními smlouvami.

Odůvodnění

Doplnění odkazu na zásadu 5 evropského pilíře sociálních práv.

Pozměňovací návrh 3

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 2

Znění navržené Komisí

(2) Zásada 7 evropského pilíře sociálních práv, vyhlášeného dne 17. listopadu 2017 v Göteborgu, stanoví, že pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby, a **mají právo** na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace. Zásada 5 stanoví, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě, musí se zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv, zkušební doba by měla mít přiměřenou délku a musí se podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou.

Pozměňovací návrh 4

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(2) Zásada 7 evropského pilíře sociálních práv, vyhlášeného dne 17. listopadu 2017 v Göteborgu, stanoví, že pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby, **mají právo být informováni o důvodech svého propuštění a také právo na přiměřenou výpovědní lhůtu a** na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace. Zásada 5 stanoví, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě, musí se zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv, zkušební doba by měla mít přiměřenou délku a musí se podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou **a zároveň je nutné zaměstnavatelům poskytnout nezbytnou flexibilitu, aby se mohli rychle přizpůsobit všem hospodářským změnám.**

o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby, a mají právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace.

Pozměňovací návrh 5

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 2 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(2b) Vytvořením evropského pilíře sociálních práv není dotčeno právo členských států na vymezení základních zásad jejich systémů sociálního zabezpečení a na správu jejich veřejných financí a nesmí jím být zásadně ovlivněna jejich finanční rovnováha.

Pozměňovací návrh 6

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 3

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(3) Od přijetí směrnice Rady 91/533/EHS³³ prošly trhy práce rozsáhlými změnami v důsledku demografického vývoje a digitalizace, což vedlo ke vzniku nových forem zaměstnání, a v důsledku toho k podpoře vzniku pracovních míst a růstu trhu práce. Nové formy zaměstnání **často nejsou tak pravidelné nebo stabilní jako tradiční pracovní poměry** a **způsobují horší předvídatelnost** pro dotčené pracovníky, **čímž** vytvářejí nejistotu, pokud jde o použitelná práva a sociální ochranu. V tomto měnícím se světě práce tudíž pracovníci čím dál více potřebují úplné informace o zásadních pracovních podmínkách, tyto informace by měli dostat písemně a **včas**. V zájmu náležité úpravy rozvoje nových forem zaměstnání by měla

(3) Od přijetí směrnice Rady 91/533/EHS prošly trhy práce rozsáhlými změnami v důsledku demografického vývoje a digitalizace, což vedlo ke vzniku nových forem zaměstnání, a v důsledku toho k **inovacím**, podpoře vzniku pracovních míst a růstu trhu práce. Nové formy zaměstnání **se mohou velmi lišit, pokud jde o jejich předvídatelnost, od tradičních pracovních poměrů a v některých případech způsobují** pro **dotyčné** pracovníky **horší předvídatelnost** vytvářejí nejistotu, pokud jde o použitelná práva a sociální ochranu, **a podporují vznik nejasných nebo nespravedlivých praktik, což destabilizuje pracovní trh**. V tomto měnícím se světě práce tudíž pracovníci **bez ohledu na své zaměření** čím dál více

být pracovníkům v Unii zajištěna také řada nových minimálních práv, jejichž cílem je podpora bezpečnosti a předvídatelnosti pracovního poměru a současně dosažení vzestupné konvergence v členských státech a zachování přizpůsobivosti trhu práce.

potřebují úplné informace o zásadních pracovních podmínkách, tyto informace by měli dostat *včas*, písemně a **formou, která pro ně bude snadno přístupná**. V zájmu náležité úpravy rozvoje nových forem zaměstnání by měla být pracovníkům v Unii zajištěna také řada nových minimálních práv, jejichž cílem je podpora bezpečnosti a předvídatelnosti pracovního poměru a současně dosažení vzestupné konvergence v členských státech a zachování přizpůsobivosti trhu práce.

³³ Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, 18.10.1991, s. 32).

³³ Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, 18.10.1991, s. 32).

Pozměňovací návrh 7

Návrh směrnice Bod odůvodnění 5

Znění navržené Komisí

(5) Na úrovni Unie by proto měly být stanoveny minimální požadavky týkající se informací o podstatných aspektech pracovního poměru a pracovních podmínek, jež by se vztahovaly na každého pracovníka, čímž se pro všechny pracovníky v Unii zajistí **odpovídající** úroveň transparentnosti a předvídatelnosti, pokud jde o jejich pracovní podmínky.

Pozměňovací návrh

(5) Na úrovni Unie by proto měly být **posíleny a** stanoveny minimální požadavky týkající se informací o podstatných aspektech pracovního poměru a pracovních podmínek, jež by se vztahovaly na každého pracovníka, **bez ohledu na jeho formální status**, čímž se pro všechny pracovníky v Unii zajistí **co nejvyšší** úroveň transparentnosti a předvídatelnosti, pokud jde o jejich pracovní podmínky, **přičemž by měla být zachována rozumná míra flexibility nestandardních forem zaměstnání, aby tak byly zachovány jejich přínosy pro pracovníky a zaměstnavatele.**

Pozměňovací návrh 8

Návrh směrnice Bod odůvodnění 5 a (nový)

(5a) Členské státy by měly na základě objektivních důvodů stanovit, že určitá ustanovení uvedená v kapitole III budou upravena pro ozbrojené síly, policejní orgány, hasiče a další tísňové služby.

Pozměňovací návrh 9

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 5 b (nový)

(5b) Cíle této směrnice – prosazování bezpečnější a předpověditelnější nabídky pracovních sil a zároveň zajištění přizpůsobivosti pracovního trhu, přístupu k inovacím a lepších životních a pracovních podmínek – lze dosáhnout tím, že všem pracovníkům bude zajištěn lepší přístup k informacím o jejich pracovních podmínkách, dojde ke zlepšení pracovních podmínek, zejména v případě pracovníků zapojených do nových atypických forem práce, k účinnějšímu uplatňování právních předpisů a ke zvýšení transparentnosti pracovního trhu a zároveň se zabrání nadměrnému zatěžování podniků všech velikostí.

Pozměňovací návrh 10

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 6

(6) Komise vedla dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery o zlepšení, pokud jde o oblast působnosti a účinnost směrnice 91/533/EHS, a dále o rozšíření jejích cílů v zájmu **zavedení** nových práv pro pracovníky **podle článku 154 Smlouvy**. Mezi sociálními partnery

(6) Komise vedla **v souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU)** dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery o zlepšení, pokud jde o oblast působnosti a účinnost směrnice 91/533/EHS, a dále o rozšíření jejích cílů v zájmu **stanovení** nových práv pro

nebylo dosaženo dohody ohledně zahájení jednání o uvedených záležitostech. **Jak však potvrdil výsledek** otevřené veřejné konzultace, jež byla provedena za účelem získání stanovisek různých zúčastněných stran a občanů, je **důležité** přijmout v této oblasti na úrovni Unie opatření **prostřednictvím modernizace a uzpůsobení současného právního rámce.**

pracovníky. Mezi sociálními partnery nebylo dosaženo dohody ohledně zahájení jednání o uvedených záležitostech. **Z výsledků** otevřené veřejné konzultace, jež byla provedena za účelem získání stanovisek různých zúčastněných stran a občanů, **nicméně vyplynulo, že je nezbytné** přijmout v této oblasti na úrovni Unie opatření **a současný právní rámec přizpůsobit novému vývoji.**

Odůvodnění

„Stanovení“ je s ohledem na právní základ návrhu vhodnější slovo nežli „zavedení“.

Pozměňovací návrh 11

Návrh směrnice Bod odůvodnění 7

Znění navržené Komisí

(7) V zájmu zajištění účinnosti práv stanovených právními předpisy Unie by měla být aktualizována osobní působnost směrnice 91/533/EHS. Soudní dvůr Evropské unie stanovil ve své judikatuře kritéria pro určování statusu pracovníka³⁴, jež jsou vhodná ke stanovení osobní působnosti této směrnice. **Definice pracovníka v čl. 2 odst. 1 z těchto kritérií vychází. Zajišťují jednotné provádění osobní oblasti působnosti směrnice a současně ponechávají na vnitrostátních orgánech a soudech její uplatnění v konkrétních situacích. Pokud tato kritéria splňují, mohou být do oblasti působnosti směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavalanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platforem, stážisté a učni.**

³⁴ Rozsudky ve věci 66/85 ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum; věc C-428/09 ze dne 14. října 2010, Union

Pozměňovací návrh

(7) V zájmu zajištění účinnosti práv stanovených právními předpisy Unie by měla být aktualizována osobní působnost směrnice 91/533/EHS. Soudní dvůr Evropské unie **(dále jen „Soudní dvůr“)** stanovil ve své judikatuře kritéria pro určování statusu pracovníka³⁴, jež jsou vhodná ke stanovení osobní působnosti této směrnice.

³⁴ Rozsudky ve věci 66/85 ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum; věc C-428/09 ze dne 14. října 2010, Union

Syndicale Solidaires Isère; věc C-229/149 ze dne 9. července 2015, Balkaya; věc C-413/13 ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten a věc C-216/15 ze dne 17. listopadu 2016, Ruhrlandklinik.

Syndicale Solidaires Isère; věc C-229/149 ze dne 9. července 2015, Balkaya; věc C-413/13 ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten a věc C-216/15 ze dne 17. listopadu 2016, Ruhrlandklinik.

Pozměňovací návrh 12

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 7 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(7a) Členské státy si ponechávají právo stanovit, kdo je pracovník, pro účely vnitrostátního práva a praxe. Členské státy by měly zajistit, aby všechny fyzické osoby, která po určitou dobu vykonávají činnosti za úplatu pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu a pod jejím vedením, požívaly práv podle této směrnice, přičemž členské státy si mohou svobodně stanovit formu provedení osobní oblasti působnosti této směrnice ve vnitrostátním právu.

Pozměňovací návrh 13

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 7 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(7b) Osoby vykonávající samostatnou výdělečnou činnost, jež nesplňují kritéria stanovená v této směrnici, do oblasti působnosti této směrnice nespádají.

Pozměňovací návrh 14

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 7 c (nový)

(7c) Kritéria Soudního dvora pro určení postavení pracovníka zajistí jednotné provádění osobní oblasti působnosti této směrnice a současně ponechá na vnitrostátních orgánech a vnitrostátních soudech její uplatnění v konkrétních situacích. Pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavalanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, svobodná povolání, stážisté a učni tato kritéria splňují, spadají-li do oblasti působnosti této směrnice.

Pozměňovací návrh 15

Návrh směrnice Bod odůvodnění 8

(8) S ohledem na rostoucí počet pracovníků vyloučených z oblasti působnosti směrnice 91/533/EHS na základě odchylky ze strany členských států podle článku 1 uvedené směrnice je nezbytné nahradit tyto odchylky tím, aby měly členské státy možnost nepoužít ustanovení směrnice na pracovní poměr, jenž nepřesahuje celkem 8 hodin během referenčního období jednoho měsíce.
Odchylka se nedotýká definice pracovníka, jak je stanovena v čl. 2 odst. 1.

Pozměňovací návrh 16

Návrh směrnice Bod odůvodnění 9

(9) Vzhledem k nepředvídatelnosti práce na zavalanou, včetně smluv

(8) S ohledem na rostoucí počet pracovníků vyloučených z oblasti působnosti směrnice 91/533/EHS na základě odchylky ze strany členských států podle článku 1 uvedené směrnice je nezbytné nahradit tyto odchylky tím, aby měly členské státy možnost nepoužít ustanovení směrnice na pracovní poměr, jenž nepřesahuje celkem 8 hodin během referenčního období jednoho měsíce.

vypouští se

na nulový počet hodin, by se odchylka týkající se 8 hodin měsíčně neměla využívat v zaměstnaneckých poměrech, v nichž není před začátkem zaměstnání stanoven zaručený objem placené práce.

Pozměňovací návrh 17

Návrh směrnice Bod odůvodnění 10

Znění navržené Komisí

(10) Funkci a odpovědnost zaměstnavatele může v praxi plnit celá řada různých fyzických či právnických osob. Členské státy by měly mít i nadále možnost přesněji určit, které osoby se pokládají za zčásti nebo zcela odpovědné za provedení povinností, jež tato směrnice stanoví pro zaměstnavatele, pokud jsou všechny tyto povinnosti splněny. Členské státy by rovněž měly mít možnost rozhodnout, že veškerými těmito povinnostmi nebo jejich částí bude pověřena fyzická nebo právnická osoba, která není stranou pracovního poměru. Členské státy by měly mít možnost **stanovit zvláštní pravidla k vyloučení jednotlivců, kteří jednají jako zaměstnavatelé pracovníků v cizí domácnosti**, z povinností zvážit žádost o jiný typ zaměstnání a odpovědět na ni, **poskytovat bezplatnou povinnou odbornou přípravu** a z **působnosti mechanismu nápravy na základě domněnek, jež svědčí ve prospěch pracovníka, v případě chybějících informací v písemném prohlášení.**

Pozměňovací návrh 18

Návrh směrnice Bod odůvodnění 10 a (nový)

Pozměňovací návrh

(10) Funkci a odpovědnost zaměstnavatele může v praxi plnit celá řada různých fyzických či právnických osob **nebo dalších subjektů**. Členské státy by měly mít i nadále možnost přesněji určit, které osoby se pokládají za zčásti nebo zcela odpovědné za provedení povinností, jež tato směrnice stanoví pro zaměstnavatele, pokud jsou všechny tyto povinnosti splněny. Členské státy by rovněž měly mít možnost rozhodnout, že veškerými těmito povinnostmi nebo jejich částí bude pověřena fyzická nebo právnická osoba, která není stranou pracovního poměru. Členské státy by měly mít možnost **po konzultaci se sociálními partnery přizpůsobit zvláštní pravidla týkající se povinností zvážit žádost o jiný typ zaměstnání a odpovědět na ni a pravidla o bezplatné povinné odborné přípravě pro jednotlivce, kteří jednají jako zaměstnavatelé pracovníků ve svých domácnostech.**

(10a) Členské státy by měly mít možnost stanovit zvláštní pravidla pro vyloučení jednotlivců, kteří jednají jako zaměstnavatelé pracovníků v cizí domácnosti, z požadavků stanovených v této směrnici s cílem zvažovat žádosti o různé typy zaměstnání a odpovídat na ně, poskytovat bezplatnou povinnou odbornou přípravu a zajišťovat mechanismy nápravy na základě domněnek, jež svědčí ve prospěch pracovníka, v případě chybějících informací v dokumentaci, která má být pracovníkovi podle této směrnice poskytnuta.

Odůvodnění

Vyloučení je odůvodněno specifickou situací jednotlivců, kteří jednají jako zaměstnavatelé pracovníků v cizí domácnosti.

Pozměňovací návrh 19

**Návrh směrnice
Bod odůvodnění 11**

(11) Směrnice 91/533/EHS zavedla minimální seznam podstatných aspektů, o nichž musí být pracovníci písemně informováni. Je nezbytné tento seznam upravit tak, aby zohledňoval vývoj na trhu práce, zejména nárůst nestandardních forem zaměstnání.

(11) Směrnice 91/533/EHS zavedla minimální seznam podstatných aspektů, o nichž musí být pracovníci písemně informováni. Je nezbytné tento **minimální seznam základních aspektů, který může být členskými státy rozšířen**, upravit tak, aby zohledňoval vývoj na trhu práce, zejména nárůst nestandardních forem zaměstnání.

Pozměňovací návrh 20

**Návrh směrnice
Bod odůvodnění 12**

Znění navržené Komisí

(12) Informace o pracovní době by měly být v souladu s ustanoveními směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES³⁵ a měly by zahrnovat údaje o přestávkách, denním odpočinku, týdenním odpočinku a délce placené dovolené.

³⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

Pozměňovací návrh 21

Návrh směrnice Bod odůvodnění 13

Znění navržené Komisí

(13) Informace o odměňování, jež musí být poskytnuty, by měly zahrnovat všechny složky odměny, včetně peněžitých a věcných příspěvků, jež pracovník obdrží přímo či nepřímo v souvislosti s jeho prací. Podáváním těchto informací by neměla být dotčena svoboda zaměstnavatele stanovit další složky odměny, jako jsou jednorázové platby. Skutečnost, že složky odměny, na něž má pracovník nárok podle práva či kolektivní smlouvy, nebyly uvedeny v dotčených informacích, není důvodem k tomu, aby je pracovník nedostal.

Pozměňovací návrh 22

Návrh směrnice Bod odůvodnění 14

Pozměňovací návrh

(12) Informace o pracovní době by měly být v souladu s ustanoveními směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES³⁵ a měly by zahrnovat údaje o přestávkách, denním odpočinku, týdenním odpočinku a délce placené dovolené, ***tak aby byla zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví při práci.***

³⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

Pozměňovací návrh

(13) Informace o odměňování, jež musí být poskytnuty, by měly zahrnovat všechny složky odměny, včetně peněžitých a věcných příspěvků, ***platby přesčasů, bonusů či jiných přínosů,*** jež pracovník obdrží přímo či nepřímo v souvislosti s jeho prací. Podáváním těchto informací by neměla být dotčena svoboda zaměstnavatele stanovit další složky odměny, jako jsou jednorázové platby. Skutečnost, že složky odměny, na něž má pracovník nárok podle práva či kolektivní smlouvy, nebyly uvedeny v dotčených informacích, není důvodem k tomu, aby je pracovník nedostal.

(14) Pokud není vzhledem k povaze zaměstnání možné stanovit **pevný rozvrh pracovní doby**, měli by **pracovníci vědět**, jak **bude jejich rozvrh pracovní doby stanoven**, včetně časových období, v nichž mohou být povoláni do práce, a minimální lhůty, v níž **mají** být předem uvedomeni.

Pozměňovací návrh 23

Návrh směrnice Bod odůvodnění 15

(15) Informace o systémech sociálního zabezpečení by měly v příslušných případech zahrnovat **dávky** v nemoci, mateřství a **rovnocenné dávky, rodičovské, otcovské dávky, dávky** ve stáří, invaliditě, **pozůstalostní dávky, dávky** v nezaměstnanosti, **předdůchodové dávky a rodinné dávky**. Informace o sociálním zabezpečení, jež poskytuje zaměstnavatel, by měly v příslušných případech zahrnovat doplňkové důchodové systémy ve smyslu směrnice Rady 98/49/ES³⁶ a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU³⁷.

³⁶ Směrnice Rady 98/49/ES ze dne 29.

(14) Pokud není vzhledem k povaze zaměstnání možné stanovit **standardní pracovní den nebo týden, jako u smluv o práci na zavanou nebo podobného pracovního poměru**, měli by **zaměstnavatelé informovat pracovníky o tom, jak budou stanoveny jejich pracovní úkoly**, včetně časových období, **během** nichž mohou být povoláni do práce, a minimální lhůty, v níž **musí** být předem uvedomeni.

(15) Informace o systémech sociálního zabezpečení, **které mají být poskytnuty**, by měly **zahrnovat informace o příjmacích institucích sociálního zabezpečení a doklad o registraci u orgánů sociálního zabezpečení tam, kde má tuto odpovědnost zaměstnavatel**. V příslušných případech by měly zahrnovat **informace o dávkách** v nemoci, mateřství a **rovnocenných dávkách, rodičovských, otcovských dávkách, dávkách** ve stáří, invaliditě, **pozůstalostních dávkách, dávkách** v nezaměstnanosti, **předdůchodových dávkách, rodinných dávkách nebo dávkách souvisejících s pracovními úrazy nebo s nemocemi z povolání**. Informace o sociálním zabezpečení, jež poskytuje zaměstnavatel, by měly v příslušných případech zahrnovat doplňkové důchodové systémy ve smyslu směrnice Rady 98/49/ES³⁶ a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU³⁷.

³⁶ Směrnice Rady 98/49/ES ze dne 29.

června 1998 o ochraně nároků zaměstnanců a samostatně výdělečně činných osob, kteří se pohybují ve Společenství, na penzijní připojištění (Úř. věst. L 209, 25.7.1998, s. 46).

³⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU ze dne 16. dubna 2014 o minimálních požadavcích na podporu mobility pracovníků mezi členskými státy zlepšením nabývání a zachování doplňkových důchodových práv (Úř. věst. L 128, 30.4.2014, s. 1).

Pozměňovací návrh 24

Návrh směrnice Bod odůvodnění 16

Znění navržené Komisí

(16) Pracovníci by měli mít právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o svých právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Měli by tudíž dostat **příslušné** informace nejpozději k prvnímu dni zahájení pracovního poměru.

Pozměňovací návrh 25

Návrh směrnice Bod odůvodnění 17

Znění navržené Komisí

(17) Aby zaměstnavatelům pomohli s včasným podáváním informací, měly by

června 1998 o ochraně nároků zaměstnanců a samostatně výdělečně činných osob, kteří se pohybují ve Společenství, na penzijní připojištění (Úř. věst. L 209, 25.7.1998, s. 46).

³⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU ze dne 16. dubna 2014 o minimálních požadavcích na podporu mobility pracovníků mezi členskými státy zlepšením nabývání a zachování doplňkových důchodových práv (Úř. věst. L 128, 30.4.2014, s. 1).

Pozměňovací návrh

(16) Pracovníci by měli mít právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni **v papírové nebo elektronické podobě** o svých právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Měli by tudíž dostat **základní** informace **písemně** nejpozději k prvnímu dni zahájení pracovního poměru. **Mělo by být možné prodloužit lhůtu na poskytnutí základních informací na nejvýše sedm dní v případě mikropodniků. Tytéž informace by se měly poskytnout ústně první den pracovního poměru. Tyto lhůty by neměly přesáhnout dobu trvání smlouvy.**

Pozměňovací návrh

(17) Aby zaměstnavatelům pomohli s včasným podáváním informací, měly by

členské státy zajistit dostupnost vzorů na vnitrostátní úrovni, včetně příslušných a dostatečně obsáhlých informací o platném právním rámci. Tyto vzory **mohou vnitrostátní orgány a sociální partneři na odvětvové či místní úrovni dále rozpracovat.**

Pozměňovací návrh 26

Návrh směrnice Bod odůvodnění 18

Znění navržené Komisí

(18) Pracovníci vyslaní do jiného členského státu nebo do třetí země by měli obdržet dodatečné informace týkající se jejich konkrétní situace. Pokud jde o navazující pracovní úkoly v několika členských státech nebo třetích zemích, **např. v oblasti mezinárodní silniční dopravy**, mohou být tyto informace seskupeny pro několik úkolů před prvním odjezdem a následně upraveny v případě změny. Pokud se jedná o vyslané pracovníky podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES³⁸, měli by být uvědomeni o jediné celostátní webové adrese zřízené hostitelským členským státem, na níž najdou příslušné informace o pracovních podmínkách, jež se vztahují na jejich situaci. Nestanoví-li **členské státy** jinak, použijí se tyto povinnosti, pokud doba trvání pracovní doby v zahraničí činí více než čtyři po sobě jdoucí týdny.

³⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1).

členské státy zajistit dostupnost vzorů na vnitrostátní úrovni, včetně příslušných a dostatečně obsáhlých informací o platném právním rámci. Tyto vzory **by měly být po konzultaci se sociálními partnery dále rozpracovány.**

Pozměňovací návrh

(18) Pracovníci vyslaní do jiného členského státu nebo do třetí země by měli obdržet dodatečné informace týkající se jejich konkrétní situace. Pokud jde o navazující pracovní úkoly v několika členských státech nebo třetích zemích, mohou být tyto informace seskupeny pro několik úkolů před prvním odjezdem a následně upraveny v případě změny. Pokud se jedná o vyslané pracovníky podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES³⁸ **nebo podle jiných odvětvových předpisů**, měli by být uvědomeni o jediné celostátní webové adrese zřízené hostitelským členským státem, na níž najdou příslušné informace o pracovních podmínkách, jež se vztahují na jejich situaci. Nestanoví-li **právní předpis členského státu, který určuje pracovní poměr**, jinak, použijí se tyto povinnosti, pokud doba trvání pracovní doby v zahraničí činí více než čtyři po sobě jdoucí týdny.

³⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1).

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 19

Znění navržené Komisí

(19) Zkušební doba umožňuje zaměstnavateli, aby ověřil, zda je pracovník vhodný na pozici, na niž byl zaměstnán, přičemž tomuto pracovníku poskytuje další podporu a odbornou přípravu. Ve zkušební době může být snížena ochrana před propuštěním. Vstup na trh práce ani přechod na novou pozici by však neměl podléhat dlouhotrvající nejistotě. Jak stanoví evropský pilíř sociálních práv, zkušební doba by měla mít přiměřenou délku. Značná část členských států stanovila obecnou maximální zkušební dobu v délce tří až šesti měsíců, což by se mělo považovat za přiměřené. Zkušební doba může být delší než šest měsíců v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání, jako je tomu např. u vedoucích funkcí, a kdy **je to v zájmu pracovníka, např. v případě dlouhodobé nemoci** nebo v rámci zvláštních opatření na podporu vytváření trvalých pracovních míst **zejména pro mladé pracovníky**.

Pozměňovací návrh

(19) Zkušební doba umožňuje zaměstnavateli, aby ověřil, zda je pracovník vhodný na pozici, na niž byl zaměstnán, přičemž tomuto pracovníku poskytuje další podporu a odbornou přípravu. **Zkušební doba umožňuje pracovníkům ověřit, že práce odpovídá jejich očekáváním, dovednostem a schopnostem.** Ve zkušební době může být snížena ochrana před propuštěním. Vstup na trh práce ani přechod na novou pozici by však neměl podléhat dlouhotrvající nejistotě. Jak stanoví evropský pilíř sociálních práv, zkušební doba by měla mít přiměřenou délku. Značná část členských států stanovila obecnou maximální zkušební dobu v délce tří až šesti měsíců, což by se mělo považovat za přiměřené. Zkušební doba může být **výjimečně** delší než šest měsíců v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání, jako je tomu např. u vedoucích funkcí, a kdy **členské státy nespojují ochranu zaměstnání, včetně ochrany před propuštěním a nadbytečností se zkušební dobou** nebo v rámci zvláštních opatření na podporu vytváření trvalých pracovních míst, **ale v žádném případě by neměla být delší než devět měsíců. Členské státy by měly mít možnost stanovit, že zkušební dobu lze prodloužit, a to na základě původní dohody pracovníka a zaměstnavatele, pokud byl pracovník trvale nepřítomen z důvodu dlouhodobé nemoci nebo prodloužení dovolené, s cílem umožnit pracovníkovi prokázat, že jeho dovednosti odpovídají požadovaným úkolům, a umožnit zaměstnavateli ověřit vhodnost pracovníka pro tyto úkoly. Zkušební dobu by nemělo být možno v žádném případě jednostranně prodloužit.**

Pozměňovací návrh 28

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 20

Znění navržené Komisí

(20) Zaměstnavatelé by neměli pracovníkům zakazovat přijetí zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo dobu strávenou prací pro ně, **a** to v mezích stanovených směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES³⁹. **Ustanovení o** neslučitelnosti, jež **se** u určitých kategorií zaměstnanců **chápu** jako omezení práce, **mohou být nezbytná** z objektivních důvodů, jako je ochrana obchodního tajemství nebo zabránění střetům zájmů.

³⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

Pozměňovací návrh 29

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 21

Znění navržené Komisí

(21) Pracovníci, **jejichž rozvrh pracovní doby je převážně proměnný, by měli mít prospěch z minimální předvídatelnosti práce v případech, kdy rozvrh pracovní**

Pozměňovací návrh

(20) Zaměstnavatelé by neměli pracovníkům zakazovat přijetí zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo dobu strávenou prací pro ně **nebo jim v takovém přijetí zaměstnání bránit ani je za to penalizovat. Členské státy by měly zajistit, aby toto jiné zaměstnání bylo** v mezích stanovených směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES³⁹. **Členské státy by měly mít možnost po konzultaci se sociálními partnery stanovit podmínky používání restrikcí z důvodu** neslučitelnosti, jež **je třeba** u určitých kategorií zaměstnanců **chápat** jako omezení práce z objektivních důvodů, jako je **zdraví a bezpečnost zaměstnanců, ochrana obchodního tajemství zaměstnavatele, integrita veřejné služby** nebo zabránění střetům zájmů.

³⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

Pozměňovací návrh

(21) Pracovníci **se smlouvami o práci na zavanou nebo s podobnými formami zaměstnání, u nichž je** rozvrh jejich pracovní doby **zcela nebo z větší části**

doby *určuje především zaměstnavatel, ať už přímo (např. přidělováním pracovních úkolů), nebo nepřímo (např. tím, že po pracovníku vyžaduje, aby reagoval na požadavky zákazníků).*

proměnný, by měli mít prospěch z minimální úrovně stability a předvídatelnosti v práci.

Pozměňovací návrh 30

Návrh směrnice Bod odůvodnění 23

Znění navržené Komisí

(23) Přiměřená minimální lhůta pro oznámení předem, tzn. doba mezi okamžikem, kdy je pracovník informován o novém pracovním úkolu, a okamžikem, kdy tento úkol začíná, je dalším nezbytným prvkem předvídatelnosti práce u pracovních poměrů s rozvrhem pracovní doby, který je proměnný **nebo jej stanoví převážně zaměstnavatel**. Délka lhůty pro oznámení předem může být různá podle potřeb odvětví, avšak je třeba současně zajistit přiměřenou ochranu pracovníků. Tímto ustanovením není dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES⁴⁰.

⁴⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 35).

Pozměňovací návrh 31

Návrh směrnice Bod odůvodnění 24

Znění navržené Komisí

(24) Pracovníci by měli mít možnost odmítnout pracovní úkol, pokud nespadá

Pozměňovací návrh

(23) Přiměřená minimální lhůta pro oznámení předem, tzn. doba mezi okamžikem, kdy je pracovník informován o novém pracovním úkolu, a okamžikem, kdy tento úkol začíná, je dalším nezbytným prvkem předvídatelnosti práce u pracovních poměrů s rozvrhem pracovní doby, který je proměnný **a nepředvídatelný**. Délka lhůty pro oznámení předem může být různá podle potřeb **a využití** odvětví, avšak je třeba současně zajistit přiměřenou ochranu pracovníků. Tímto ustanovením není dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES⁴⁰.

⁴⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 35).

Pozměňovací návrh

(24) Pracovníci by měli mít možnost odmítnout pracovní úkol, pokud nespadá

do referenčních hodin a dnů nebo nebyl oznámen v rámci minimální **lhůty** pro oznámení předem, aniž by v důsledku tohoto odmítnutí trpěli nepříznivými důsledky. Pracovníci by měli mít rovněž možnost pracovní úkol přijmout, pokud si to přejí.

do referenčních hodin a dnů nebo nebyl oznámen v rámci minimální **doby** pro oznámení předem, aniž by v důsledku tohoto odmítnutí trpěli nepříznivými důsledky. Pracovníci by měli mít rovněž možnost pracovní úkol přijmout, pokud si to přejí. **Pokud pracovník poté, co přijal pracovní úkol, není schopen práci dokončit z důvodu jejího zrušení zaměstnavatelem a pracovník není za toto zrušení odpovědný, měl by mít pracovník nadále právo na odměnu za pracovní úkol.**

Pozměňovací návrh 32

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 24 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(24a) Nejsou-li zavedena žádná zákonná opatření předcházející zneužívání spojenému s využíváním smluv na zavalanou a podobných forem pracovního poměru, členské státy by měly po konzultaci se sociálními partnery způsobem, který zohledňuje potřeby specifických odvětví/nebo kategorií pracovníků, zavést opatření pro zajištění větší předvídatelnosti smluv na zavalanou nebo podobných forem pracovního poměru.

Pozměňovací návrh 33

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 24 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(24b) Členské státy by měly zajistit, aby zaměstnanci, kteří pravidelně využívají proměnné rozvrhy pracovní doby a proměnné referenční hodiny/dny, poskytovali příslušným orgánům náležité

informace, pokud o to tyto orgány požádají. Měly by také zajistit, aby po určité době trvání pracovního poměru, pro nějž lze považovat za normální průměrné množství hodin, tyto hodiny představovaly minimální zaručený počet zaplacených hodin.

Pozměňovací návrh 34

Návrh směrnice Bod odůvodnění 25

Znění navržené Komisí

(25) Pokud mají zaměstnavatelé možnost nabídnout pracovníkům v nestandardních formách zaměstnání práci na plný úvazek nebo pracovní smlouvu na dobu neurčitou, měla by se podporovat možnost přechodu na jistější formu zaměstnání. Pracovníci by měli mít možnost požádat o jinou, předvídatelnější a jistější formu zaměstnání, pokud je k dispozici, a obdržet od zaměstnavatele písemnou odpověď, což zohledňuje potřeby zaměstnavatele i pracovníka.

Pozměňovací návrh

(25) Pokud mají zaměstnavatelé možnost nabídnout pracovníkům v nestandardních formách zaměstnání práci na plný úvazek nebo pracovní smlouvu na dobu neurčitou, měla by se **v souladu se zásadami vyhlášenými v evropském pilíři sociálních práv** podporovat možnost přechodu na jistější formu zaměstnání. Pracovníci by měli mít možnost požádat o jinou, předvídatelnější a jistější formu zaměstnání, pokud je k dispozici, a obdržet od zaměstnavatele **řádně odůvodněnou** písemnou odpověď, což zohledňuje potřeby **a možnosti** zaměstnavatele i pracovníka.

Pozměňovací návrh 35

Návrh směrnice Bod odůvodnění 25 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(25a) Pracovníci, včetně pracovníků na prodloužené dovolené, by měli být informováni o jakékoli možnosti postupu a/nebo volném místě, jež jsou v podniku nebo zařízení k dispozici, aby se tak podpořil jejich postup v profesní kariéře.

Pozměňovací návrh 36

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 25 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(25b) Tato směrnice doplňuje směrnice Rady 97/81/ES, 1999/70/ES a 2008/104/ES , pokud jde o přechod od jedné formy zaměstnání k jiné.

Pozměňovací návrh 37

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 26

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(26) Pokud **pro zaměstnavatele z právních předpisů** nebo **kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkům** k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnání, odbornou přípravu, je třeba zajistit, aby byla taková odborná příprava poskytnuta všem, včetně pracovníků v nestandardních formách zaměstnání. Náklady na takovou odbornou přípravu by neměl nést pracovník, ani by neměly být sraženy či odečteny z jeho odměny.

(26) Pokud **pracovníkům zaměstnavatelé, právní předpisy Unie nebo vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy nebo vnitřní pravidla ukládají povinnost absolvovat** k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnání, odbornou přípravu, je třeba zajistit, aby byla taková odborná příprava poskytnuta všem, včetně pracovníků v nestandardních formách zaměstnání. Náklady na takovou odbornou přípravu by neměl nést pracovník, ani by neměly být sraženy či odečteny z jeho odměny. **Odborná příprava by měla kromě řádně odůvodněných případů probíhat během pracovní doby. Pracovník by měl mít i nadále nárok dostávat v průběhu odborné přípravy odměnu. Tato povinnost se nevztahuje na odborné vzdělávání nebo odbornou přípravu vyžadované u pracovníků za účelem získání, udržování nebo obnovení odborné kvalifikace, pokud odborné vzdělání nebo odbornou přípravu nemusí zaměstnavatel pracovníkovi povinně poskytnout na základě právních**

*předpisů, kolektivní smlouvy nebo
vnitřních pravidel.*

Pozměňovací návrh 38

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 26 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(26a) Sociální partneři mohou nejlépe nacházet řešení odpovídající potřebám zaměstnavatelů i pracovníků, a měli by proto mít při provádění této směrnice důležitou úlohu.

Pozměňovací návrh 39

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 27

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(27) Sociální partneři mohou **zvážit, zda nejsou** v některých odvětvích či situacích **k naplnění záměrů této směrnice vhodnější jiná ustanovení než minimální normy stanovené v kapitole III této směrnice.** Členské státy by tudíž měly mít možnost **umožnit sociálním partnerům uzavírat kolektivní smlouvy, jež pozměňují** ustanovení dotčené kapitoly, **není-li snížena** celková úroveň ochrany pracovníků.

(27) Sociální partneři **se** mohou **dohodnout, že** v některých odvětvích či situacích **mohou být tato ustanovení uzpůsobena, doplněna nebo zdokonalena, pokud je to v souladu s kapitolou III této směrnice k naplnění záměrů této směrnice vhodnější.** Členské státy by tudíž měly mít možnost **povzbudit sociální partnery k uzavírání nových nebo k dodržování stávajících kolektivních smluv, jejichž prostřednictvím jsou** ustanovení dotčené kapitoly **uplatňována, zůstane-li zachována** celková úroveň ochrany pracovníků **a jsou-li splněny minimální podmínky uvedené v této směrnici.**

Pozměňovací návrh 40

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 27 a (nový)

(27a) V členských státech, v nichž existuje vysoká úroveň organizovanosti, a to jak mezi zaměstnanci, tak mezi zaměstnavateli, a v nichž mají sociální partneři ve funkci zástupců pracovníků a zaměstnavatelů prvořadou odpovědnost za regulaci pracovních podmínek na trhu práce, by sociální partneři měli mít plnou pravomoc uzavírat kolektivní smlouvy.

Pozměňovací návrh 41

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 28

(28) Z konzultací v rámci evropského pilíře sociálních práv vyplynulo, že je třeba posílit vymáhání pracovního práva Unie, aby se zajistila jeho účinnost. **Pokud jde o směrnici 91/533/EHS, hodnocení REFIT⁴¹** potvrdilo, že přísnější mechanismus vymáhání by mohl **její** účinnost **zvýšit**. Ukázalo se, že systémy nápravy vycházející výhradně z náhrady škody jsou méně účinné než systémy, které stanoví rovněž sankce (např. paušální částky nebo ztrátu povolení) pro zaměstnavatele, kteří neposkytnou písemné prohlášení. Ukázalo se rovněž, že zaměstnanci se domáhají nápravy během pracovního poměru jen zřídkakdy, což ohrožuje cíl ustanovení o písemném prohlášení, kterým je zajistit, aby byli pracovníci informováni o základních rysech svého pracovního poměru. Je tudíž nezbytné zavést ustanovení o prosazování, které zajistí **bud'** použití domněnek, jež svědčí ve prospěch pracovníka, pokud nejsou poskytnuty informace o pracovním poměru, **nebo správního** řízení, v němž **může** být zaměstnavatel požádán, aby předložil chybějící informace, a může mu být uložena sankce, pokud tak neučiní.

(28) Z konzultací v rámci evropského pilíře sociálních práv vyplynulo, že je třeba posílit vymáhání pracovního práva Unie, aby se zajistila jeho účinnost. **Hodnocení směrnice 91/533/EHS provedené v rámci Programu pro účelnost a účinnost právních předpisů Komise, REFIT⁴¹,** potvrdilo, že přísnější mechanismus vymáhání by mohl **zvýšit** účinnost **pracovněprávních předpisů Unie**. Ukázalo se, že systémy nápravy vycházející výhradně z náhrady škody jsou méně účinné než systémy, které stanoví rovněž sankce (např. paušální částky nebo ztrátu povolení) pro zaměstnavatele, kteří neposkytnou písemné prohlášení. Ukázalo se rovněž, že zaměstnanci se domáhají nápravy během pracovního poměru jen zřídkakdy, což ohrožuje cíl ustanovení o písemném prohlášení, kterým je zajistit, aby byli pracovníci informováni o základních rysech svého pracovního poměru. Je tudíž nezbytné zavést ustanovení o prosazování, které zajistí použití domněnek, jež svědčí ve prospěch pracovníka, pokud nejsou poskytnuty informace o pracovním poměru **a** řízení, v němž **je** být zaměstnavatel požádán, aby

Taková náprava by měla podléhat postupu, v němž je zaměstnavatel informován o tom, že informace chybí a že je musí do 15 dnů předložit v úplné a správné podobě.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, s. 26.

předložil chybějící informace, a může mu být uložena sankce, pokud tak neučiní.

Tyto domněnky ve prospěch pracovníka by měly zahrnovat presumpci, že pracovník má pracovní poměr na dobu neurčitou, že nebyla stanovena zkušební doba nebo že pracovník pracuje na plný úvazek, pokud chybějí příslušné informace. Taková náprava by měla podléhat postupu, v němž je zaměstnavatel ***pracovníkem nebo třetí stranou, například zástupci pracovníka nebo jiným příslušným subjektem nebo orgánem,*** informován o tom, že informace chybí a že je musí do 15 dnů předložit v úplné a správné podobě.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, s. 26.

Pozměňovací návrh 42

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 33 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(33a) Vzhledem k tomu, že pro Evropany je důležité, aby byly právní předpisy Unie účinně prosazovány, je nutné vytvořit propracovaný, účinný a účelný systém, který by zajistil, aby členské státy používaly, uplatňovaly a prosazovaly právní předpisy Unie a zajistily možnost náležitých náprav. Pracovníci by měli moci tento systém využívat zejména v případě hromadného propouštění. Členské státy by proto měly umožnit, aby odbory mohly k ochraně kolektivních zájmů pracovníků podávat zástupné žaloby.

Pozměňovací návrh 43

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 34

Znění navržené Komisí

(34) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce pro případy porušení povinností vyplývajících z této směrnice.

Pozměňovací návrh

(34) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce pro případy porušení povinností vyplývajících z této směrnice **včetně případných pokut. Členské státy by měly mít možnost stanovit vhodné a přiměřené kompenzace. Finanční sankce by měly vzrůstat v závislosti na počtu porušení ze strany zaměstnavatele nebo dělce zpoždění, jež má zaměstnavatel při poskytování dokumentů pracovníkovi.**

Pozměňovací návrh 44

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 34 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(34a) Členské státy by měly zajistit, aby pracovníkům byla dostupná sociální ochrana bez ohledu na typ jejich pracovního poměru.

Pozměňovací návrh 45

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 34 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(34b) Členské státy by měly zajistit, aby pracovníci s plně nebo převážně proměnnými rozvrhy pracovní doby a proměnnými referenčními hodinami/dny měli přístup k ochraně bezpečnosti a zdraví při práci.

Pozměňovací návrh 46

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 36

(36) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a nezasahuje tudíž do práva členských států přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by měla platit i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nelze využít k omezení existujících práv stanovených ve stávajících právních předpisech členských států či Unie platných v této oblasti ani ho nelze považovat za platný důvod pro omezení obecné úrovně ochrany poskytnuté pracovníkům v oblasti, na niž se vztahuje tato směrnice.

(36) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a nezasahuje tudíž do práva členských států přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by měla platit i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nelze využít k omezení existujících práv stanovených ve stávajících právních předpisech členských států či Unie platných v této oblasti ani ho nelze považovat za platný důvod pro omezení obecné úrovně ochrany poskytnuté pracovníkům v oblasti, na niž se vztahuje tato směrnice. ***Členské státy by měly zajistit, aby bylo zamezeno zavádění smluv na nulový počet hodin nebo podobných typů pracovních smluv.***

Pozměňovací návrh 47

Návrh směrnice Bod odůvodnění 37

(37) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků. Členské státy se proto vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu na malé a střední podniky a zajistily, že malé a střední podniky nebudou nepřiměřeně zasaženy, a to se zvláštním zřetelem na mikropodniky a administrativní zátěž, a aby zveřejnily výsledky tohoto posouzení.

(37) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji ***mikropodniků a malých a středních podniků, jejichž význam vychází z doporučení Komise ze dne 6. května 2003^{1a} a nebo jiného právního aktu, který toto doporučení nahradí.*** Členské státy se proto vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu na malé a střední podniky a zajistily, že malé a střední podniky nebudou nepřiměřeně zasaženy, a to se zvláštním zřetelem na mikropodniky a administrativní zátěž, a aby zveřejnily výsledky tohoto posouzení.

^{1a} Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 36.

Pozměňovací návrh 48

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 38

Znění navržené Komisí

(38) Členské státy **mohou provedením** této směrnice **pověřit** sociální partnery, **jestliže o to sociální partneři společně požádají** a **jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření**, aby **zajistily, že mohou kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí.**

Pozměňovací návrh

(38) Členské státy **by měly do provádění** této směrnice **zapojit** sociální partnery a **poskytnout jim všechny nezbytné prostředky pro to**, aby **toto zapojení bylo účinné.**

Pozměňovací návrh 49

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 38 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(38a) **Členské státy by měly zajistit, aby vnitrostátní orgány inspekce práce tuto směrnicí vymáhaly. Tyto vnitrostátní orgány by měly obdržet koordinaci na úrovni Unie a mělo by se jim dostat zvláštní přípravy s cílem toto vymáhání usnadnit.**

Pozměňovací návrh 50

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Záměrem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky tím, že podpoří **jistější** a předvídatelnější zaměstnání, přičemž zajistí přizpůsobivost trhu práce.

Pozměňovací návrh

1. Záměrem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky tím, že podpoří **transparentnější** a předvídatelnější zaměstnání, přičemž zajistí přizpůsobivost trhu práce.

Pozměňovací návrh 51

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Tato směrnice stanoví minimální práva, jež se uplatňují na všechny pracovníky v Unii.

Pozměňovací návrh

2. Tato směrnice stanoví minimální práva, jež se uplatňují na všechny pracovníky v Unii. **Tato práva se vztahují na fyzickou osobu, která po určitou dobu poskytuje služby jiné osobě a pod jejím vedením, za něž dostává odměnu, v postavení závislosti nebo podřízenosti mezi první a druhou osobou. Osoby, jež tato kritéria nesplňují, nespádají do oblasti působnosti této směrnice. Členské státy zajistí, aby všechny osoby, na něž se vztahuje tato směrnice, mohly účinně požívat těchto minimálních práv v rámci vnitrostátního práva nebo praxe, včetně kolektivních dohod.**

Pozměňovací návrh 52

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2a. Samostatně výdělečně činné osoby nesplňující kritéria této směrnice nespádají do její oblasti působnosti.

Pozměňovací návrh 53

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. **Členské státy mohou rozhodnout, že neuplatní povinnosti stanovené v této směrnici na pracovníky, jejichž pracovní poměr se rovná nebo je kratší než 8 hodin**

Pozměňovací návrh

vypouští se

celkem během referenčního období jednoho měsíce. Do tohoto období 8 hodin se počítá doba odpracovaná pro všechny zaměstnavatele tvořící tentýž podnik, skupinu nebo subjekt nebo pro zaměstnavatele patřící k témuž podniku, skupině nebo subjektu.

Odůvodnění

Všichni pracovníci by měli mít stejná práva.

Pozměňovací návrh 54

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 5

Znění navržené Komisí

5. Členské státy mohou určit, které osoby jsou odpovědné za plnění povinností pro zaměstnavatele stanovených v této směrnici, za předpokladu že jsou všechny tyto povinnosti splněny. Mohou rovněž rozhodnout, že veškerými těmito povinnostmi nebo jejich částí bude pověřena fyzická nebo právnická osoba, která není stranou pracovního poměru. Tímto odstavcem není dotčena směrnice 2008/104/ES.

Pozměňovací návrh

5. Členské státy mohou určit **po konzultaci se sociálními partnery**, které osoby jsou odpovědné za plnění povinností pro zaměstnavatele stanovených v této směrnici, za předpokladu že jsou všechny tyto povinnosti splněny. Mohou rovněž rozhodnout, že veškerými těmito povinnostmi nebo jejich částí bude pověřena fyzická nebo právnická osoba, která není stranou pracovního poměru. Tímto odstavcem není dotčena směrnice 2008/104/ES.

Pozměňovací návrh 55

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 5 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

5a. Členské státy mohou na základě objektivních důvodů a případně po konzultaci se sociálními partnery stanovit, že některá ustanovení uvedená v kapitole III se přiměřeně použijí na ozbrojené síly, policejní orgány a další tísňové služby.

Pozměňovací návrh 56

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 6

Znění navržené Komisí

6. Členské státy mohou rozhodnout, že ***nebudou uplatňovat*** povinnosti stanovené v člancích 10 a 11 a v čl. 14 písm. a) na ***fyzické osoby, jež jsou členy*** domácnosti, pro niž se práce vykonává.

Pozměňovací návrh

6. Členské státy mohou ***po konzultaci se sociálními partnery*** rozhodnout, že ***upraví*** povinnosti stanovené v člancích 10 a 11 a v čl. 14 písm. a) na osoby ***v*** domácnosti, pro niž se práce vykonává, ***které působí jako zaměstnavatelé.***

Pozměňovací návrh 57

Návrh směrnice

Článek 2

Znění navržené Komisí

Článek 2

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:
- a) „pracovníkem“ fyzická osoba, která po určitou dobu vykonává pro jinou osobu a pod jejím vedením práci, za niž dostává odměnu;***
 - b) „zaměstnavatelem“ jedna nebo více fyzických nebo právnických osob, které jsou přímo nebo nepřímo stranou pracovního poměru s pracovníkem;***
 - c) „pracovním poměrem“ pracovní vztah mezi pracovníky a zaměstnavateli, jak jsou definováni výše;***
 - d) „rozvrhem pracovní doby“ rozvrh, v němž jsou stanoveny hodiny a dny, kdy začíná a končí výkon práce;***
 - e) „referenčními hodinami a dny“ časová období v konkrétně vymezených dnech, kdy lze *na žádost zaměstnavatele****

Pozměňovací návrh

Článek 2

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:
- a) „pracovním poměrem“ pracovní vztah mezi pracovníky a zaměstnavateli;***
 - b) „rozvrhem pracovní doby“ rozvrh, v němž jsou stanoveny hodiny a dny, kdy začíná a končí výkon práce;***
 - c) „referenčními hodinami a dny“ časová období v konkrétně vymezených dnech, kdy lze vykonávat práci.***

vykonávat práci.

2. Pro účely této směrnice mají pojmy „mikropodnik“, „malý podnik“ a „střední podnik“ význam stanovený v doporučení Komise ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků, malých a středních podniků⁴³ nebo v jakémkoli pozdějším aktu nahrazujícím uvedené doporučení.

Úř. věst. C 124, 20.5.2003, s. 36.

Pozměňovací návrh 58

Návrh směrnice Článek 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh 59

Návrh směrnice Čl. 3 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Členské státy zajistí, aby byli zaměstnavatelé povinni informovat pracovníky o podstatných aspektech pracovního poměru.

2. Pro účely této směrnice mají pojmy „mikropodnik“, „malý podnik“ a „střední podnik“ význam stanovený v doporučení Komise ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků, malých a středních podniků⁴³ nebo v jakémkoli pozdějším aktu nahrazujícím uvedené doporučení.

Úř. věst. C 124, 20.5.2003, s. 36.

Pozměňovací návrh

Článek 2a

Poskytování informací

Zaměstnavatel poskytne každému pracovníkovi informace požadované podle této směrnice písemně v papírové podobě, nebo elektronickou cestou, pokud k nim má pracovník přístup, jejich přijetí je potvrzeno a lze je uložit a vytisknout.

Pozměňovací návrh

1. Členské státy zajistí, aby byli zaměstnavatelé povinni informovat pracovníky o podstatných aspektech pracovního poměru, ***bez ohledu na druh pracovní smlouvy.***

Pozměňovací návrh 60

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Informace zmíněné v odstavci 1 zahrnují:

Pozměňovací návrh

2. Informace uvedené v odstavci 1 zahrnují **alespoň**:

Pozměňovací návrh 61

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) označení stran pracovního poměru;

Pozměňovací návrh

a) označení stran pracovního poměru **včetně alespoň celých jmen, adres a případně právních zástupců**;

Pozměňovací návrh 62

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. b

Znění navržené Komisí

b) místo výkonu práce; pokud není žádné stálé nebo hlavní pracoviště, zásadu, že pracovník je zaměstnán na různých místech nebo si může pracoviště svobodně zvolit, s uvedením sídla nebo popřípadě bydliště zaměstnavatele;

Pozměňovací návrh

b) místo výkonu práce; pokud není žádné stálé nebo hlavní pracoviště, zásadu, že pracovník je zaměstnán na různých místech nebo si může pracoviště svobodně zvolit, s uvedením sídla nebo popřípadě bydliště zaměstnavatele; **pokud zaměstnanec pracuje na různých místech, opatření a ujednání, jež pracovníkovi umožní přesun na různá místa výkonu práce, postup a oznámení**;

Pozměňovací návrh 63

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. e

Znění navržené Komisí

e) v případě pracovního poměru na dobu určitou datum jeho ukončení nebo jeho očekávané trvání;

Pozměňovací návrh

e) v případě pracovního poměru na dobu určitou datum jeho ukončení nebo jeho očekávané trvání **a v případě dočasných agenturních pracovníků jméno podniku, který využívá služeb agentury;**

Pozměňovací návrh 64

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. g

Znění navržené Komisí

g) jakýkoli nárok na odbornou přípravu, **již** zaměstnavatel **poskytuje;**

Pozměňovací návrh

g) jakýkoli nárok na odbornou přípravu, **kterou je** zaměstnavatel **povinen poskytovat na základě právních předpisů Unie nebo vnitrostátních právních předpisů a příslušných kolektivních smluv nebo v souladu s obecnou politikou zaměstnavatele v oblasti odborné přípravy;**

Pozměňovací návrh 65

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. h

Znění navržené Komisí

h) délku placené dovolené, na kterou má pracovník nárok, nebo, pokud to není možné v době poskytnutí informací určit, postup pro přiznání a stanovení **takové dovolené;**

Pozměňovací návrh

h) délku placené dovolené, na kterou má pracovník nárok, nebo, pokud to není možné v době poskytnutí informací určit, postup pro přiznání a stanovení **takového nároku na dovolenou;**

Pozměňovací návrh 66

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. i

Znění navržené Komisí

i) postup, včetně délky výpovědní lhůty, který je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a pracovníka v případě ukončení pracovního poměru, nebo, pokud nemůže být výpovědní lhůta v době poskytnutí informací uvedena, údaje o stanovení takové výpovědní lhůty;

Pozměňovací návrh

i) postup, včetně délky výpovědní lhůty, který je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a pracovníka v případě ukončení pracovního poměru, nebo, pokud nemůže být výpovědní lhůta v době poskytnutí informací uvedena, údaje o stanovení takové výpovědní lhůty, **jakož i formální požadavky na oznámení o výpovědi a lhůtu pro podání žaloby proti propuštění;**

Pozměňovací návrh 67

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. j

Znění navržené Komisí

j) počáteční základní částku, jakékoli další jednotlivé složky, frekvenci a způsob vyplácení odměny, na kterou má pracovník nárok;

Pozměňovací návrh

j) počáteční základní částku, jakékoli další jednotlivé složky **uvedené samostatně, jako jsou prémie, platby přesčasů, platby v naturáliích a další benefits**, frekvenci a způsob vyplácení odměny, na kterou má pracovník nárok;

Pozměňovací návrh 68

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. k

Znění navržené Komisí

k) **pokud rozvrh pracovní doby není z velké části nebo vůbec proměnný**, délku standardního pracovního dne nebo týdne pracovníka a **veškerá** ustanovení o přesčasech a **souvisejících odměnách**;

Pozměňovací návrh

k) délku standardního pracovního dne nebo týdne pracovníka a **případně** ustanovení o **práci mimo standardní pracovní den nebo týden, včetně ustanovení o posunech pracovní doby a přesčasech, a přiměřenou lhůtu pro oznámení takové práce předem a odměnu za ní**;

Pozměňovací návrh 69

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. l – návrh

Znění navržené Komisí

l) **pokud je rozvrh pracovní doby zcela nebo převážně proměnný, zásadu, že rozvrh pracovní doby je proměnný, počet zaručených proplacených hodin, odměnu za práci vykonanou nad rámec zaručených proplacených hodin a, je-li rozvrh pracovní doby zcela nebo převážně určen zaměstnavatelem:**

Pozměňovací návrh

l) **je-li rozvrh pracovníka zcela nebo převážně proměnný, zaměstnavatel zaměstnanci oznámí:**

Pozměňovací návrh 70

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. l – písm. i a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

ia) **zásadu, že rozvrh pracovní doby je proměnný, počet zaručených proplacených hodin a odměnu za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin;**

Pozměňovací návrh 71

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. l – písm. ii

Znění navržené Komisí

ii) **minimální lhůtu, v níž musí být pracovník předem uvědomen před začátkem pracovního úkolu;**

Pozměňovací návrh

ii) **minimální lhůtu, v níž musí být pracovník předem uvědomen před začátkem pracovního úkolu, a lhůtu, v níž může zaměstnavatel tento pracovní úkol zrušit poté, co jej pracovník přijal;**

Pozměňovací návrh 72

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. m

Znění navržené Komisí

m) veškeré kolektivní smlouvy, kterými se řídí pracovní podmínky pracovníka; v případě kolektivních smluv uzavřených mimo podnik zvláštními orgány nebo paritními institucemi, název příslušného orgánu nebo paritní instituce, v rámci kterých byly tyto smlouvy uzavřeny;

Pozměňovací návrh

m) veškeré kolektivní smlouvy, kterými se řídí pracovní podmínky pracovníka; v případě kolektivních smluv uzavřených mimo podnik zvláštními orgány nebo paritními institucemi, název příslušného orgánu nebo paritní instituce, v rámci kterých byly tyto smlouvy uzavřeny, **a případné prekluzivní lhůty;**

Pozměňovací návrh 73

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. m a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

ma) kontaktní údaje zástupců pracovníků a/nebo odborů;

Pozměňovací návrh 74

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. n a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

na) je-li to odpovědností zaměstnavatele, doklad o registraci u institucí sociálního zabezpečení uvedených pod písmenem n).

Pozměňovací návrh 75

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Informace zmíněné v odst. 2 písm. f) až k) a n) mohou být popřípadě **poskytnuty formou odkazu** na právní nebo správní předpisy nebo na kolektivní smlouvy, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny.

Pozměňovací návrh 76

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 3 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

3. Informace zmíněné v odst. 2 písm. f) až k) a n) mohou být popřípadě **doplněny odkazem** na právní nebo správní předpisy nebo na kolektivní smlouvy, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny.

Pozměňovací návrh

3a. Členské státy musí zajistit, aby stážisté obdrželi veškeré informace, jež potřebují ohledně své odborné přípravy a pracovního plánu, zejména informace o své pracovní době a době trvání stáže, případně o veškerých odměnách a mzdových benefitech, o svých pracovních právech a povinnostech, o údajích a povinnostech jejich vedoucího stáže a o cílech a metodách hodnocení a dalšího rozvoje, jež se na ně vztahují.

Pozměňovací návrh 77

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 3 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

3b. Minimální přiměřená lhůta, v níž musí být pracovník předem uvědomen před začátkem pracovního úkolu v souladu s ustanovením odst. 2 písm. l), bude, v případě potřeby, určena členskými státy po konzultacích se sociálními partnery.

Pozměňovací návrh 78

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Informace zmíněné v čl. 3 odst. 2 se poskytují pracovníkovi individuálně **ve formě *dokumentu*** nejpozději k prvnímu dni zahájení pracovního poměru. ***Tento dokument může být poskytnut a předán elektronickou cestou, pokud k němu má pracovník snadný přístup a lze jej uložit a vytisknout.***

Pozměňovací návrh

1. Informace zmíněné v čl. 3 odst. 2 ***písm. a) až f) a i) až l) a na)*** se poskytují pracovníkovi individuálně ***v písemné*** formě nejpozději k prvnímu dni zahájení pracovního poměru.

Pozměňovací návrh 79

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1a. Informace uvedené v čl. 3 odst. 2 se poskytují pracovníkovi písemně do sedmi pracovních dnů od začátku pracovního poměru.

Pozměňovací návrh 80

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 1 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1b. Lhůta stanovená v odstavci 1 nepřekročí dobu trvání smlouvy.

Pozměňovací návrh 81

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Členské státy vypracují formuláře a vzory pro dokumenty uvedené v odstavci 1 a dají je k dispozici pracovníkům a zaměstnavatelům mimo jiné prostřednictvím zveřejnění na jediné oficiální celostátní webové adrese a jinými vhodnými prostředky.

Pozměňovací návrh

2. Členské státy **po konzultaci se sociálními partnery** vypracují formuláře a vzory pro dokumenty uvedené v odstavci 1 a dají je k dispozici pracovníkům a zaměstnavatelům mimo jiné prostřednictvím zveřejnění na jediné oficiální celostátní webové adrese a jinými vhodnými prostředky.

Pozměňovací návrh 82

Návrh směrnice
Čl. 4 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Členské státy zajistí, aby informace o právních nebo správních předpisech nebo o kolektivních smlouvách, jimiž se řídí platný právní rámec, jež musí poskytovat zaměstnavatelé, byly obecně dostupné, a to bezplatně jasným, transparentním, srozumitelným a snadno přístupným způsobem na dálku a elektronicky, a to rovněž prostřednictvím stávajících online portálů pro občany a podniky Unie.

Pozměňovací návrh

3. Členské státy zajistí, aby informace o právních nebo správních předpisech nebo o **všeobecně platných** kolektivních smlouvách, jimiž se řídí platný právní rámec, jež musí poskytovat zaměstnavatelé, byly obecně dostupné, a to bezplatně jasným, transparentním, srozumitelným a snadno přístupným způsobem na dálku a elektronicky, a to rovněž prostřednictvím stávajících online portálů pro občany, **odborné** a podniky Unie.

Pozměňovací návrh 83

Návrh směrnice
Čl. 5 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Změny, jež pouze odrážejí změny právních a správních předpisů, statutárních ustanovení nebo kolektivních smluv či dohod rad zaměstnanců, mohou být oznámeny prostřednictvím odkazu na

Pozměňovací návrh 84

Návrh směrnice

Čl. 6 – název

Znění navržené Komisí

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

Pozměňovací návrh

Další informace pro pracovníky vyslané do
zahraničí

Pozměňovací návrh 85

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 1 – návětí

Znění navržené Komisí

1. Členské státy zajistí, aby v případě, že je po pracovníku požadováno, aby pracoval v jiném členském státě nebo třetí zemi, než je členský stát, v němž obvykle pracuje, *obdržel* před *svým* odjezdem dokument zmíněný v čl. 4 odst. 1, jenž obsahuje alespoň tyto doplňkové informace:

Pozměňovací návrh

1. Členské státy zajistí, aby v případě, že je po pracovníku požadováno, aby pracoval v jiném členském státě nebo jiné třetí zemi, než je členský stát, v němž obvykle pracuje, *zaměstnavatel poskytl pracovníkovi* před *jeho* odjezdem dokument zmíněný v čl. 4 odst. 1, jenž obsahuje alespoň tyto doplňkové informace:

Pozměňovací návrh 86

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 1 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) země, v *níž* (nichž) má být práce v zahraničí vykonávána, a délka této práce;

Pozměňovací návrh

a) země *a přesná místa*, v nichž má být práce v zahraničí vykonávána, a *předpokládaná* délka této práce;

Pozměňovací návrh 87

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 1 – písm. c

Znění navržené Komisí

c) popřípadě peněžní či věcné dávky vyplývající z pracovního (pracovních) úkolu (úkolu), mezi něž v případě vyslaných pracovníků, na něž se vztahuje směrnice 96/71/ES, patří zvláštní příplatky za vyslání a **veškerá** ustanovení týkající se úhrady výdajů za cestovné, ubytování a stravu;

Pozměňovací návrh

c) popřípadě peněžní či věcné dávky vyplývající z pracovního (pracovních) úkolu (úkolu), mezi něž v případě vyslaných pracovníků, na něž se vztahuje směrnice 96/71/ES, patří zvláštní příplatky za vyslání a ustanovení týkající se úhrady výdajů za cestovné, ubytování a stravu;

Pozměňovací návrh 88

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 1 – písm. d

Znění navržené Komisí

d) **popřípadě** podmínky návratu pracovníka.

Pozměňovací návrh

d) podmínky návratu pracovníka.

Pozměňovací návrh 89

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Informace zmíněné v odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. a) mohou být popřípadě poskytnuty formou odkazu na **právní** nebo **správní předpisy** nebo **na kolektivní smlouvy**, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny.

Pozměňovací návrh

3. Informace zmíněné v odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. a) mohou být popřípadě poskytnuty formou odkazu na **konkrétní ustanovení právních** nebo **správních předpisů** nebo **kolektivních smluv**, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny, **pokud jsou tyto kolektivní smlouvy pro pracovníky snadno přístupné.**

Pozměňovací návrh 90

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 4

Znění navržené Komisí

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

Pozměňovací návrh

4. Nestanoví-li **právní předpisy členských států, jimiž se řídí pracovní smlouvy**, jinak, odstavce 1 a 2 se nepoužijí, pokud doba trvání každé pracovní doby mimo členský stát, v němž pracovník obvykle pracuje, činí čtyři po sobě jdoucí týdny nebo méně.

Pozměňovací návrh 91

Návrh směrnice

Čl. 7 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Členské státy zajistí, aby zkušební doba, je-li v rámci pracovního poměru sjednána, nebyla delší než šest měsíců, **a to včetně případného prodloužení.**

Pozměňovací návrh

1. Členské státy zajistí, aby zkušební doba, je-li v rámci pracovního poměru sjednána, nebyla delší než šest měsíců. **V případě smluv na dobu určitou kratší než 12 měsíců nepřekročí zkušební doba 25 % očekávané doby trvání smlouvy. V případě obnovení smlouvy se na pracovní poměr nevztahuje nová zkušební doba. Doba odpracovaná ve stejném podniku, skupině nebo subjektu se započítá do zkušební lhůty.**

Pozměňovací návrh 92

Návrh směrnice

Čl. 7 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Členské státy mohou stanovit delší zkušební doby v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání **nebo je to**

Pozměňovací návrh

2. Členské státy mohou **výjimečně a po konzultaci se sociálními partnery** stanovit delší zkušební doby **nepřesahující**

v zájmu pracovníka.

devět měsíců v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání, například pro řídicí funkce, nebo pokud zkušební doba nesouvisí s ochranou zaměstnanosti.

Žádná zkušební doba nesmí bránit nabytí práv pracovníků v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

Během zkušební doby požívají pracovníci práv stanovených v této směrnici.

Pozměňovací návrh 93

Návrh směrnice

Čl. 7 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2a. Členské státy mohou stanovit prodloužení zkušební doby, a to na základě původní dohody pracovníka a zaměstnavatele, pokud byl pracovník nepřetržitě nepřítomen z důvodu dlouhodobé nemoci nebo prodloužené dovolené, aby si zaměstnavatel i pracovník mohli ověřit, zda práce odpovídá jejich příslušným očekáváním a požadavkům. Zkušební dobu nelze v žádném případě prodloužit jednostranně.

Pozměňovací návrh 94

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatel nemohl *pracovníkům* zakázat *přijmout* zaměstnání u jiných zaměstnavatelů *mimo rozvrh pracovní doby stanovený s dotčeným zaměstnavatelem*.

1. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatel nemohl zakázat, *sankcionovat nebo pracovníkům bránit v přijetí* zaměstnání u jiných zaměstnavatelů *ani jim uložit pokuty za takové jednání*.

Pozměňovací návrh 95

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1a. Členské státy zajistí, aby pracovníci, kteří mají více než jeden pracovní poměr, podléhali celkovým minimálním bezpečnostním a zdravotním požadavkům na organizaci pracovní doby, jak jsou uvedeny ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES^{1a}.

^{1a} *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).*

Pozměňovací návrh 96

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 2

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2. Zaměstnavatelé však mohou stanovit podmínky neslučitelnosti, jsou-li taková omezení oprávněna legitimními důvody, jako je ochrana obchodního tajemství nebo zabránění střetům zájmů.

2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery mohou stanovit podmínky pro využívání omezení z důvodů neslučitelnosti zaměstnavateli, zejména omezení u prací pro konkrétní kategorie zaměstnavatelů, a to z opodstatněných a objektivních důvodů, jako jsou zdraví a bezpečnost, ochrana obchodního tajemství, integrita veřejné služby nebo zabránění střetům zájmů.

Pozměňovací návrh 97

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 – návrh

Znění navržené Komisí

Členské státy zajistí, aby v případě, že rozvrh pracovní doby pracovníka je zcela nebo převážně proměnný **nebo ho stanoví zcela nebo převážně zaměstnavatel, mohl** zaměstnavatel po pracovníku požadovat, aby vykonával práci, **pouze pokud:**

Pozměňovací návrh 98

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) má být práce vykonávána v předem vymezených referenčních hodinách a referenčních dnech stanovených písemně na začátku pracovního poměru v souladu s čl. 3 odst. 2 písm. l) bodem i) a

Pozměňovací návrh 99

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 – písm. b

Znění navržené Komisí

b) **pracovník je zaměstnavatelem informován** o pracovním úkolu v přiměřené lhůtě předem v souladu s čl. 3 odst. 2 písm. l) bodem ii).

Pozměňovací návrh 100

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 a (nový)

Pozměňovací návrh

Členské státy zajistí, aby v případě, že rozvrh pracovní doby pracovníka je zcela nebo převážně proměnný, **nemohl** zaměstnavatel po pracovníku požadovat, aby vykonával práci, **ledaže jsou splněny obě tyto podmínky:**

Pozměňovací návrh

(netýká se českého znění)

Pozměňovací návrh

b) **zaměstnavatel informuje pracovníka** o pracovním úkolu v přiměřené lhůtě předem v souladu s čl. 3 odst. 2 písm. l) bodem ii). **Tuto lhůtu stanoví členské státy po konzultaci se sociálními partnery.**

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1a. Pokud není splněn jeden nebo oba požadavky stanovené v odstavci 1, má pracovník právo odmítnout pracovní úkol bez nepříznivých důsledků.

Pozměňovací návrh 101

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1b. Pokud zaměstnavatel zruší pracovní úkol po lhůtě stanovené v čl. 3 odst. 2 písm. l) bodě ii), má pracovník nárok na odměnu za hodiny práce, na kterou se lhůta vztahuje.

Členské státy mohou stanovit lhůtu uvedenou v prvním pododstavci po konzultaci se sociálními partnery.

Odměna uvedená v prvním pododstavci není podmíněna budoucím pracovním úkolem.

Pozměňovací návrh 102

Návrh směrnice

Článek 9 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 9a

Doplňková opatření k zajištění větší předvídatelnosti pro smlouvy na vyžádání

1. Členské státy mohou zakázat jakýkoli pracovní poměr, v němž není před začátkem tohoto pracovního poměru předem stanoven minimální počet zaručených proplacených hodin.

2. Nejsou-li zavedena žádná právní opatření, která by zabránila zneužívání vyplývajícimu z používání smluv na zavalanou, zejména pokud pracovní poměr nestanoví předem minimální počet zaručených proplacených hodin, členské státy po konzultaci se sociálními partnery a se zohledněním potřeb specifických odvětví a/nebo kategorií pracovníků zavedou následující opatření:

i) požadavek, aby zaměstnavatelé objektivně zdůvodnili příslušným orgánům používání takových smluv spolu s účinným celkovým časovým limitem kratším než šest měsíců pro použití takové smlouvy u dotčených pracovníků;

ii) od šesti měsíců po začátku pracovního poměru vyvratitelnou domněnku o existenci pracovní smlouvy zajišťující po dobu následujících šesti měsíců nejméně 75 % hodin odpracovaných v předchozích šesti měsících, bez ohledu na jejich rozložení za jednotlivé měsíce;

Pozměňovací návrh 103

Návrh směrnice

Čl. 10 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Členské státy zajistí, aby pracovníci, kteří pracují u téhož zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců, ***mohli požádat*** o formu zaměstnání ***s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami***, pokud je k dispozici.

Pozměňovací návrh

1. Členské státy zajistí, aby pracovníci, kteří pracují u téhož zaměstnavatele ***nepřetržitě*** po dobu nejméně šesti měsíců ***nebo po dokončení povinné odborné přípravy a zkušební doby obdrželi písemnou odůvodněnou odpověď na svou žádost o převedení na předvídatelnější formu zaměstnání***, pokud je k dispozici. ***Do období nepřetržitě odpracovaných šesti měsíců se počítá doba odpracovaná pro všechny zaměstnavatele tvořící tentýž podnik, skupinu nebo subjekt nebo pro zaměstnavatele patřící k témuž podniku,***

skupině nebo subjektu. Členské státy mohou frekvenci takových odpovědí omezit.

Pozměňovací návrh 104

Návrh směrnice Čl. 10 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Zaměstnavatel poskytne písemnou odpověď do jednoho měsíce od žádosti. Pokud jde o fyzické osoby, jež jednají jako zaměstnavatelé, a mikropodniky, **malé a střední podniky**, mohou členské státy stanovit, **že lze tuto lhůtu prodloužit nejdéle na tři měsíce, a povolit** ústní odpověď na další podobné žádosti předložené týmě pracovníkem, jestliže se odůvodnění odpovědi, pokud jde o situaci pracovníka, nezměnilo.

Pozměňovací návrh

2. Zaměstnavatel **žádost náležitě zváží** a poskytne **řádně odůvodněnou** písemnou odpověď do jednoho měsíce od žádosti. Pokud jde o fyzické osoby, jež jednají jako zaměstnavatelé, a mikropodniky, mohou členské státy stanovit ústní odpověď na další podobné žádosti předložené týmě pracovníkem, jestliže se odůvodnění odpovědi, pokud jde o situaci pracovníka, nezměnilo.

Pozměňovací návrh 105

Návrh směrnice Čl. 10 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2a. Tímto článkem nejsou dotčeny směrnice 97/81/ES, 99/70/ES a 2008/104/ES.

Pozměňovací návrh 106

Návrh směrnice Článek 10 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 10a

Informace o interních volných pracovních místech

Členské státy zajistí, aby všichni pracovníci, včetně pracovníků na prodloužené dovolené, byli informováni o jakémkoli interním postupu povyšování nebo o volných pracovních místech, která jsou k dispozici v podniku nebo závodě, s cílem podpořit jejich profesní kariérní postup. Tyto informace mohou být poskytovány prostřednictvím obecného oznámení účinného elektronickou poštou, na internetu nebo na vhodném místě v podniku nebo v prostorách zaměstnavatele.

Pozměňovací návrh 107

Návrh směrnice
Čl. 11 – název

Znění navržené Komisí

Odborná příprava

Pozměňovací návrh

Povinná odborná příprava

Pozměňovací návrh 108

Návrh směrnice
Čl. 11 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Členské státy zajistí, aby **zaměstnavatelé poskytovali pracovníkům bezplatnou odbornou přípravu, pokud pro ně z unijních či vnitrostátních právních předpisů nebo z příslušných kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkům k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnání, odbornou přípravu.**

Pozměňovací návrh

Členské státy zajistí, aby **v případě, že na základě požadavku jejich zaměstnavatelů nebo z unijních či vnitrostátních právních předpisů nebo příslušných kolektivních smluv či vnitřních předpisů plyne pro pracovníky povinnost absolvovat v průběhu pracovního poměru, včetně před zahájením skutečné práce, povinnou odbornou přípravu k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnání nebo kterou po nich zaměstnavatel u dotčeného**

pracovního místa požaduje, byla tato odborná příprava poskytnuta pracovníkovi bezplatně.

Pozměňovací návrh 109

Návrh směrnice

Čl. 11 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

S výjimkou odůvodněných případů probíhá odborná příprava v pracovní době. Započítává se do pracovní doby. Pracovníku zůstává nárok na odměnu, jako kdyby pracoval.

Pozměňovací návrh 110

Návrh směrnice

Čl. 12 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Členské státy mohou umožnit sociálním partnerům uzavírat v souladu s vnitrostátním právem nebo praxí kolektivní smlouvy, které zřizují ustanovení o pracovních podmínkách pracovníků, jež se liší od ustanovení zmíněných v člancích 7 až 11, přičemž respektují celkovou ochranu pracovníků.

Členské státy vybízí sociální partnery, aby zvýšili nebo udrželi vysokou úroveň fungování sociálního dialogu s cílem posílit jejich úlohu a vyjednávat, uzavírat a prosazovat kolektivní smlouvy na příslušné úrovni nebo je udržovat v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.

Pozměňovací návrh 111

Návrh směrnice

Čl. 12 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Členské státy mohou umožnit nejrepresentativnějším sociálním partnerům na vnitrostátní nebo odvětvové

úrovni vyjednávat, uzavírat a prosazovat kolektivní smlouvy na vhodné úrovni s cílem zavést opatření týkající se pracovních podmínek pracovníků, jimiž se upravují, doplňují nebo zlepšují ustanovení kapitoly III, za předpokladu, že jsou v souladu s minimálními požadavky stanovenými v této směrnici nebo za účelem zachování stávajících kolektivních smluv, pokud respektují celkovou úroveň ochrany pracovníků.

Pozměňovací návrh 112

Návrh směrnice Článek 12 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 12a

Stejná odměna

Členské státy zajistí uplatňování zásady stejné odměny a podmínek na všechny pracovníky bez ohledu na jejich zaměstnanecký status. Členské státy zajistí odstranění diskriminace s ohledem na všechny aspekty a podmínky odměňování a na podmínky zaměstnání; zaměstnanecký status není relevantní.

Pozměňovací návrh 113

Návrh směrnice Čl. 14 – odst. 1 – návětí

Znění navržené Komisí

Členské státy zajistí, aby se v případě, že pracovník neobdrží v náležité lhůtě dokumenty zmíněné v čl. 4 odst. 1 a v člancích 5 nebo 6 nebo jejich část a zaměstnavatel toto opomenutí nenapravit do 15 dnů od jeho oznámení, **použil jeden z následujících mechanismů:**

Pozměňovací návrh

Členské státy zajistí, aby se v případě, že pracovník neobdrží v náležité lhůtě dokumenty zmíněné v čl. 4 odst. 1 a v člancích 5 nebo 6 nebo jejich část a zaměstnavatel toto opomenutí nenapravit do 15 dnů od jeho oznámení, **použily oba následující mechanismy:**

Pozměňovací návrh 114

Návrh směrnice

Čl. 14 – odst. 1 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) domněnky, jež svědčí ve prospěch pracovníka, definuje členský stát. Pokud poskytnuté informace neobsahovaly informace uvedené v čl. 3 odst. 2 písm. e), f), k) nebo l), patří mezi domněnky, jež svědčí ve prospěch pracovníka, domněnka, že pracovník je v pracovním poměru na dobu neurčitou, není ve zkušební době nebo že pracuje na plný úvazek, podle případu. Zaměstnavatelé mají možnost tyto domněnky vyvrátit **nebo**

Pozměňovací návrh

a) domněnky, jež svědčí ve prospěch pracovníka, definuje členský stát. Pokud poskytnuté informace neobsahovaly informace uvedené v čl. 3 odst. 2 písm. e), f), k) nebo l), patří mezi domněnky, jež svědčí ve prospěch pracovníka, domněnka, že pracovník je v pracovním poměru na dobu neurčitou, není ve zkušební době nebo že pracuje na plný úvazek, podle případu. Zaměstnavatelé mají možnost tyto domněnky vyvrátit **a**

Pozměňovací návrh 115

Návrh směrnice

Čl. 14 – odst. 1 – písm. b

Znění navržené Komisí

b) pracovník má možnost podat včas stížnost příslušnému orgánu. Pokud příslušný orgán zjistí, že stížnost je oprávněná, nařídí příslušnému zaměstnavateli (příslušným zaměstnavatelům), aby poskytl(i) chybějící informace. Pokud zaměstnavatel chybějící informace neposkytne **do 15 dnů od** obdržení příkazu, může příslušný orgán uložit přiměřenou správní sankci, a to rovněž pokud pracovní poměr skončil. Zaměstnavatelé mají možnost podat proti rozhodnutí o uložení sankce správní odvolání. Členské státy mohou jako příslušné orgány určit stávající subjekty.

Pozměňovací návrh

b) pracovník má možnost podat včas stížnost příslušnému orgánu **a obdržet dostatečnou odpověď v přiměřené lhůtě**. Pokud příslušný orgán zjistí, že stížnost je oprávněná, nařídí příslušnému zaměstnavateli (příslušným zaměstnavatelům), aby poskytl(i) chybějící informace. Pokud zaměstnavatel chybějící informace neposkytne **ve lhůtě stanovené příslušným orgánem po** obdržení příkazu, může příslušný orgán uložit přiměřenou správní sankci, a to rovněž pokud pracovní poměr skončil. Zaměstnavatelé mají možnost podat proti rozhodnutí o uložení sankce správní odvolání. Členské státy mohou jako příslušné orgány určit stávající subjekty.

Pozměňovací návrh 116

Návrh směrnice Článek 14 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 14a

Skutkový stav

Při posuzování existence pracovního poměru se vychází ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento poměr popisují jednotlivé strany.

Pozměňovací návrh 117

Návrh směrnice Čl. 16 – odst. 1

Znění navržené Komisí

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

Pozměňovací návrh

Členské státy zavedou nezbytná opatření na ochranu **všech** pracovníků **bez ohledu na druh a délku trvání pracovního poměru**, včetně pracovníků, kteří jsou zástupci **pracovníků a odborů**, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele nebo nepříznivými následky v důsledku **uplatňování práva stanoveného** v této směrnici.

Pozměňovací návrh 118

Návrh směrnice Čl. 17 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem **a veškeré přípravy na propuštění pracovníků** z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená

Pozměňovací návrh

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici. **Tato opatření zahrnují**

v této směrnici.

právo na návrat do pracovního poměru.

Pozměňovací návrh 119

Návrh směrnice Čl. 17 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni nebo podrobeni opatřením s rovnocenným účinkem z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici, mohou zaměstnavatele požádat o řádné odůvodnění propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem. Zaměstnavatel poskytne uvedené odůvodnění písemně.

Pozměňovací návrh

2. Pracovníci, kteří se – ***v příslušných případech – po skončení jakékoli zkušební doby*** domnívají, že byli propuštěni nebo podrobeni opatřením s rovnocenným účinkem z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici, mohou zaměstnavatele požádat o řádné odůvodnění propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem. Zaměstnavatel poskytne uvedené odůvodnění písemně. ***Členské státy zajistí, aby se lhůta pro podání žaloby proti propuštění pozastavila, dokud pracovník neobdrží písemné odůvodnění od zaměstnavatele.***

Pozměňovací návrh 120

Návrh směrnice Čl. 17 – odst. 6 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

6a. Členské státy umožní odborům organizovat reprezentativní akce zaměřené na ochranu kolektivních zájmů pracovníků ve vztahu k této směrnici odpovídající pravidlům směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/22/ES^{1a}.

^{1a} *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/22/ES ze dne 23. dubna 2009 o žalobách na zdržení se jednání v oblasti ochrany zájmů spotřebitelů (Úř. věst. L 110, 1.5.2009, s. 30).*

Pozměňovací návrh 121

Návrh směrnice

Čl. 17 – odst. 6 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

6b. Pokud zaměstnavatel neposkytne opodstatněné odůvodnění propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem v souladu s odstavcem 2, má se za to, že pracovník byl propuštěn z důvodu uplatňování práv stanovených v této směrnici. Právní důsledky jakýchkoli příprav na propuštění či uskutečněního propuštění z důvodu uplatňování práv stanovených v této směrnici jsou neplatné.

Pozměňovací návrh 122

Návrh směrnice

Článek 17 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 17a

Důkazní břemeno ohledně existence pracovního poměru

Důkazní břemeno ohledně neexistence pracovního poměru nese fyzická nebo právnická osoba, kterou lze označit za zaměstnavatele.

Pozměňovací návrh 123

Návrh směrnice

Čl. 18 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Členské státy stanoví pravidla pro sankce použitelné v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na

Členské státy stanoví pravidla pro sankce použitelné v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na

základě této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily uplatňování těchto sankcí. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Mohou být ve formě pokuty. Mohou rovněž zahrnovat vyplacení kompenzace.

základě této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily uplatňování těchto sankcí. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Mohou být ve formě pokuty. Mohou rovněž zahrnovat vyplacení ***odpovídající a přiměřené*** kompenzace.

Pozměňovací návrh 124

Návrh směrnice Článek 18 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 18a

Rovné zacházení

Členské státy zajistí, aby:

- a) se zásada stejné odměny a podmínek – s ohledem na srovnatelné pracovníky v pracovním poměru na dobu neurčitou – uplatňovala na všechny pracovníky bez ohledu na jejich zaměstnanecký status;**
- b) v případě, že ve stejném podniku není žádný srovnatelný pracovník v pracovním poměru na dobu neurčitou, bylo srovnání provedeno odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu, nebo pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi;**
- c) došlo k odstranění diskriminace s ohledem na všechny aspekty a podmínky odměňování a na podmínky zaměstnávání, bez ohledu na zaměstnanecký status.**

Pozměňovací návrh 125

**Návrh směrnice
Článek 18 b (nový)**

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 18b

Přístup k sociální ochraně

Členské státy zajistí, aby pracovníci měli přístup k sociální ochraně prostřednictvím povinného rozšíření formálního sociálního zabezpečení na všechny pracovníky, bez ohledu na druh jejich pracovního poměru.

Pozměňovací návrh 126

**Návrh směrnice
Článek 18 c (nový)**

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 18c

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Členské státy přijmou nezbytná opatření pro zajištění toho, aby pracovníci s proměnným rozvrhem pracovní doby a proměnnými referenčními hodinami/dny měli přístup k ochraně zdraví a bezpečnosti a ke službám a zařízením pro prevenci v oblasti zdraví a bezpečnosti při práci, a to přiměřeně k povaze jejich práce.

Pozměňovací návrh 127

**Návrh směrnice
Čl. 19 – název**

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Příznivější ustanovení

Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

Pozměňovací návrh 128

Návrh směrnice Čl. 19 – odst. 1

Znění navržené Komisí

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

Pozměňovací návrh

1. Tato směrnice **a opatření přijatá k jejímu provedení nejsou** platným důvodem, **ani se žádným způsobem nepoužijí ani necitují** ke snížení, **narušení nebo znemožnění práv a** úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v **daném členském státě podle vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí**.

Pozměňovací návrh 129

Návrh směrnice Čl. 20 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1a. **Členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi zapojí do provádění této směrnice sociální partnery a zajistí, aby měli nezbytné prostředky pro účinné zapojení.**

Pozměňovací návrh 130

Návrh směrnice Článek 20 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 20a

Kontrola a sledování

Členské státy zajistí, aby vnitrostátní

orgány nebo sociální partneři prováděli účinné a přiměřené kontroly s cílem sledovat a prosazovat provádění této směrnice. Členské státy zajistí, aby tyto orgány a sociální partneři měli k dispozici prostředky a odpovídající a zvláštní odbornou přípravu pro provádění takových kontrol.

Komise podporuje výměny příslušných úředníků a odborné přípravy, jakož i usnadňování a prosazování iniciativ týkajících se osvědčených postupů, včetně iniciativ sociálních partnerů na úrovni Unie.

Pozměňovací návrh 131

Návrh směrnice
Článek 20 b(nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 20b

Usnadnění podávání stížností

Členské státy stanoví účinné mechanismy, pomocí nichž mohou pracovníci podávat stížnosti v případě porušení jejich práv vyplývajících z této směrnice, a to buď přímo u zaměstnavatele, nebo prostřednictvím třetích stran určených členskými státy, jako jsou odbory, jiná sdružení nebo příslušný orgán členského státu, pokud tak stanoví vnitrostátní právní předpisy.

Pozměňovací návrh 132

Návrh směrnice
Čl. 21 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Práva a povinnosti stanovené v této

Práva a povinnosti stanovené v této

směrnici se vztahují na stávající pracovní poměry ode dne [datum vstupu v platnost + 2 roky]. Zaměstnavatelé však musí poskytnout nebo doplnit dokumenty zmíněné v čl. 4 odst. 1 a v člancích 5 a 6 pouze na žádost pracovníka. Pokud pracovník takovou žádost nepodá, nevede to k jeho vyloučení z minimálních práv stanovených podle této směrnice.

směrnici se vztahují na stávající pracovní poměry ode dne [datum vstupu v platnost + 2 roky]. Zaměstnavatelé však musí poskytnout nebo doplnit dokumenty zmíněné v čl. 4 odst. 1 a v člancích 5 a 6 pouze na žádost pracovníka **nebo zástupce jménem pracovníka**. Pokud pracovník takovou žádost nepodá, nevede to k jeho vyloučení z minimálních práv stanovených podle této směrnice.

Pozměňovací návrh 133

Návrh směrnice Čl. 22 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Do [datum vstupu v platnost + **8** let]
Komise přezkoumá po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na úrovni Unie a s přihlédnutím k dopadu na malé a střední podniky uplatňování této směrnice s cílem navrhnout případně nezbytné změny.

Pozměňovací návrh

Do [datum vstupu v platnost + **pět** let]
Komise přezkoumá po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na úrovni Unie a s přihlédnutím k dopadu na **mikropodniky**, malé a střední podniky uplatňování této směrnice s cílem navrhnout případně nezbytné změny **a zlepšení**.

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ

Cílem návrhu Komise je nahradit směrnicí o písemném prohlášení (91/533/ES) z roku 1991 novým nástrojem, který zajistí transparentnost, pokud jde o pracovní podmínky pro všechny pracovníky, a definuje soubor nových hmotných práv s cílem zlepšit předvídatelnost a jistotu pracovních podmínek, zejména pro osoby s netradičním zaměstnáním. Návrh se opírá o závěry hodnocení REFIT¹ týkající se směrnice o písemném prohlášení, které ukázalo slabiny v oblasti působnosti a na úrovni účinnosti.

V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) zahájila Komise v dubnu a v září 2017 dvě fáze konzultací s evropskými sociálními partnery. Diskuse, k nimž došlo mezi sociálními partnery, neumožnily zahájit proces dialogu s cílem vytvářet smluvní vztahy, včetně dohod, ohledně uvedeného tématu, ačkoli tuto možnost stanoví článek 155 SFEU.

S ohledem na důležitost konkretizace závazků Unie, pokud jde o zlepšení pracovních podmínek jejich občanů, přijala Komise dne 21. prosince 2017 tento návrh². Bylo by zásadní, aby oba spolunormotvůrci reagovali na tuto výzvu a zasadili se o uzavření dohody o těchto důležitých otázkách, dříve než v roce 2019 skončí náš mandát, a aby tak odpověděli na očekávání našich občanů a přispěli k jejich prosperitě.

Současná směrnice má podle našeho názoru tři cíle. Za prvé předpokládá konkrétnější rozvoj práv uznaných ve společném interinstitucionálním vyhlášení evropského pilíře sociálních práv v Göteborgu dne 17. listopadu 2017³. Jeho cílem je zejména přispět k provádění některých zásad vyhlášených v rámci tohoto pilíře, zejména zásad číslo 5 a 7, které se týkají jednak bezpečného a adaptabilního zaměstnání a jednak informací o pracovních podmínkách a ochraně v případě propuštění.

Tato směrnice zavádí některá všeobecná minimální práva pro evropské občany a pracovníky a odpovídá na výraznou sociální poptávku a na přání přiblížit občany Evropské unii tím, že budou moci pocítit, že Evropa pro ně mnoho znamená a že s nimi počítá. Návrh zavádí zejména omezení zkušební doby na 6 měsíců, pokud není odůvodněna doba delší, právo pracovat pro jiné zaměstnavatele, se zákazem tzv. ustanovení „o výlučnosti“ nebo „o neslučitelnosti“, nebo také právo na větší předvídatelnost pracovní doby pro pracovníky s proměnným rozvrhem pracovní doby.

Je zjevné, že bude třeba tato všeobecná minimální práva řádně vymezit a zároveň ponechat každému členskému státu, který by si to přál, možnost tato práva zlepšit, a vyjasnit, že jejich praktické provádění může probíhat pouze na úrovni každého členského státu.

Nejedná se pouze o uplatňování zásady subsidiarity, ale také o dodržování praktické decentralizační logiky, protože každý evropský trh práce souvisí se staletími kulturního rozvoje, s různými výrobními strukturami, s odlišnými finančními podmínkami nebo dokonce s podnebím.

¹ „Hodnocení účelnosti a účinnosti (REFIT) směrnice o písemném prohlášení (směrnice 91/533/EHS)“, SWD(2017) 205

² „Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii“, COM(2017)797 - 2017/0355 (COD)

³ Interinstitucionální vyhlášení evropského pilíře sociálních práv, Úř. věst. C 428, 12.12.2017, s. 10–15

Bylo by absurdní uvažovat o homogenizaci, praktické uplatňování bude probíhat pomocí příslušných zákonů, jimiž se předpisy provádějí do právního řádu každého členského státu.

Je třeba také upozornit, že úloha sociálního dialogu a kolektivních smluv je již součástí samotné DNA sociální Evropy, a že musí tudíž být svěřena významnější úloha sociálnímu dialogu ve všech formách, s cílem rozvíjet, doplňovat, zlepšovat, prakticky provádět a posilovat tato minimální práva ve vnitrostátním měřítku.

Mimoto směrnice při tomto provádění výrazně přispívá k zavedení sociálního právního rámce, v němž se rozvíjí svobodná hospodářská soutěž a plná mobilita občanů, což se označuje jako rovné podmínky. Volná mobilita pracovníků a občanů je skutečně zásadním právem Evropanů a představuje nenahraditelný nástroj snižující nezaměstnanost a vedoucí k hospodářské a sociální konvergenci.

Avšak Evropa, ať už je či není sociální, žádá, aby tato mobilita a svobodná hospodářská soutěž probíhala při současném dodržování základních práv pracovníků, stejných minimálních práv pro všechny. Není možné se sblížovat směrem nahoru a zároveň bránit mobilitě a konkurenci co nejnižších nákladů, ale je třeba zabránit tomu, aby hospodářská soutěž probíhala na úkor sociálních a pracovních práv, která jsou pro pracovníky zásadní. Evropa si vytvořila někdy velmi podrobná pravidla řádného fungování jednotného trhu a rozvoje čtyř základních svobod pohybu.

Nyní nastal okamžik rozvoje minimálních pravidel týkajících se pracovních vztahů a práv pracovníků. Směrnice je skutečně aktualizuje a zpřesňuje, 27 let po směrnici o písemném prohlášení z roku 1991. Jednotný trh nebude kompletní a integrovaný bez plného rozvoje a plného uplatňování svobody pohybu pracovníků, ani bez minimálních společných pravidel týkajících se pracovních podmínek.

Je také velmi zjevné, že směrnice vzniká s cílem vytvořit rámec pro nové formy práce, a to pro ty, které již známe, i pro ty, které se objeví vlivem pozoruhodné dynamiky nových technologií. V tomto smyslu odpovídá navrhovaná směrnice nedávným usnesením Parlamentu, která vyzývají Komisi, aby provedla revizi směrnice s cílem zohlednit nové formy zaměstnání a zajistit každému pracovníkovi společný základní soubor práv, bez ohledu na druh pracovní smlouvy nebo pracovního poměru¹.

Je zjevné, že Evropa hodlá zabránit jakémukoli vykořisťování a nedostatku ochrany, který by nebyl v souladu s evropským sociálním modelem, s pracovníky využívajícími nových flexibilnějších, vynalézavějších, přizpůsobivějších forem práce apod. Aniž by ztratily flexibilní dynamiku (která pro pracovníky často představuje výhodu) nebo svou adaptabilitu, budou tyto nové formy práce muset zabránit narušení minimálních práv na informace a na transparentnost, která má svobodný občan hledající zaměstnání. Navrhovaná směrnice stanoví, že všichni pracovníci v Unii musí obdržet aktualizované a podrobné informace o pracovním poměru.

Je také důležité uvítat iniciativu Komise, která spočívá ve vyjasnění osobní působnosti směrnice zavedením definice pojmu „pracovník“, jež na základě ustálené judikatury Soudního dvora Evropské unie určí status pracovníka. Působnost se také rozšiřuje v tom smyslu, že se

¹ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 4. července 2017 o pracovních podmínkách a nejistém zaměstnání.

omezí možnosti členských států vyloučit z ní pracovníky v příležitostném nebo krátkodobém pracovním poměru.

27.9.2018

STANOVISKO VÝBORU PRO PRÁVNÍ ZÁLEŽITOSTI

pro Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Zpravodaj: Kostas Chrysogonos

POZMĚŇOVACÍ NÁVRHY

Výbor pro právní záležitosti vyzývá Výbor pro zaměstnanost a sociální věci jako příslušný výbor, aby zohlednil tyto pozměňovací návrhy:

Pozměňovací návrh 1

Návrh směrnice Bod odůvodnění 1

Znění navržené Komisí

(1) Listina základních práv Evropské unie stanoví v článku 31, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.

Pozměňovací návrh

(1) Listina základních práv Evropské unie stanoví v článku 31, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou. ***Cíle této směrnice by měly být v plném souladu s Listinou základních práv Evropské unie a Evropskou sociální chartou.***

Pozměňovací návrh 2

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 2

Znění navržené Komisí

(2) Zásada 7 evropského pilíře sociálních práv, vyhlášeného dne 17. listopadu 2017 v Göteborgu, stanoví, že pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby, a **mají právo** na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace. Zásada 5 stanoví, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě, musí se zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv, zkušební doba by měla mít přiměřenou délku a musí se podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou.

Pozměňovací návrh 3

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 3

Znění navržené Komisí

(3) Od přijetí směrnice Rady 91/533/EHS³³ prošly trhy práce rozsáhlými změnami v důsledku demografického

Pozměňovací návrh

(2) Zásada 7 evropského pilíře sociálních práv, vyhlášeného dne 17. listopadu 2017 v Göteborgu, stanoví, že pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby, **mají právo být informováni o důvodech svého propuštění a také právo na přiměřenou výpovědní lhůtu a** na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace. Zásada 5 stanoví, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě, musí se zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv, zkušební doba by měla mít přiměřenou délku a musí se podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou **a zároveň je nutné zaměstnavatelům poskytnout nezbytnou flexibilitu, aby se mohli rychle přizpůsobit všem hospodářským změnám.**

vývoje a digitalizace, což vedlo ke vzniku nových forem zaměstnání, **a** v důsledku **toho k podpoře vzniku pracovních míst a růstu trhu** práce. Nové formy zaměstnání často nejsou tak pravidelné nebo stabilní jako tradiční pracovní poměry a způsobují **horší předvídatelnost pro dotčené pracovníky**, čímž vytvářejí nejistotu, pokud jde o použitelná práva a sociální ochranu. V tomto měnícím se světě práce tudíž pracovníci čím dál více potřebují úplné informace o zásadních pracovních podmínkách, tyto informace by měli dostat písemně a **včas**. V zájmu náležité úpravy rozvoje nových forem zaměstnání by měla být pracovníkům v Unii zajištěna také řada nových minimálních práv, jejichž cílem je podpora bezpečnosti a předvídatelnosti pracovního poměru a současně dosažení vzestupné konvergence v členských státech a zachování přizpůsobivosti trhu práce.

demografického vývoje a digitalizace, což vedlo ke vzniku nových forem zaměstnání, **ale také** v důsledku **opatření, která přijímají jednostranný koncept trhu práce zdůrazňující nabídku zaměřený na liberalizaci a deregulaci trhů** práce **a jež podpořila vznik nových obchodních modelů**. Nové formy zaměstnání často nejsou tak pravidelné nebo stabilní jako tradiční pracovní poměry a způsobují **pro dotyčné pracovníky horší předvídatelnost**, čímž vytvářejí nejistotu, pokud jde o použitelná práva a sociální ochranu, **a podporují vznik nejasných nebo nespravedlivých praktik, což destabilizuje pracovní trh**. V tomto měnícím se světě práce tudíž pracovníci **nehledě na svůj konkrétní obor** čím dál více potřebují úplné informace o zásadních pracovních podmínkách, **přičemž** tyto informace by měli dostat písemně a **co nejrychleji**. V zájmu náležité úpravy rozvoje nových forem zaměstnání by měla být pracovníkům v Unii zajištěna také řada nových minimálních práv, jejichž cílem je podpora bezpečnosti a předvídatelnosti pracovního poměru a současně dosažení vzestupné konvergence v členských státech a zachování přizpůsobivosti trhu práce.

³³ Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, 18.10.1991, s. 32).

³³ Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, 18.10.1991, s. 32).

Pozměňovací návrh 4

Návrh směrnice Bod odůvodnění 4

Znění navržené Komisí

(4) Podle směrnice 91/533/EHS má většina pracovníků v Unii právo na písemné informace o svých pracovních podmínkách. Směrnice 91/533/EHS se

Pozměňovací návrh

(4) Podle směrnice 91/533/EHS má většina pracovníků v Unii právo na písemné informace o svých pracovních podmínkách. Směrnice 91/533/EHS se

však nevztahuje na všechny pracovníky v Unii. Kromě toho se objevily mezery v ochraně u nových forem zaměstnání, jež vznikly v důsledku vývoje na trhu práce od roku 1991.

však nevztahuje na všechny pracovníky v Unii. Kromě toho se objevily mezery v ochraně u nových forem zaměstnání, jež vznikly v důsledku **hospodářského a sociálního vývoje a** vývoje na trhu práce od roku 1991.

Pozměňovací návrh 5

Návrh směrnice Bod odůvodnění 5

Znění navržené Komisí

(5) Na úrovni Unie by proto měly být stanoveny minimální **požadavky** týkající se informací o podstatných aspektech pracovního poměru a pracovních podmínek, jež by se vztahovaly na každého pracovníka, čímž se pro všechny pracovníky v Unii zajistí **odpovídající** úroveň transparentnosti a předvídatelnosti, pokud jde o jejich pracovní podmínky.

Pozměňovací návrh

(5) Na úrovni Unie by proto měly být stanoveny minimální **normy** týkající se informací o podstatných aspektech pracovního poměru a pracovních podmínek, jež by se vztahovaly na každého pracovníka, **a to neohledě na jejich pracovní smlouvu nebo pracovněprávní vztah**, čímž se pro všechny pracovníky v Unii zajistí **stejná** úroveň transparentnosti, **bezpečnosti** a předvídatelnosti, pokud jde o jejich pracovní podmínky.

Pozměňovací návrh 6

Návrh směrnice Bod odůvodnění 5 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(5a) Cíle této směrnice – prosazování bezpečnější a předpověditelnější nabídky pracovních sil a zároveň zajištění přizpůsobivosti pracovního trhu, přístupu k inovacím a lepších životních a pracovních podmínek – lze dosáhnout tím, že všem pracovníkům bude zajištěn lepší přístup k informacím o jejich pracovních podmínkách, dojde ke zlepšení pracovních podmínek, zejména v případě pracovníků zapojených do nových atypických forem práce, k účinnějšímu uplatňování právních předpisů a ke zvýšení transparentnosti pracovního trhu

Pozměňovací návrh 7

Návrh směrnice Bod odůvodnění 7

Znění navržené Komisí

(7) V zájmu zajištění účinnosti práv stanovených právními předpisy Unie by měla být aktualizována osobní působnost směrnice 91/533/EHS. Soudní dvůr Evropské unie stanovil ve své judikatuře kritéria pro určování statusu pracovníka³⁴, jež jsou vhodná ke stanovení osobní působnosti této směrnice. Definice pracovníka v čl. 2 odst. 1 **z těchto kritérií vychází**. Zajišťují jednotné provádění osobní oblasti působnosti směrnice a současně ponechávají na vnitrostátních orgánech a soudech její uplatnění v konkrétních situacích. Pokud tato kritéria splňují, **mohou** být do oblasti působnosti směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zvanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, stážisté a učni.

³⁴ Rozsudky ve věci 66/85 ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum; věc C-428/09 ze dne 14. října 2010, Union Syndicale Solidaires Isère; věc C-229/149 ze dne 9. července 2015, Balkaya; věc C-413/149 ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten; věc C-216/149 ze dne 17. listopadu 2016, Ruhrlandklinik;

Pozměňovací návrh

(7) V zájmu zajištění účinnosti práv stanovených právními předpisy Unie **a jejich nediskriminačního provádění** by měla být aktualizována osobní působnost směrnice 91/533/EHS. Soudní dvůr Evropské unie stanovil ve své judikatuře kritéria pro určování statusu pracovníka³⁴, jež jsou vhodná ke stanovení osobní působnosti této směrnice. Definice pracovníka v čl. 2 odst. 1 **musí být založena na kritériích, která stanovil jak Evropský soudní dvůr, tak MOP**. Zajišťují jednotné provádění osobní oblasti působnosti směrnice a současně ponechávají na vnitrostátních orgánech a soudech její uplatnění v konkrétních situacích. Pokud tato kritéria splňují, **musejí** být do oblasti působnosti směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zvanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, stážisté a učni **i výzkumní pracovníci**.

³⁴ Rozsudky ve věci 66/85 ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum; věc C-428/09 ze dne 14. října 2010, Union Syndicale Solidaires Isère; věc C-229/149 ze dne 9. července 2015, Balkaya; věc C-413/149 ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten; věc C-216/149 ze dne 17. listopadu 2016, Ruhrlandklinik;

Pozměňovací návrh 8

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 7 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(7a) V souladu s doporučením MOP č. 198, je v případě, kdy není možné stanovit přímou podřízenost, nutné při posuzování toho, zda je daná osoba pracovníkem, vzít v úvahu coby další kritérium ekonomickou závislost.

Pozměňovací návrh 9

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 7 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(7b) V souladu s doporučením MOP č. 198 by se mělo při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovněprávní vztah, vycházet ze skutečností týkajících se skutečného vykonávání práci, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany.

Pozměňovací návrh 10

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 7 c (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(7c) V souladu s doporučením MOP č. 198 by mělo být automaticky zajištěno, že z právního hlediska pracovněprávní vztah existuje v případě, že kdy je přítomen jeden nebo více příslušných ukazatelů.

Pozměňovací návrh 11

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 8

Znění navržené Komisí

(8) *S ohledem na rostoucí počet pracovníků vyloučených z oblasti působnosti směrnice 91/533/EHS na základě odchylky ze strany členských států podle článku 1 uvedené směrnice je nezbytné nahradit tyto odchylky tím, aby měly členské státy možnost nepoužít ustanovení směrnice na pracovní poměr, jenž nepřesahuje celkem 8 hodin během referenčního období jednoho měsíce. Odchylka se nedotýká definice pracovníka, jak je stanovena v čl. 2 odst. 1.*

Pozměňovací návrh

vypouští se

Pozměňovací návrh 12

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 9

Znění navržené Komisí

(9) *Vzhledem k nepředvídatelnosti práce na zavalanou, včetně smluv na nulový počet hodin, by se odchylka týkající se 8 hodin měsíčně neměla využívat v zaměstnaneckých poměrech, v nichž není před začátkem zaměstnání stanoven zaručený objem placené práce.*

Pozměňovací návrh

vypouští se

Pozměňovací návrh 13

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 10

Znění navržené Komisí

(10) Funkci a odpovědnost zaměstnavatele může v praxi plnit celá řada různých fyzických či právnických osob. Členské státy by měly mít i nadále možnost přesněji určit, které osoby se pokládají za zčásti nebo zcela odpovědné za **provedení** povinností, jež tato směrnice

Pozměňovací návrh

(10) Funkci a odpovědnost zaměstnavatele může v praxi plnit celá řada různých fyzických či právnických osob. Členské státy by měly mít i nadále možnost přesněji určit, které osoby se pokládají za zčásti nebo zcela **nebo společně** odpovědné za **plnění** povinností,

stanoví pro zaměstnavatele, pokud jsou všechny tyto povinnosti splněny. Členské státy by rovněž měly mít možnost rozhodnout, že veškerými těmito povinnostmi nebo jejich částí bude pověřena fyzická nebo právnická osoba, která není stranou pracovního poměru. ***Členské státy by měly mít možnost stanovit zvláštní pravidla k vyloučení jednotlivců, kteří jednají jako zaměstnavatelé pracovníků v cizí domácnosti, z povinností zvážit žádost o jiný typ zaměstnání a odpovědět na ni, poskytovat bezplatnou povinnou odbornou přípravu a z působnosti mechanismu nápravy na základě domněnek, jež svědčí ve prospěch pracovníka, v případě chybějících informací v písemném prohlášení.***

Pozměňovací návrh 14

Návrh směrnice Bod odůvodnění 11

Znění navržené Komisí

(11) Směrnice 91/533/EHS zavedla minimální seznam podstatných aspektů, o nichž musí být pracovníci písemně informováni. Je nezbytné tento seznam upravit tak, aby zohledňoval vývoj na trhu práce, zejména nárůst nestandardních forem zaměstnání.

Pozměňovací návrh 15

Návrh směrnice Bod odůvodnění 12

Znění navržené Komisí

(12) Informace o pracovní době by měly být v souladu s ustanoveními směrnice

jež tato směrnice stanoví pro zaměstnavatele, pokud jsou všechny tyto povinnosti splněny. Členské státy by rovněž měly mít možnost rozhodnout, že veškerými těmito povinnostmi nebo jejich částí bude pověřena fyzická nebo právnická osoba, která není stranou pracovního poměru. ***Nese-li odpovědnost zaměstnavatele několik fyzických nebo právnických osob, považuje se tato odpovědnost za společnou a nerozdílnou.***

Pozměňovací návrh

(11) Směrnice 91/533/EHS zavedla minimální seznam podstatných aspektů, o nichž musí být pracovníci písemně informováni. Je nezbytné tento ***minimální*** seznam upravit tak, aby zohledňoval vývoj na trhu práce, zejména nárůst nestandardních forem zaměstnání. ***Členské státy musejí mít právo rozšířit tento minimální seznam v souladu se svými požadavky.***

Pozměňovací návrh

(12) Informace o pracovní době by měly být v souladu s ustanoveními směrnice

Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES³⁵ a měly by zahrnovat údaje o přestávkách, denním odpočinku, týdenním odpočinku a délce placené dovolené.

³⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

Pozměňovací návrh 16

Návrh směrnice Bod odůvodnění 13

Znění navržené Komisí

(13) Informace o odměňování, jež musí být poskytnuty, by měly zahrnovat všechny složky odměny, včetně peněžitých a věcných příspěvků, jež pracovník obdrží přímo či nepřímo **v souvislosti s jeho prací**. Podáváním těchto informací by neměla být dotčena svoboda zaměstnavatele stanovit další složky odměny, jako jsou jednorázové platby. Skutečnost, že složky odměny, na něž má pracovník nárok podle práva či kolektivní smlouvy, nebyly uvedeny v dotčených informacích, není důvodem k tomu, aby je pracovník nedostal.

Pozměňovací návrh 17

Návrh směrnice Bod odůvodnění 14

Znění navržené Komisí

(14) Pokud není vzhledem k povaze zaměstnání možné stanovit pevný rozvrh

Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES³⁵ a měly by zahrnovat údaje o přestávkách, denním odpočinku, týdenním odpočinku a délce placené dovolené, ***tak aby byla zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví při práci.***

³⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

Pozměňovací návrh

(13) Informace o odměňování, jež musí být poskytnuty, by měly zahrnovat **mj.** všechny složky odměny **a metodu jejího výpočtu**, včetně peněžitých a věcných příspěvků, jež pracovník obdrží přímo či nepřímo **v souvislosti se svou prací, hrazených přesčasů, prémie a dalších nárokových plateb, jako je např. nemocenská**. Podáváním těchto informací by neměla být dotčena svoboda zaměstnavatele stanovit další složky odměny, jako jsou jednorázové platby. Skutečnost, že složky odměny, na něž má pracovník nárok podle práva či kolektivní smlouvy, nebyly uvedeny v dotčených informacích, není důvodem k tomu, aby je pracovník nedostal.

Pozměňovací návrh

(14) Pokud není vzhledem k povaze zaměstnání možné stanovit pevný rozvrh

pracovní doby, měli by pracovníci **vědět**, jak bude jejich rozvrh pracovní doby stanoven, včetně časových období, v nichž mohou být povoláni do práce, a minimální lhůty, v níž mají být předem uvědomeni.

pracovní doby, měli by pracovníci **by být pracovníci informováni o tom**, jak bude jejich rozvrh pracovní doby stanoven, včetně časových období, v nichž mohou být povoláni do práce, a minimální lhůty, v níž mají být předem uvědomeni.

Pozměňovací návrh 18

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 14 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(14a) Pracovní doba by měla být zorganizována v souladu s ekonomickými zásadami a produktivitou, ale také čistě z lidského pohledu v tom smyslu, že by měla být postupně omezována, aby měli pracovníci více času na volnočasovou činnost.

Pozměňovací návrh 19

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 15

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(15) Informace o systémech sociálního zabezpečení by měly v příslušných případech zahrnovat dávky v nemoci, mateřství a rovnocenné dávky, rodičovské, otcovské dávky, dávky ve stáří, invaliditě, pozůstalostní dávky, dávky v nezaměstnanosti, předdůchodové dávky a rodinné dávky. Informace o sociálním zabezpečení, jež poskytuje zaměstnavatel, by měly **v příslušných případech** zahrnovat doplňkové důchodové systémy ve smyslu směrnice Rady 98/49/ES³⁶ a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU.³⁷

(15) Informace o systémech sociálního zabezpečení by měly v příslušných případech zahrnovat **alespoň** dávky v nemoci, mateřství a rovnocenné dávky, rodičovské, otcovské dávky, dávky ve stáří, invaliditě, pozůstalostní dávky, dávky v nezaměstnanosti, předdůchodové dávky a rodinné dávky **a také veškerá další rizika, na něž se vztahuje nařízení (ES) 883/2004**. Informace o sociálním zabezpečení, jež poskytuje zaměstnavatel, by měly zahrnovat doplňkové důchodové systémy ve smyslu směrnice Rady 98/49/ES³⁶ a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU³⁷.

³⁶ Směrnice Rady 98/49/ES ze dne 29.

³⁶ Směrnice Rady 98/49/ES ze dne 29.

června 1998 o ochraně nároků zaměstnanců a samostatně výdělečně činných osob, kteří se pohybují ve Společenství, na penzijní připojištění (Úř. věst. L 209, 25.7.1998, s. 46).

³⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU ze dne 16. dubna 2014 o minimálních požadavcích na podporu mobility pracovníků mezi členskými státy zlepšením nabývání a zachování doplňkových důchodových práv (Úř. věst. L 128, 30.4.2014, s. 1).

Pozměňovací návrh 20

Návrh směrnice Bod odůvodnění 16

Znění navržené Komisí

(16) Pracovníci by měli mít právo být **na** začátku svého pracovního poměru písemně informováni o svých právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Měli by tudíž dostat příslušné informace **nejpozději k prvnímu dni** zahájení pracovního poměru.

Pozměňovací návrh 21

Návrh směrnice Bod odůvodnění 17

Znění navržené Komisí

(17) Aby zaměstnavatelům pomohli s včasným podáváním informací, měly by členské státy zajistit dostupnost vzorů na vnitrostátní úrovni, včetně příslušných a dostatečně obsáhlých informací o platném právním rámci. **Tyto vzory** mohou vnitrostátní orgány a sociální partneři na odvětvové či místní úrovni **dále rozpracovat**.

června 1998 o ochraně nároků zaměstnanců a samostatně výdělečně činných osob, kteří se pohybují ve Společenství, na penzijní připojištění (Úř. věst. L 209, 25.7.1998, s. 46).

³⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU ze dne 16. dubna 2014 o minimálních požadavcích na podporu mobility pracovníků mezi členskými státy zlepšením nabývání a zachování doplňkových důchodových práv (Úř. věst. L 128, 30.4.2014, s. 1).

Pozměňovací návrh

(16) Pracovníci by měli mít právo být **od** začátku svého pracovního poměru písemně informováni o svých právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Měli by tudíž dostat příslušné informace **v příslušných případech v den, kdy je podepsána pracovní smlouva, a nejpozději přede dnem** zahájení pracovního poměru.

Pozměňovací návrh

(17) Aby zaměstnavatelům pomohli s včasným podáváním informací, měly by členské státy zajistit dostupnost vzorů na vnitrostátní úrovni, včetně příslušných a dostatečně obsáhlých informací o platném právním rámci. **Evropská komise by měla s vypracováním těchto vzorů členským státům pomoci, aby nedošlo k rozporům, pokud jde o jejich obsah. Obsah těchto**

vzorů mohou **stanovit** vnitrostátní orgány a sociální partneři na odvětvové či místní úrovni, **pokud tím nedojde ke vzniku další neúměrné nebo nadměrné administrativní zátěže.**

Pozměňovací návrh 22

Návrh směrnice Bod odůvodnění 18

Znění navržené Komisí

(18) Pracovníci vyslaní do jiného členského státu nebo do třetí země by měli obdržet dodatečné informace týkající se jejich konkrétní situace. Pokud jde o navazující pracovní úkoly v několika členských státech nebo třetích zemích, např. v oblasti mezinárodní silniční dopravy, mohou být tyto informace seskupeny pro několik úkolů před **prvním odjezdem a následně upraveny** v případě změny. Pokud se jedná o vyslané pracovníky podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES³⁸, měli by být uvědomeni o jediné celostátní webové adrese zřízené hostitelským členským státem, na níž najdou příslušné informace o pracovních podmínkách, jež se vztahují na jejich situaci. **Nestanoví-li členské státy jinak, použijí se tyto povinnosti, pokud doba trvání pracovní doby v zahraničí činí více než čtyři po sobě jdoucí týdny.**

³⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1).

Pozměňovací návrh 23

Návrh směrnice Bod odůvodnění 19

Pozměňovací návrh

(18) Pracovníci vyslaní do jiného členského státu nebo do třetí země by měli obdržet dodatečné informace týkající se jejich konkrétní situace. Pokud jde o navazující pracovní úkoly v několika členských státech nebo třetích zemích, např. v oblasti mezinárodní silniční dopravy, mohou být tyto informace **před prvním odjezdem** seskupeny pro několik úkolů **a před zahájením plnění příslušného úkolu nebo** v případě změny **následně upraveny**. Pokud se jedná o vyslané pracovníky podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, měli by být uvědomeni o jediné celostátní webové adrese zřízené hostitelským členským státem, na níž najdou příslušné informace o pracovních podmínkách, jež se vztahují na jejich situaci. **Pracovníci vyslaní do zahraničí musejí tyto informace obdržet v oficiálním jazyce země, v níž byla podepsána původní pracovní smlouva.**

³⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1).

(19) Zkušební doba umožňuje zaměstnavateli, aby ověřil, zda je pracovník vhodný na pozici, na niž byl zaměstnán, přičemž tomuto pracovníku poskytuje další podporu a odbornou přípravu. ***Ve zkušební době může být snížena ochrana před propuštěním.*** Vstup na trh práce ani přechod na novou pozici by však neměl podléhat dlouhotrvající nejistotě. Jak stanoví evropský pilíř sociálních práv, zkušební doba by měla mít přiměřenou délku. Značná část členských států stanovila obecnou maximální zkušební dobu v délce tří až šesti měsíců, což by se mělo považovat za přiměřené. ***Zkušební doba může být delší než šest měsíců v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání, jako je tomu např. u vedoucích funkcí, a kdy je to v zájmu pracovníka, např. v případě dlouhodobé nemoci nebo v rámci zvláštních opatření na podporu vytváření trvalých pracovních míst zejména pro mladé pracovníky.***

(19) Zkušební doba umožňuje zaměstnavateli, aby ověřil, zda je pracovník vhodný na pozici, na niž byl zaměstnán, přičemž tomuto pracovníku poskytuje další podporu a odbornou přípravu. Vstup na trh práce ani přechod na novou pozici by však neměl podléhat dlouhotrvající nejistotě. Jak stanoví evropský pilíř sociálních práv, zkušební doba by měla mít přiměřenou délku. Značná část členských států stanovila obecnou maximální zkušební dobu v délce tří až šesti měsíců, což by se mělo považovat za přiměřené, ***a proto by tato zkušební doba neměla za žádných okolností být prodloužena. Zkušební doba může být delší než tři měsíce pouze v případech***, kdy je to v zájmu pracovníka, např. v případě dlouhodobé nemoci nebo v rámci zvláštních opatření na podporu vytváření trvalých pracovních míst zejména pro mladé pracovníky.

Pozměňovací návrh 24

Návrh směrnice Bod odůvodnění 20

(20) Zaměstnavatelé by neměli pracovníkům zakazovat přijetí zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo dobu strávenou prací pro ně, a to v mezích stanovených směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES a v rámci jiných odvětvových právních předpisů upravujících pracovní dobu.³⁹ ***Ustanovení o neslučitelnosti, jež se u určitých kategorií zaměstnanců chápou jako omezení práce, mohou být nezbytná z objektivních důvodů, jako je ochrana obchodního tajemství nebo zabránění střetům zájmů.***

(20) Zaměstnavatelé by neměli pracovníkům zakazovat přijetí zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo dobu strávenou prací pro ně, a to v mezích stanovených směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES.³⁹

³⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

³⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

Pozměňovací návrh 25

Návrh směrnice Bod odůvodnění 22

Znění navržené Komisí

(22) Referenční hodiny a dny, tzn. časová období, kdy lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci, by měly být vymezeny písemně **na začátku** pracovního poměru.

Pozměňovací návrh

(22) Referenční hodiny a dny, tzn. časová období, kdy lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci, by měly být vymezeny písemně **před začátkem** pracovního poměru.

Pozměňovací návrh 26

Návrh směrnice Bod odůvodnění 23

Znění navržené Komisí

(23) Přiměřená minimální lhůta pro oznámení předem, tzn. doba mezi okamžikem, kdy je pracovník informován o novém pracovním úkolu, a okamžikem, kdy tento úkol začíná, je dalším nezbytným prvkem předvídatelnosti práce u pracovních poměrů s rozvrhem pracovní doby, který je proměnný nebo jej stanoví převážně zaměstnavatel. Délka lhůty pro oznámení předem může být **různá** podle potřeb odvětví, avšak je třeba současně zajistit přiměřenou ochranu pracovníků. Tímto ustanovením není dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES.⁴⁰

Pozměňovací návrh

(23) Přiměřená minimální lhůta pro oznámení předem **v délce 15 dnů**, tzn. doba mezi okamžikem, kdy je pracovník informován o novém pracovním úkolu, a okamžikem, kdy tento úkol začíná, je dalším nezbytným prvkem předvídatelnosti práce u pracovních poměrů s rozvrhem pracovní doby, který je proměnný nebo jej stanoví převážně zaměstnavatel. Délka lhůty pro oznámení předem může být **delší** podle potřeb odvětví, avšak je třeba současně zajistit přiměřenou ochranu pracovníků. Tímto ustanovením není dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES.⁴⁰

⁴⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících

⁴⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících

mobilitní činnosti v silniční dopravě (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 35).

mobilitní činnosti v silniční dopravě (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 35).

Pozměňovací návrh 27

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 25

Znění navržené Komisí

(25) Pokud mají zaměstnavatelé možnost nabídnout pracovníkům v nestandardních formách zaměstnání práci na plný úvazek nebo pracovní smlouvu na dobu neurčitou, měla by se podporovat možnost přechodu na jistější formu zaměstnání. Pracovníci by měli mít možnost požádat o jinou, předvídatelnější a jistější formu zaměstnání, pokud je k dispozici, a obdržet od zaměstnavatele písemnou odpověď, což zohledňuje potřeby zaměstnavatele i pracovníka.

Pozměňovací návrh 28

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 26

Znění navržené Komisí

(26) Pokud pro zaměstnavatele z právních předpisů **nebo** kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkům k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnání, odbornou přípravu, je třeba zajistit, aby byla taková odborná příprava poskytnuta všem, včetně pracovníků v nestandardních formách zaměstnání. Náklady na takovou odbornou přípravu by neměl nést pracovník, ani by neměly být sraženy či odečteny z jeho odměny.

Pozměňovací návrh

(25) Pokud mají zaměstnavatelé možnost nabídnout pracovníkům v nestandardních formách zaměstnání práci na plný úvazek nebo pracovní smlouvu na dobu neurčitou, měla by se **v souladu se zásadou č. 5 stanovenou v evropském pilíři sociálních práv prohlášenou dne 17. listopadu 2017 v Göteborgu, jejímž cílem je podpořit přechod na zaměstnání na dobu neurčitou**, podporovat možnost přechodu na jistější formu zaměstnání. Pracovníci by měli mít možnost požádat o jinou, předvídatelnější a jistější formu zaměstnání, pokud je k dispozici, a obdržet od zaměstnavatele **řádně odůvodněnou** písemnou odpověď, což zohledňuje potřeby zaměstnavatele i pracovníka.

Pozměňovací návrh

(26) Pokud pro zaměstnavatele z právních předpisů, kolektivních smluv **či interních předpisů** plyne povinnost poskytnout pracovníkům k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnání, odbornou přípravu, je třeba zajistit, aby byla taková odborná příprava poskytnuta všem **bez diskriminace**, včetně pracovníků v nestandardních formách zaměstnání. Náklady na takovou odbornou přípravu by neměl nést pracovník, ani by neměly být sraženy či odečteny z jeho odměny. **Tato**

odborná příprava by měla probíhat v pracovní době.

Pozměňovací návrh 29

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 27

Znění navržené Komisí

(27) Sociální partneři mohou zvážit, zda nejsou v některých odvětvích či situacích k naplnění záměrů této směrnice vhodnější jiná ustanovení **než minimální normy stanovené v kapitole III této směrnice**. Členské státy by tudíž měly mít možnost umožnit sociálním partnerům uzavírat kolektivní smlouvy, jež pozměňují ustanovení dotčené kapitoly, **není-li snížena** celková úroveň ochrany pracovníků.

Pozměňovací návrh

(27) Sociální partneři mohou zvážit, zda nejsou v některých odvětvích či situacích k naplnění záměrů této směrnice vhodnější jiná ustanovení, **pokud jsou v plném souladu s touto směrnicí poskytující větší ochranu**. Členské státy by tudíž měly mít možnost umožnit sociálním partnerům uzavírat kolektivní smlouvy, jež pozměňují ustanovení dotčené kapitoly, **je-li zlepšena a** celková úroveň **nediskriminační** ochrany pracovníků **a za žádných okolností nedojde k jejímu snížení**.

Pozměňovací návrh 30

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 27 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(27a) *V členských státech, kde existuje vysoká míra organizace jak v případě zaměstnanců, tak i v případě zaměstnavatelů, a kde za regulaci pracovních podmínek na pracovním trhu odpovídají především sociální partneři jakožto zástupci pracovníků a zaměstnavatelů, by měli nést plnou odpovědnost za možnost uzavírat kolektivní smlouvy tito sociální partneři. Pokud je dodržován účel této směrnice, mohou se uzavřené kolektivní smlouvy, které regulují pracovní podmínky a poskytují pracovníkům celkovou ochranu, odchýlovat od minimálních práv zaručených touto směrnicí.*

Pozměňovací návrh 31

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 27 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(27b) Členské státy by měly zajistit, aby nedocházelo k žádné diskriminaci, pokud jde o veškeré aspekty odměňování a o podmínky zaměstnání, a to neohledně na druh smlouvy daného pracovníka.

Pozměňovací návrh 32

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 28

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(28) Z konzultací v rámci evropského pilíře sociálních práv vyplynulo, že je třeba posílit vymáhání pracovního práva Unie, aby se zajistila jeho účinnost. Pokud jde o směrnici 91/533/EHS, hodnocení REFIT⁴¹ potvrdilo, že přísnější mechanismus vymáhání by mohl její účinnost zvýšit. Ukázalo se, že systémy nápravy vycházející výhradně z náhrady škody jsou méně účinné než systémy, které stanoví rovněž sankce (např. paušální částky nebo ztrátu povolení) pro zaměstnavatele, kteří neposkytnou písemné prohlášení. Ukázalo se rovněž, že zaměstnanci se domáhají nápravy během pracovního poměru jen zřídka, což ohrožuje cíl ustanovení o písemném prohlášení, kterým je zajistit, aby byli pracovníci informováni o základních rysech svého pracovního poměru. Je tudíž nezbytné zavést ustanovení o prosazování, které zajistí **bud'** použití domněnek, jež svědčí ve prospěch pracovníka, pokud nejsou poskytnuty informace o pracovním poměru, **nebo** správného řízení, v němž může být zaměstnavatel požádán, aby

(28) Z konzultací v rámci evropského pilíře sociálních práv vyplynulo, že je třeba posílit vymáhání pracovního práva Unie, aby se zajistila jeho účinnost. Pokud jde o směrnici 91/533/EHS, hodnocení REFIT⁴¹ potvrdilo, že přísnější mechanismus vymáhání by mohl její účinnost zvýšit. Ukázalo se, že systémy nápravy vycházející výhradně z náhrady škody jsou méně účinné než systémy, které stanoví rovněž sankce (např. paušální částky nebo ztrátu povolení) pro zaměstnavatele, kteří neposkytnou písemné prohlášení. Ukázalo se rovněž, že zaměstnanci se domáhají nápravy během pracovního poměru jen zřídka, což ohrožuje cíl ustanovení o písemném prohlášení, kterým je zajistit, aby byli pracovníci informováni o základních rysech svého pracovního poměru. Je tudíž nezbytné zavést ustanovení o prosazování, které zajistí **jednak** použití domněnek, jež svědčí ve prospěch pracovníka, pokud nejsou poskytnuty informace o pracovním poměru, **a jednak použití** správného řízení, v němž může být zaměstnavatel požádán,

předložil chybějící informace, a může mu být uložena sankce, pokud tak neučiní. Taková náprava by měla podléhat postupu, v němž je zaměstnavatel informován o tom, že informace chybí a že je musí do 15 dnů předložit v úplné a správné podobě.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, s. 26.

Pozměňovací návrh 33

Návrh směrnice Bod odůvodnění 29

Znění navržené Komisí

(29) Již od směrnice 91/533/EHS byl v Unii přijat rozsáhlý systém ustanovení o prosazování sociálního acquis, zejména v oblasti boje proti diskriminaci a rovných příležitostí, **jehož prvky** by se **měly** vztahovat na tuto směrnici s cílem zajistit, aby měli pracovníci přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, včetně odpovídající kompenzace, a to v souladu se zásadou 7 evropského pilíře sociálních práv.

Pozměňovací návrh 34

Návrh směrnice Bod odůvodnění 33 a (nový)

Znění navržené Komisí

aby předložil chybějící informace, a může mu být uložena sankce, pokud tak neučiní. Taková náprava by měla podléhat postupu, v němž je zaměstnavatel informován o tom, že informace chybí a že je musí do 15 dnů předložit v úplné a správné podobě.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, s. 26.

Pozměňovací návrh

(29) Již od směrnice 91/533/EHS byl v Unii přijat rozsáhlý systém ustanovení o prosazování sociálního acquis, zejména v oblasti boje proti diskriminaci a rovných příležitostí. **Tento systém** by se **měl plně** vztahovat na tuto směrnici s cílem zajistit, aby měli pracovníci, **jak se stanoví v článku 2 této směrnice**, přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, včetně odpovídající kompenzace, a to v souladu se zásadou 7 evropského pilíře sociálních práv. **Mělo by se také naléhavě uvažovat o rozšíření těchto ustanovení o prosazování dané směrnice na všechny záležitosti týkající se pracovních podmínek.**

Pozměňovací návrh

(33a) Vzhledem k tomu, že pro Evropany je důležité, aby byly právní předpisy Evropské unie účinně prosazovány, je nutné vytvořit propracovaný, účinný a účelný systém, který by zajistil, aby členské státy používaly, uplatňovaly a

prosazovaly právní předpisy EU a zajistily možnost náležité nápravy. Pracovníci by měli moci tento systém využívat zejména v případě hromadného propouštění. Členské státy by proto měly umožnit, aby odbory mohly k ochraně kolektivních zájmů pracovníků podávat zástupné žaloby.

Pozměňovací návrh 35

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 33 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(33b) Důkazní břemeno ohledně toho, že pracovněprávní vztah neexistuje, by měla nést fyzická nebo právnická osoba, kterou lze na základě převládající situace považovat za zaměstnavatele.

Pozměňovací návrh 36

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 33 c (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(33c) Osoby nahlašující případy porušování práv zaručených touto směrnicí by měly plně chránit stávající a budoucí evropské předpisy týkající se ochrany oznamovatelů.

Pozměňovací návrh 37

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 36 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(36a) Práci je nutné strukturovat podle jejích individuálních a kolektivních ekonomických cílů, musí však být také nástrojem, jehož prostřednictvím

*pracovník dosáhne coby lidská bytost
naplnění.*

Pozměňovací návrh 38

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 36 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(36b) Za tímto účelem tak práce získá osobní a individuální rozměr a také kolektivní a sociální dimenzi.

Pozměňovací návrh 39

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 37

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(37) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků. Členské státy se proto vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu na malé a střední podniky a zajistily, že malé a střední podniky nebudou nepřiměřeně zasaženy, a to se zvláštním zřetelem na mikropodniky a administrativní zátěž, a aby zveřejnily výsledky tohoto posouzení.

vypouští se

Pozměňovací návrh 40

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 38

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(38) Členské státy mohou provedením této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že

(38) Členské státy by měly provedením této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že

mohou kdykoli zaručit výsledky
vyžadované touto směrnicí.

mohou kdykoli zaručit výsledky
vyžadované touto směrnicí.

Pozměňovací návrh 41

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Záměrem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky tím, že podpoří jistější a předvídatelnější zaměstnání, přičemž zajistí přizpůsobivost trhu práce.

Pozměňovací návrh

1. Záměrem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky tím, že podpoří jistější, **transparentní, jasné, informované** a předvídatelnější zaměstnání, přičemž zajistí přizpůsobivost trhu práce **a účinné a nediskriminační uplatňování právních předpisů.**

Pozměňovací návrh 42

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Tato směrnice stanoví minimální práva, jež se uplatňují na všechny pracovníky v Unii.

Pozměňovací návrh

2. Tato směrnice stanoví minimální práva, jež se uplatňují na všechny pracovníky v Unii. **Tato minimální práva se uplatňují na každou osobu, která je fakticky pracovníkem bez ohledu na její formální status nebo existenci písemné pracovní smlouvy ve veřejném nebo soukromém sektoru v Evropské unii.**

Pozměňovací návrh 43

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. **Členské státy mohou rozhodnout, že neuplatní povinnosti stanovené v této směrnici na pracovníky, jejichž pracovní poměr se rovná nebo je kratší než 8 hodin celkem během referenčního období**

Pozměňovací návrh

vypouští se

jednoho měsíce. Do tohoto období 8 hodin se počítá doba odpracovaná pro všechny zaměstnavatele tvořící tentýž podnik, skupinu nebo subjekt nebo pro zaměstnavatele patřící k témuž podniku, skupině nebo subjektu.

Pozměňovací návrh 44

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 4

Znění navržené Komisí

4. Odstavec 3 se nepoužije na pracovní poměr, v němž není před jeho začátkem stanoven zaručený objem placené práce.

Pozměňovací návrh

vypouští se

Pozměňovací návrh 45

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 5

Znění navržené Komisí

5. Členské státy mohou určit, které osoby jsou odpovědné za plnění povinností pro zaměstnavatele stanovených v této směrnici, za předpokladu že jsou všechny tyto povinnosti splněny. Mohou rovněž rozhodnout, že veškerými těmito povinnostmi nebo jejich částí bude pověřena fyzická nebo právnická osoba, která není stranou pracovního poměru. Tímto odstavcem není dotčena směrnice 2008/104/ES.

Pozměňovací návrh

5. Členské státy mohou určit, které osoby jsou odpovědné za plnění povinností pro zaměstnavatele stanovených v této směrnici, za předpokladu že jsou všechny tyto povinnosti splněny. Mohou rovněž rozhodnout, že veškerými těmito povinnostmi nebo jejich částí bude pověřena fyzická nebo právnická osoba, která není stranou pracovního poměru. Tímto odstavcem není dotčena směrnice 2008/104/ES. *Jedna nebo více fyzických nebo právnických osob, které jsou přímo nebo nepřímo stranou pracovního poměru s pracovníkem, odpovídají společně, nerozdílně, odpovídajícím způsobem a plně za závazky stanovené podle této směrnice.*

Pozměňovací návrh 46

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 6

Znění navržené Komisí

6. **Členské státy mohou rozhodnout, že nebudou uplatňovat povinnosti stanovené v člancích 10 a 11 a v čl. 14 písm. a) na fyzické osoby, jež jsou členy domácnosti, pro niž se práce vykonává.**

Pozměňovací návrh

vypouští se

Pozměňovací návrh 47

Návrh směrnice

Čl. 1 – odst. 7

Znění navržené Komisí

7. **Kapitola II této** směrnice se vztahuje na námořníky, aniž je dotčena směrnice Rady 2009/13/ES, a **na rybáře, aniž je dotčena** směrnice Rady (EU) 2017/159.

Pozměňovací návrh

7. **Tato** směrnice se vztahuje na námořníky **a na rybáře pracující na moři, při zohlednění specifických podmínek tohoto odvětví**, aniž je dotčena směrnice Rady 2009/13/ES a směrnice Rady (EU) 2017/159, **nebo jiná relevantní ustanovení Unie poskytující vyšší úroveň ochrany námořníků a rybářů.**

Pozměňovací návrh 48

Návrh směrnice

Čl. 2 – odst. 1 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) „pracovníkem“ fyzická osoba, která **po určitou dobu** vykonává pro **jinou osobu** a pod **jejím** vedením práci, za niž dostává odměnu;

Pozměňovací návrh

a) „pracovníkem“ fyzická osoba, která vykonává pro **zaměstnavatele** a pod **jeho** vedením práci, za niž dostává odměnu;

Pozměňovací návrh 49

Návrh směrnice

Čl. 2 – odst. 1 – písm. b

Znění navržené Komisí

b) „zaměstnavatelem“ jedna nebo více fyzických nebo právnických osob, které jsou přímo nebo nepřímo stranou pracovního poměru s pracovníkem;

Pozměňovací návrh

b) „zaměstnavatelem“ jedna nebo více fyzických nebo právnických osob **(virtuální platforma nebo jiná)** které **využívají služby jednoho nebo více pracovníků a** jsou přímo nebo nepřímo stranou pracovního poměru **nejméně s jedním** pracovníkem;

Pozměňovací návrh 50

Návrh směrnice

Čl. 2 – odst. 1 – písm. e

Znění navržené Komisí

e) „referenčními hodinami a dny“ časová období v konkrétně vymezených dnech, kdy lze **na žádost zaměstnavatele** vykonávat práci.

Pozměňovací návrh

e) „referenčními hodinami a dny“ **rozvrhy, směny a veškerá** časová období v konkrétně vymezených dnech, kdy lze vykonávat práci;

Pozměňovací návrh 51

Návrh směrnice

Čl. 2 – odst. 1 – písm. e a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

ea) „zkušební dobou“ omezená předem dohodnutá doba na počátku pracovního poměru, kdy je pracovník veden a je pečlivě sledován jeho výkon, aby bylo možné posoudit jeho schopnosti, a pro niž jsou předem stanoveny jasné výkonnostní cíle a kdy může být pracovní poměr kdykoli ukončen.

Pozměňovací návrh 52

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Členské státy zajistí, aby byli zaměstnavatelé povinni informovat pracovníky o podstatných aspektech pracovního poměru.

Pozměňovací návrh

1. Členské státy zajistí, aby byli zaměstnavatelé povinni informovat pracovníky o podstatných aspektech pracovního poměru **a o tom, že pracovníci mají právo tyto informace žádat.**

Pozměňovací návrh 53

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – návětí

Znění navržené Komisí

2. Informace zmíněné v odstavci 1 zahrnují:

Pozměňovací návrh

2. Informace zmíněné v odstavci 1 zahrnují **alespoň:**

Pozměňovací návrh 54

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) označení stran pracovního poměru;

Pozměňovací návrh

a) označení stran pracovního poměru **včetně alespoň celých jmen, adres a případně právních zástupců;**

Pozměňovací návrh 55

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. e

Znění navržené Komisí

e) v případě pracovního poměru na dobu určitou datum jeho ukončení nebo jeho očekávané trvání;

Pozměňovací návrh

e) v případě pracovního poměru na dobu určitou datum jeho ukončení nebo jeho očekávané trvání, **v případě zaměstnanců agentur práce jméno uživatelského podniku, jakož i platové třídy uživatelského podniku za účelem zajištění stejné odměny za stejnou práci;**

Pozměňovací návrh 56

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. g

Znění navržené Komisí

g) jakýkoli nárok na odbornou přípravu, již zaměstnavatel poskytuje;

Pozměňovací návrh

g) jakýkoli nárok na odbornou přípravu, již zaměstnavatel poskytuje, ***pokud je povinen ji poskytovat podle právního předpisu nebo na základě kolektivních dohod nebo v souladu s obecnou politikou odborné přípravy poskytované zaměstnavatelem;***

Pozměňovací návrh 57

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. i

Znění navržené Komisí

i) postup, včetně délky výpovědní lhůty, který je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a pracovníka v případě ukončení pracovního poměru nebo, pokud nemůže být výpovědní lhůta v době poskytnutí informací uvedena, údaje o stanovení takové výpovědní lhůty;

Pozměňovací návrh

i) postup, včetně délky výpovědní lhůty, který je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a pracovníka v případě ukončení pracovního poměru, nebo, pokud nemůže být výpovědní lhůta v době poskytnutí informací uvedena, údaje o stanovení takové výpovědní lhůty, ***jakož i požadavky pro výpověď, lhůty pro prosazování práv, jež zahrnují lhůty pro podání žaloby proti propuštění nebo domáhání se náhrady za pracovní nehody nebo úrazy a za jakékoli porušení pracovních práv;***

Pozměňovací návrh 58

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. j

Znění navržené Komisí

j) počáteční základní částku, jakékoli další jednotlivé složky, frekvenci a způsob vyplácení odměny, na kterou má pracovník nárok;

Pozměňovací návrh

j) počáteční základní částku, jakékoli další jednotlivé složky uvedené samostatně, jako jsou odměna za práci přesčas, bonusy a další nároky, jako je

nemocenská, výše příspěvků do systému sociálního zabezpečení placených zaměstnavatelem, frekvenci a způsob vyplácení odměny, na kterou má pracovník nárok;

Pozměňovací návrh 59

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. l – bod ii a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

ii a) podmínky a výši finančního vyrovnání v případě zrušení práce zaměstnavatelem.

Pozměňovací návrh 60

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. m

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

m) veškeré kolektivní smlouvy, kterými se řídí pracovní podmínky pracovníka; v případě kolektivních smluv uzavřených mimo podnik zvláštními orgány nebo paritními institucemi, název příslušného orgánu nebo paritní instituce, v rámci kterých byly tyto smlouvy uzavřeny;

m) veškeré kolektivní smlouvy, kterými se řídí pracovní podmínky pracovníka, **jakož i lhůty stanovené v kolektivních smlouvách pro nároky vyplývající z těchto dohod**; v případě kolektivních smluv uzavřených mimo podnik zvláštními orgány nebo paritními institucemi, název příslušného orgánu nebo paritní instituce, v rámci kterých byly tyto smlouvy uzavřeny, **a případné prekluzivní lhůty**;

Pozměňovací návrh 61

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. n a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

na) jakékoli lhůty pro vymáhání práv vůči zaměstnavateli;

Pozměňovací návrh 62

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. n b (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

nb) veškeré věcné dávky, které zaměstnavatel poskytuje pracovníkovi;

Pozměňovací návrh 63

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. n c (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

nc) jakoukoli kategorizaci v obecném systému odměňování;

Pozměňovací návrh 64

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 3

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

3. Informace zmíněné v odst. 2 písm. f) až k) a n) **mohou být popřípadě poskytnuty formou odkazu** na právní nebo správní předpisy nebo na kolektivní smlouvy, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny.

3. Informace zmíněné v odst. 2 písm. f) až k) a n) **jsou doprovázeny odkazem** na právní nebo správní předpisy nebo na kolektivní smlouvy, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny.

Pozměňovací návrh 65

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 3 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

3a. Informace uvedené v čl. 3 odst. 2 nesmí být vykládány jako prohlášení pracovníka o souhlasu.

Pozměňovací návrh 66

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Informace zmíněné v čl. 3 odst. 2 se poskytují pracovníkovi individuálně ve formě dokumentu nejpozději **k prvnímu dni zahájení** pracovního poměru. **Tento dokument může být** poskytnut a předán elektronickou cestou, **pokud k němu má pracovník snadný přístup a lze jej uložit a vytisknout.**

Pozměňovací návrh

1. Informace zmíněné v čl. 3 odst. 2 se poskytují pracovníkovi individuálně ve formě dokumentu **co nejdříve, případně nejpozději ve chvíli podpisu pracovní smlouvy před prvním dnem** pracovního poměru. **Na žádost pracovníka je tento dokument** poskytnut a předán elektronickou cestou **ve formátu, který může být uložen a vytisknut, s potvrzením o přijetí. Tyto informace představují oznámení zaměstnavatele o dohodnutých pracovních podmínkách. Lhůta pro předložení písemného prohlášení o souhlasu se sjednanými pracovními podmínkami musí být alespoň jeden týden před začátkem pracovního poměru.**

Pozměňovací návrh 67

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1a. Tento dokument musí být včas předložen zástupci zaměstnanců a odpovědným orgánům sociální ochrany.

Pozměňovací návrh 68

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Členské státy vypracují formuláře a vzory pro dokumenty uvedené v odstavci 1 a dají je k dispozici pracovníkům a

Pozměňovací návrh

2. Členské státy **po konzultaci se zúčastněnými stranami a sociálními partnery** vypracují formuláře a vzory pro

zaměstnavatelům mimo jiné prostřednictvím zveřejnění na jediné oficiální celostátní webové adrese a jinými vhodnými prostředky.

dokumenty uvedené v odstavci 1 a dají je k dispozici pracovníkům a zaměstnavatelům mimo jiné prostřednictvím zveřejnění na jediné oficiální celostátní webové adrese a jinými vhodnými prostředky. ***Evropská komise s vypracováním těchto formulářů a vzorů členským státům pomůže, aby nedošlo k rozporům, pokud jde o jejich obsah.***

Pozměňovací návrh 69

Návrh směrnice Čl. 4 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Členské státy zajistí, aby informace o právních nebo správních předpisech nebo o kolektivních smlouvách, jimiž se řídí platný právní rámec, jež musí poskytovat zaměstnavatelé, byly obecně dostupné, a to bezplatně jasným, transparentním, srozumitelným a snadno přístupným způsobem na dálku a elektronicky, a to rovněž prostřednictvím stávajících online portálů pro občany a podniky Unie.

Pozměňovací návrh

3. Členské státy zajistí, aby informace o právních nebo správních předpisech nebo o všeobecně závazných kolektivních smlouvách, jež byly prohlášeny za obecně platné a jimiž se řídí platný právní rámec, jež musí poskytovat zaměstnavatelé, byly obecně dostupné, a to bezplatně snadno přístupným způsobem na dálku a elektronicky, a to rovněž prostřednictvím stávajících online portálů pro občany a podniky Unie.

Pozměňovací návrh 70

Návrh směrnice Čl. 5 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Členské státy zajistí, aby jakékoli změny aspektů pracovního poměru zmíněné v čl. 3 odst. 2 a dalších informací pro pracovníky vyslané do jiného členského státu nebo do třetí země zmíněné v článku 6 sděloval zaměstnavatel pracovníku ve formě dokumentu při nejbližší příležitosti a nejpozději v den, kdy nabývají účinku.

Pozměňovací návrh

Členské státy zajistí, aby jakékoli změny aspektů pracovního poměru zmíněné v čl. 3 odst. 2 a dalších informací pro pracovníky vyslané do jiného členského státu nebo do třetí země zmíněné v článku 6 předal zaměstnavatel pracovníku ve formě papírového dokumentu při nejbližší příležitosti a nejpozději v den, kdy nabývají účinku. ***Na žádost pracovníka musí být tento dokument poskytnut a předán elektronickou cestou s potvrzením o přijetí, jak se stanoví v čl. 4***

Pozměňovací návrh 71

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 1 – návětí

Znění navržené Komisí

1. Členské státy zajistí, aby v případě, že je po **pracovníku** požadováno, aby pracoval v jiném členském státě nebo třetí zemi, než je členský stát, v němž obvykle pracuje, obdržel před svým odjezdem dokument zmíněný v čl. 4 odst. 1, jenž obsahuje alespoň tyto **doplňkové** informace:

Pozměňovací návrh

1. Členské státy zajistí, aby **pracovník** v případě, že je po **něm** požadováno, aby pracoval v jiném členském státě nebo třetí zemi, než je členský stát, v němž obvykle pracuje, obdržel **v přiměřené lhůtě** před svým odjezdem dokument zmíněný v čl. 4 odst. 1, jenž obsahuje alespoň tyto **další** informace:

Pozměňovací návrh 72

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 1 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) **země**, v níž (nichž) má být práce v zahraničí vykonávána, a délka této práce;

Pozměňovací návrh

a) **přesné místo nebo místa práce v zemi (zemích)**, v níž (nichž) má být práce v zahraničí vykonávána, a délka této **práce, a možnosti případného prodloužení nebo zkrácení doby vykonávání práce**;

Pozměňovací návrh 73

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 1 – písm. b a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

ba) pracovní dobu, předpisy týkající se svátků a daňové a bezpečnostní ustanovení v zemi výkonu práce;

Pozměňovací návrh 74

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 1 – písm. b b (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

bb) jméno vedoucího v místě nebo místech výkonu práce, kde má být práce v zahraničí vykonávána a komu vyslaný pracovník podává zprávy;

Pozměňovací návrh 75

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 1 – písm. d a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

da) změny daňového systému a systému sociálního zabezpečení na dobu, po kterou má být práce v zahraničí vykonávána;

Pozměňovací návrh 76

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 1 – písm. d b (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

db) možnosti případného prodloužení nebo zkrácení doby vykonávání práce;

Pozměňovací návrh 77

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 2 – návrh

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2. Členské státy zajistí, aby byl pracovník vyslaný do zahraničí, je-li vyslaným pracovníkem, na něhož se vztahuje směrnice 96/71/ES, uvědomen o:

2. Členské státy zajistí, aby byl pracovník vyslaný do zahraničí, je-li vyslaným pracovníkem, na něhož se vztahuje směrnice 96/71/ES, uvědomen **podle čl. 4 odst. 1 o:**

Pozměňovací návrh 78

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 2 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) **odměň**, na niž má nárok v souladu s platnými právními předpisy hostitelského členského státu;

Pozměňovací návrh

a) **podmínkách zaměstnávání podle čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71/ES včetně odměny**, na niž má nárok v souladu s platnými právními předpisy hostitelského členského státu;

Pozměňovací návrh 79

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Informace zmíněné v odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. a) mohou být popřípadě poskytnuty formou odkazu na právní nebo správní předpisy nebo na kolektivní smlouvy, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny.

Pozměňovací návrh

3. Informace zmíněné v odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. a) jsou poskytnuty písemnou formou s jasným uvedením odkazu na právní nebo správní předpisy nebo na kolektivní smlouvy, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny, a jsou předloženy v jazyce, jemuž vyslaní pracovníci rozumí.

Pozměňovací návrh 80

Návrh směrnice

Čl. 6 – odst. 4

Znění navržené Komisí

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

Pozměňovací návrh

vypouští se

Pozměňovací návrh 81

Návrh směrnice

Čl. 7 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Členské státy zajistí, aby zkušební doba, je-li v rámci pracovního poměru sjednána, nebyla delší než **šest měsíců, a to včetně případného prodloužení.**

Pozměňovací návrh

1. Členské státy zajistí, aby zkušební doba, je-li v rámci pracovního poměru sjednána, nebyla delší než **tři měsíce.**

Pozměňovací návrh 82

Návrh směrnice

Čl. 7 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Členské státy mohou stanovit delší zkušební doby v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání nebo je to v zájmu pracovníka.

Pozměňovací návrh

2. Členské státy mohou stanovit delší zkušební doby, až šest měsíců, v případech, kdy to dostatečně vyžaduje povaha zaměstnání, dovednosti nebo pracovní podmínky, nebo je to v zájmu pracovníka.

Pozměňovací návrh 83

Návrh směrnice

Čl. 7 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2a. Zkušební doba nesmí omezovat vznik práv.

Pozměňovací návrh 84

Návrh směrnice

Čl. 8 – název

Znění navržené Komisí

Paralelní zaměstnání

Pozměňovací návrh

Zaměstnání **u jiných zaměstnavatelů**

Pozměňovací návrh 85

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. **Zaměstnavatelé** však mohou stanovit podmínky neslučitelnosti, jsou-li taková omezení oprávněna legitimními důvody, jako je ochrana obchodního tajemství nebo zabránění střetům zájmů.

Pozměňovací návrh

2. **Členské státy** však mohou stanovit podmínky neslučitelnosti, jsou-li taková omezení oprávněna legitimními důvody, jako je ochrana obchodního tajemství nebo zabránění střetům zájmů.

Zaměstnavatelům není dovoleno jednostranně stanovit podmínky neslučitelnosti.

Pozměňovací návrh 86

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 – návětí

Znění navržené Komisí

Členské státy zajistí, aby ***v případě, že rozvrh pracovní doby pracovníka je zcela nebo převážně proměnný nebo ho stanoví zcela nebo převážně zaměstnavatel, mohl zaměstnavatel po pracovníku požadovat, aby vykonával práci, pouze pokud:***

Pozměňovací návrh

Členské státy zajistí, aby ***zaměstnavatel mohl změnit strukturu běžné pracovní doby pouze tehdy, jsou-li splněny tyto podmínky:***

Pozměňovací návrh 87

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) ***má být práce vykonávána v předem vymezených referenčních hodinách a referenčních dnech stanovených písemně na začátku pracovního poměru v souladu s čl. 3 odst. 2 písm. l) bodem i) a***

Pozměňovací návrh

a) ***změna je odůvodněna objektivními důvody souvisejícími s druhem práce;***

Pozměňovací návrh 88

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 – písm. b

Znění navržené Komisí

b) pracovník je *zaměstnavatelem* informován o *pracovním úkolu* v *přiměřené lhůtě předem* v souladu s čl. 3 odst. 2 písm. l) bodem ii).

Pozměňovací návrh

b) pracovník je informován o *rozvržení obvyklé pracovní doby na příslušný týden nejméně dva týdny předem, s výjimkou naléhavých případů;*

Pozměňovací návrh 89

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 – písm. b a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

ba) *změna není v rozporu s žádným oprávněným zájmem pracovníka;*

Pozměňovací návrh 90

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 – písm. b b (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

bb) *změna není v rozporu s žádnou jinou dohodou;*

Pozměňovací návrh 91

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Členské státy zajistí, že pro každý pracovní poměr bude jasně stanovena délka a rozvržení obvyklé pracovní doby. Za přesčasovou práci platí zaměstnavatelé příplatek.

Pozměňovací návrh 92

Návrh směrnice

Čl. 10 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Členské státy zajistí, aby pracovníci, kteří pracují u téhož zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců, mohli požádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami, pokud je k dispozici.

Pozměňovací návrh

1. Členské státy zajistí, aby pracovníci, kteří pracují u téhož zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců, mohli přejít na formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami, pokud je k dispozici. **Do tohoto 6měsíčního období se počítá doba odpracovaná pro tentýž podnik, skupinu nebo subjekt nebo fyzickou či právní osobu.**

Pozměňovací návrh 93

Návrh směrnice

Čl. 10 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Zaměstnavatel poskytne písemnou odpověď do jednoho měsíce od žádosti. Pokud jde o fyzické osoby, jež jednají jako zaměstnavatelé, a mikropodniky, malé a střední podniky, mohou členské státy stanovit, že lze tuto lhůtu prodloužit nejdéle na **tři** měsíce, **a povolit ústní odpověď na další podobné žádosti předložené týměž pracovníkem, jestliže se odůvodnění odpovědi, pokud jde o situaci pracovníka, nezměnilo.**

Pozměňovací návrh

2. Zaměstnavatel **důkladně zváží přechod a** poskytne **příslušně odůvodněnou** písemnou odpověď do jednoho měsíce od žádosti. Pokud jde o fyzické osoby, jež jednají jako zaměstnavatelé, a mikropodniky, malé a střední podniky, mohou členské státy stanovit, že lze tuto lhůtu prodloužit nejdéle **o jeden další měsíc. Pokud zaměstnavatel neodpoví na žádost o přechod do jednoho měsíce, předpokládá se, že přechod nabyl účinku prvním dnem následujícím po tomto období. Je-li žádost zamítnuta, musí se zajistit možnost přezkoumat správnost důvodů.**

Pozměňovací návrh 94

Návrh směrnice

Čl. 10 – odst. 2 a (nový)

2a. Členské státy zajistí, aby pracovníci s pracovní smlouvou nebo pracovním poměrem u dočasné pracovní agentury, kteří byli zařazeni do pracovního poměru u stejného uživatelského podniku a dočasně pracují pod jeho dohledem a vedením po dobu nejméně šesti měsíců, byli zaměstnáni jako součást stálé pracovní síly uživatelského podniku.

Pozměňovací návrh 95

Návrh směrnice Čl. 11 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé poskytovali pracovníkům bezplatnou odbornou přípravu, pokud pro ně z unijních či vnitrostátních právních předpisů nebo z příslušných kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkům k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnáni, odbornou přípravu.

Pozměňovací návrh

Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé poskytovali pracovníkům bezplatnou odbornou přípravu **nebo vzdělávání**, pokud pro ně z unijních či vnitrostátních právních předpisů nebo z příslušných kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkům k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnáni, odbornou přípravu **nebo vzdělávání**.

Pozměňovací návrh 96

Návrh směrnice Čl. 11 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Členské státy zajistí, aby pracovníci měli nárok na minimální odbornou přípravu v pracovní době odpovídající alespoň jednomu běžnému pracovnímu týdnu ročně.

Pozměňovací návrh 97

Návrh směrnice

Čl. 11 – odst. 1 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Pracovník je nadále odměňován, jako by pracoval.

Pozměňovací návrh 98

Návrh směrnice

Čl. 11 – odst. 1 c (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Tato odborná příprava by měla pokud možno probíhat v normální pracovní době. Ve všech případech se doba strávená v odborné přípravě považuje za pracovní dobu.

Pozměňovací návrh 99

Návrh směrnice

Čl. 11 – odst. 1 d (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Členské státy zajistí, aby pracovníci měli nárok na placenou vzdělávací dovolenou.

Pozměňovací návrh 100

Návrh směrnice

Článek 11 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 11a

Rovné zacházení

Členské státy zajistí, aby zásady stejné odměny za práci a zásady rovného odměňování platily pro všechny

pracovníky, a v tomto ohledu zajistí odstranění veškeré diskriminace bez ohledu na zaměstnanecký status.

Pozměňovací návrh 101

Návrh směrnice Čl. 12 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Členské státy mohou umožnit sociálním partnerům uzavírat v souladu s vnitrostátním právem nebo praxí kolektivní smlouvy, které zřizují ustanovení o pracovních podmínkách pracovníků, jež se liší od ustanovení zmíněných v člancích 7 až 11, přičemž respektují celkovou ochranu pracovníků.

Pozměňovací návrh

Členské státy mohou umožnit sociálním partnerům uzavírat v souladu s vnitrostátním právem nebo praxí kolektivní smlouvy, které zřizují ustanovení o pracovních podmínkách pracovníků, jež se liší od ustanovení zmíněných v člancích 7 až 11, avšak nezajišťují nižší ochranu, přičemž plně respektují celkovou ochranu pracovníků a zajišťují dodržení minimálních podmínek uvedených v této směrnici.

Pozměňovací návrh 102

Návrh směrnice Čl. 13 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby bylo zajištěno, že ustanovení individuálních nebo kolektivních smluv, vnitřních předpisů podniků nebo jakákoli jiná ustanovení, jež nejsou v souladu s touto směrnicí, jsou prohlášena za neplatná nebo jsou pozměněna tak, aby byla v souladu s ustanoveními této směrnice.

Pozměňovací návrh

Ustanovení individuálních nebo kolektivních smluv, vnitřních předpisů podniků nebo jakákoli jiná ustanovení, jež nejsou v souladu s touto směrnicí ***a jsou pro pracovníka méně příznivá***, jsou prohlášena za neplatná nebo jsou pozměněna tak, aby byla v souladu ***přínejmenším*** s ustanoveními této směrnice.

Pozměňovací návrh 103

Návrh směrnice Čl. 14 – odst. 1 – návětí

Znění navržené Komisí

Členské státy zajistí, aby se v případě, že pracovník neobdrží v náležité lhůtě dokumenty zmíněné v čl. 4 odst. 1 a v člancích 5 nebo 6 nebo jejich část **a zaměstnavatel toto opomenutí nenapravit do 15 dnů od jeho oznámení, použil jeden z následujících mechanismů:**

Pozměňovací návrh 104

Návrh směrnice

Čl. 14 – odst. 1 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) domněnky, jež svědčí ve prospěch pracovníka, **definuje** členský stát. Pokud poskytnuté informace neobsahovaly informace uvedené v čl. 3 odst. 2 písm. e), f), k) nebo l), **patří mezi** domněnky, jež svědčí ve prospěch pracovníka, domněnka, že pracovník je v pracovním poměru na dobu neurčitou, není ve zkušební době **nebo** že pracuje na plný úvazek, podle případu. Zaměstnavatelé mají možnost tyto domněnky vyvrátit; **nebo**

Pozměňovací návrh 105

Návrh směrnice

Čl. 14 – odst. 1 – písm. b

Znění navržené Komisí

b) pracovník má možnost podat včas stížnost příslušnému orgánu. Pokud příslušný orgán zjistí, že stížnost je oprávněná, nařídí příslušnému zaměstnavateli (příslušným zaměstnavatelům), aby poskytl(i) chybějící informace. Pokud zaměstnavatel chybějící informace neposkytne do 15 dnů od obdržení příkazu, může příslušný orgán

Pozměňovací návrh

Členské státy zajistí, aby se v případě, že pracovník neobdrží v náležité lhůtě dokumenty zmíněné v čl. 4 odst. 1 a v člancích 5 nebo 6 nebo jejich část, **použily následující mechanismy:**

Pozměňovací návrh

a) domněnky, jež svědčí ve prospěch pracovníka, **které má povinnost definovat** členský stát. Pokud poskytnuté informace neobsahovaly informace uvedené v čl. 3 odst. 2 písm. e), f), k) nebo l), **použijí se** domněnky **oznámené pracovníkem podle dohody**, jež svědčí ve prospěch pracovníka, **mezi které patří** domněnka, že pracovník je v pracovním poměru na dobu neurčitou, není ve zkušební době **a** že pracuje na plný úvazek, podle případu. Zaměstnavatelé mají možnost tyto domněnky vyvrátit; **a**

uložit přiměřenou **správní** sankci, a to rovněž pokud pracovní poměr skončil. Zaměstnavatelé mají možnost podat proti rozhodnutí o uložení sankce **správní** odvolání. Členské státy mohou jako příslušné orgány určit stávající subjekty.

uložit přiměřenou **předem stanovenou, povinnou a odstrašující** sankci, a to rovněž pokud pracovní poměr skončil. Zaměstnavatelé mají možnost podat proti rozhodnutí o uložení sankce odvolání. Členské státy mohou jako příslušné orgány určit stávající subjekty.

Pozměňovací návrh 106

Návrh směrnice Článek 14 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 14 a

Prvořadost skutečností

Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovněprávní vztah, se vychází ze skutečností týkajících se skutečného vykonávání práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany.

Pozměňovací návrh 107

Návrh směrnice Čl. 16 – odst. 1

Znění navržené Komisí

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

Pozměňovací návrh

Členské státy zavedou veškerá nezbytná opatření, mimo jiné předem stanovené povinné a odstrašující sankce, na ochranu všech pracovníků bez ohledu na jejich legální nebo formální statut, včetně pracovníků, kteří jsou zástupci zaměstnanců nebo odborů, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele nebo nepříznivými následky v důsledku stížnosti podané zaměstnavateli nebo jakéhokoli soudního řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržení těchto práv.

Pozměňovací návrh 108

Návrh směrnice

Čl. 16 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Osoby nahlašující případy porušování práv zaručených touto směrnicí jsou plně chráněny evropskými předpisy týkající se ochrany oznamovatelů porušování unijních právních předpisů.

Pozměňovací návrh 109

Návrh směrnice

Čl. 17 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem a veškeré přípravy na propuštění pracovníků z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici.

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly, a prohlásily za právně neúčinné propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem a veškeré přípravy na propuštění či jiné nežádoucí nebo méně příznivé zacházení týkající se pracovníků z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici. ***Zaměstnavatel poskytne dostatečné informace o důvodech propuštění, jinak se bude propuštění považovat za právně neúčinné. Tato nezbytná opatření zahrnují rovněž právo na obnovu pracovního poměru a kompenzaci.***

Pozměňovací návrh 110

Návrh směrnice

Čl. 17 – odst. 2

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2. Pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni nebo podrobeni opatřením s rovnocenným účinkem z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici, mohou zaměstnavatele požádat

2. Pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni nebo podrobeni opatřením s rovnocenným účinkem z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici, mohou zaměstnavatele požádat

o řádné odůvodnění propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem. Zaměstnavatel poskytne uvedené odůvodnění písemně.

o řádné odůvodnění propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem. Zaměstnavatel poskytne uvedené odůvodnění písemně. ***Členské státy rovněž zajistí, aby se lhůta pro podání žaloby proti propuštění pozastavila, dokud pracovník nedostane písemné odůvodnění od zaměstnavatele.***

Pozměňovací návrh 111

Návrh směrnice Čl. 17 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že předloží-li pracovníci uvedení v odstavci 2 soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že k takovému propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem došlo, přísluší žalovanému prokázat, že se propuštění zakládalo na jiných důvodech, než jsou důvody uvedené v odstavci 1.

Pozměňovací návrh

3. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že předloží-li pracovníci uvedení v odstavci 2 soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že k takovému propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem došlo, přísluší žalovanému prokázat, že se propuštění zakládalo na jiných důvodech, než jsou důvody uvedené v odstavci 1. ***Propuštění není účinné až do vyřešení záležitosti.***

Pozměňovací návrh 112

Návrh směrnice Čl. 17 – odst. 6 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

6a. Členské státy umožní odborům organizovat akce zaměřené na ochranu kolektivních zájmů pracovníků ve vztahu k této směrnici odpovídající pravidlům směrnice 2009/22/ES^{1a}

^{1a} mělo by být zrušeno v 2018/0089 (COD); ***Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o žalobách na zdržení se jednání v oblasti ochrany zájmů***

Pozměňovací návrh 113

Návrh směrnice

Čl. 17 – odst. 6 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

6b. Pokud zaměstnavatel neposkytne opodstatněné důvody pro propuštění nebo rovnocenný důvod v souladu s čl. 17 odst. 2, má se za to, že pracovník byl propuštěn z důvodu výkonu práv vyplývajících z této směrnice.

Pozměňovací návrh 114

Návrh směrnice

Článek 17 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 17a

Důkazní břemeno ohledně existence pracovního vztahu

Důkazní břemeno ohledně toho, že pracovní právní vztah neexistuje, nese fyzická nebo právnická osoba, kterou lze na základě převládající situace považovat za zaměstnavatele.

Pozměňovací návrh 115

Návrh směrnice

Čl. 18 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Členské státy stanoví pravidla pro sankce použitelné v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této

Členské státy stanoví pravidla pro sankce použitelné v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této

směrnice. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily uplatňování těchto sankcí. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. **Mohou být** ve formě pokuty. **Mohou rovněž zahrnovat** vyplacení kompenzace.

směrnice. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily uplatňování těchto sankcí. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. **Jsou rovněž** ve formě pokuty **a zahrnují vhodné a přinejmenším přiměřené** vyplacení kompenzace.

Pozměňovací návrh 116

Návrh směrnice Čl. 19 – odst. 1

Znění navržené Komisí

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

Pozměňovací návrh

1. Tato směrnice není platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v členských státech. **Provádění této směrnice nesmí být důvodem ke zhoršení situace, která již existuje v jednotlivých členských státech ohledně obecné úrovně ochrany pracovníků a v oblastech, na něž se tato směrnice vztahuje.**

Pozměňovací návrh 117

Návrh směrnice Čl. 19 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2a. **Členské státy musí postupně a v plném souladu s Listinou základních práv EU a Evropskou sociální chartou zlepšovat úroveň ochrany pracovníků v oblasti regulace, která spadá do oblasti působnosti této směrnice.**

Pozměňovací návrh 118

Návrh směrnice Článek 20 a (nový)

Článek 20 a

Zjednodušené podávání stížností

Členské státy zajistí, aby byly zavedeny účinné mechanismy, pomocí nichž mohou pracovníci podávat stížnosti na své zaměstnavatele, a to přímo nebo prostřednictvím třetích osob určených členskými státy, jako jsou např. odborové svazy nebo jiná sdružení nebo příslušný orgán členského státu, stanoví-li tak vnitrostátní právní předpisy.

Pozměňovací návrh 119

Návrh směrnice

Čl. 21 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Práva a povinnosti stanovené v této směrnici se vztahují na stávající pracovní poměry ode dne [datum vstupu v platnost + 2 roky]. ***Zaměstnavatelé však musí poskytnout nebo doplnit dokumenty zmíněné v čl. 4 odst. 1 a v člancích 5 a 6 pouze na žádost pracovníka. Pokud pracovník takovou žádost nepodá, nevede to k jeho vyloučení z minimálních práv stanovených podle této směrnice.***

Pozměňovací návrh

Práva a povinnosti stanovené v této směrnici se vztahují na stávající pracovní poměry ode dne [datum vstupu v platnost + 2 roky].

Pozměňovací návrh 120

Návrh směrnice

Čl. 22 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Do [datum vstupu v platnost + 8 let]
Komise přezkoumá po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na úrovni Unie a s přihlédnutím k dopadu na malé a střední podniky uplatňování této směrnice s cílem navrhnout případně

Pozměňovací návrh

Do [datum vstupu v platnost + 5 let]
Komise přezkoumá po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na úrovni Unie a s přihlédnutím k dopadu na ***mikropodniky***, malé a střední podniky uplatňování této směrnice s cílem

nezbytné změny.

navrhnout případně nezbytné změny.

POSTUP VE VÝBORU POŽÁDANÉM O STANOVISKO

Název	Transparentní a předvídatelné pracovní podmínky v Evropské unii		
Referenční údaje	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)		
Věcně příslušný výbor Datum oznámení na zasedání	EMPL 18.1.2018		
Výbor, který vypracoval stanovisko Datum oznámení na zasedání	JURI 18.1.2018		
Zpravodaj(ka) Datum jmenování	Kostas Chrysogonos 24.1.2018		
Projednání ve výboru	15.5.2018	20.6.2018	3.9.2018
Datum přijetí	24.9.2018		
Výsledek konečného hlasování	+: 20 –: 0 0: 1		
Členové přítomní při konečném hlasování	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Jean-Marie Cavada, Rosa Estaràs Ferragut, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
Náhradníci přítomní při konečném hlasování	Sergio Gaetano Cofferati, Geoffroy Didier, Pascal Durand, Jytte Guteland, Jiří Maštálka		
Náhradníci (čl. 200 odst. 2) přítomní při konečném hlasování	Guillaume Balas, John Howarth, Christelle Lechevalier		

JMENOVITÉ KONEČNÉ HLASOVÁNÍ VE VÝBORU POŽÁDANÉM O STANOVISKO

20	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Christelle Lechevalier
GUE/NGL	Jiří Maštálka
PPE	Geoffroy Didier, Rosa Estaràs Ferragut, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka
S&D	Guillaume Balas, Sergio Gaetano Cofferati, Jytte Guteland, John Howarth, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand

0	-

1	0
ALDE	Jean-Marie Cavada

Význam zkratek:

+ : pro

- : proti

0 : zdrželi se

3.10.2018

STANOVISKO VÝBORU PRO PRÁVA ŽEN A ROVNOST POHLAVÍ

pro Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Zpravodajka: Maria Arena

POZMĚŇOVACÍ NÁVRHY

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví vyzývá Výbor pro zaměstnanost a sociální věci jako příslušný výbor, aby zohlednil tyto pozměňovací návrhy:

Pozměňovací návrh 1

Návrh směrnice
Právní východisko 1

Znění navržené Komisí

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

Pozměňovací návrh

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. b) **a na článek 157** této smlouvy,

Pozměňovací návrh 2

Návrh směrnice
Právní východisko 1

Znění navržené Komisí

s ohledem na Smlouvu o fungování

Pozměňovací návrh

s ohledem na Smlouvu o fungování

Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. b) této smlouvy,

Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. b) **a čl. 157 odst. 1 až 3** této smlouvy,

Pozměňovací návrh 3

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(2a) Zásada č. 2 evropského pilíře sociálních práv připomíná, že rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu a práva na stejnou odměnu za rovnocennou práci v souladu s čl. 157 odst. 1 až 3 SFEU.

Pozměňovací návrh 4

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 3 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(3a) Uznává, že nástroje kolektivního vyjednávání vyjednané mezi sdruženími zaměstnavatelů a organizacemi zastupujícími pracovníky jsou zásadní pro boj proti narušením trhu práce v důsledku vzniku nových typů pracovních vztahů, které jsou náchylné k nejistotě, jež postihuje zejména ženy, a pro jejich překonávání; kolektivní vyjednávání je tudíž klíčovým nástrojem pro překonávání nerovností mezi muži a ženami na pracovišti.

Pozměňovací návrh 5

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 3 b (nový)

(3b) Komise ve svém sdělení ze dne 8. března 2016 o evropském pilíři sociálních práv (COM(2016)0127, příloha I) uznala, že evropské pracovní trhy i nadále diskriminují ženy, že ženy jsou i nadále nedostatečně zastoupeny mezi zaměstnanci a naopak přílišně zastoupeny mezi pracovníky zaměstnanými na částečný úvazek a zaměstnanci v odvětvích s nízkou mzdou a že jejich hodinová mzda je nižší i v případech, kdy vykonávají práci, která je rovnocenná práci mužů a ve které vykazují rovnocennou nebo vyšší úroveň dosaženého vzdělání.

Pozměňovací návrh 6

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 3 c (nový)

(3c) zdůrazňuje, že je zapotřebí, aby členské státy vytvořily právní rámec umožňující přijmout nezbytná opatření pro zajištění stejné mzdy za stejnou práci v jakémkoli pracovním poměru, bez ohledu na jeho typ a dobu trvání, jako způsob zajištění rovné mzdy pro muže a ženy, která přispěje k omezení přetrvávajících nerovností spočívajících v tom, že ženy jsou placeny výrazně méně než muži a jsou zvláště vystaveny riziku chudoby a sociálního vyloučení.

Pozměňovací návrh 7

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 13

(13) Informace o odměňování, jež musí

(13) Informace o odměňování, jež musí

být poskytnuty, by měly zahrnovat všechny složky odměny, včetně peněžitých a věcných příspěvků, jež pracovník obdrží přímo či nepřímo v souvislosti **s jeho** prací. Podáváním těchto informací by neměla být dotčena svoboda zaměstnavatele stanovit další složky odměny, jako jsou jednorázové platby. Skutečnost, že složky odměny, na něž má pracovník nárok podle práva či kolektivní smlouvy, nebyly uvedeny v dotčených informacích, není důvodem k tomu, aby je pracovník nedostal.

být poskytnuty, by měly **mimo jiné** zahrnovat všechny složky odměny, **metodu výpočtu a genderově rozčleněné informace o úrovních odměny u jednotlivých kategorií zaměstnanců vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci**, včetně peněžitých a věcných příspěvků, jež pracovník obdrží přímo či nepřímo v souvislosti **se svou** prací, **odměn za práci přesčas, bonusů a dalších nároků, jako je například nemocenská**. Podáváním těchto informací by neměla být dotčena svoboda zaměstnavatele stanovit další složky odměny, jako jsou jednorázové platby. Skutečnost, že složky odměny, na něž má pracovník nárok podle práva či kolektivní smlouvy, nebyly uvedeny v dotčených informacích, není důvodem k tomu, aby je pracovník nedostal.

Pozměňovací návrh 8

Návrh směrnice Bod odůvodnění 19

Znění navržené Komisí

(19) Zkušební doba umožňuje zaměstnavateli, aby ověřil, zda je pracovník vhodný na pozici, na níž byl zaměstnán, přičemž tomuto pracovníku poskytuje další podporu a odbornou přípravu. Ve zkušební době může být snížena ochrana před propuštěním. Vstup na trh práce ani přechod na novou pozici by však neměl podléhat dlouhotrvající nejistotě. ***Jak stanoví evropský pilíř sociálních práv, zkušební doba by měla mít přiměřenou délku. Značná část členských států stanovila obecnou maximální zkušební dobu v délce tří až šesti měsíců, což by se mělo považovat za přiměřené.*** Zkušební doba *může* být delší než *šest měsíců* v případech, *kdy to vyžaduje povaha zaměstnání, jako je tomu např. u vedoucích funkcí, a kdy je to v zájmu pracovníka, např. v případě*

Pozměňovací návrh

(19) Zkušební doba umožňuje zaměstnavateli, aby ověřil, zda je pracovník vhodný na pozici, na níž byl zaměstnán, přičemž tomuto pracovníku poskytuje další podporu a odbornou přípravu. Ve zkušební době může být snížena ochrana před propuštěním. Vstup na trh práce ani přechod na novou pozici by však neměl podléhat dlouhotrvající nejistotě. ***Zkušební doba se nesmí stát mechanismem pro vykořisťování pracovníků tím způsobem, že je jim nejprve zaručeno zaměstnání na delší dobu za nízkou mzdou, a následně jsou na konci zkušební doby propuštěni. Tímto způsobem by došlo k nahrazení smluv na dobu určitou ještě méně jistými smlouvami, přičemž ženy by tím opět byly postiženy nejvíce.*** Zkušební doba *by neměla* být delší než *tři měsíce, v ideálním*

dlouhodobé nemoci nebo v rámci zvláštních opatření na podporu vytváření trvalých pracovních míst zejména pro mladé pracovníky.

případě by měla být kratší. Zkušební doba může překročit tři měsíce v náležitě odůvodněných případech, například pokud to odůvodňuje technická náročnost práce nebo vysoká míra zodpovědnosti na pracovním místě nebo pokud je pracovník jmenován do vedoucí funkce. Členské státy by měly přijmout právní předpisy, které vymezí případy, v nichž lze výjimečně překročit tříměsíční zkušební dobu, a v nichž budou stanoveny příslušné vhodné lhůty.

Pozměňovací návrh 9

Návrh směrnice Bod odůvodnění 26

Znění navržené Komisí

(26) Pokud pro zaměstnavatele z právních předpisů nebo kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkům k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnáni, odbornou přípravu, je třeba zajistit, aby byla taková odborná příprava poskytnuta všem, včetně pracovníků v nestandardních formách zaměstnání. Náklady na takovou odbornou přípravu by neměl nést pracovník, ani by neměly být sraženy či odečteny z jeho odměny.

Pozměňovací návrh 10

Návrh směrnice Bod odůvodnění 27 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(26) Pokud pro zaměstnavatele z právních předpisů nebo kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkům k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnáni, odbornou přípravu, je třeba zajistit, aby byla taková odborná příprava poskytnuta všem **bez diskriminace z jakéhokoli důvodu, například na základě pohlaví**, včetně pracovníků v nestandardních formách zaměstnání. Náklady na takovou odbornou přípravu by neměl nést pracovník, ani by neměly být sraženy či odečteny z jeho odměny. **Tato odborná příprava by měla probíhat v pracovní době.**

Pozměňovací návrh

(27a) Členské státy by měly zajistit odstranění všech druhů diskriminace s ohledem na všechny aspekty odměňování, dodržování zásady stejné odměny za

stejnou a rovnocennou práci a pokud jde o podmínky zaměstnání, bez ohledu na druh pracovní smlouvy uzavřené pracovníkem podle této směrnice.

Pozměňovací návrh 11

Návrh směrnice Bod odůvodnění 32

Znění navržené Komisí

(32) Pracovníci, kteří uplatní práva stanovená touto směrnicí, by měli požívat ochrany před propuštěním nebo rovnocennými nepříznivými důsledky (v případě pracovníků na zavalanou se jedná např. o to, že jim již nadále nejsou přidělovány pracovní úkoly) nebo případnou přípravou na propuštění z důvodu, že chtěli tato práva uplatnit. Jestliže se pracovníci domnívají, že byli propuštěni nebo trpěli rovnocennými nepříznivými důsledky z uvedených důvodů, měli by **mít** oni a příslušné orgány **možnost** požádat zaměstnavatele o řádné odůvodnění propuštění nebo rovnocenného opatření.

Pozměňovací návrh 12

Návrh směrnice Čl. 1 – odst. 6

Pozměňovací návrh

(32) Pracovníci, kteří uplatní práva stanovená touto směrnicí, by měli požívat ochrany před propuštěním nebo rovnocennými nepříznivými důsledky (v případě pracovníků na zavalanou se jedná např. o to, že jim již nadále nejsou přidělovány pracovní úkoly) nebo případnou přípravou na propuštění z důvodu, že chtěli tato práva uplatnit. Jestliže se pracovníci domnívají, že byli propuštěni nebo trpěli rovnocennými nepříznivými důsledky z uvedených důvodů, měli by oni a příslušné orgány požádat zaměstnavatele o řádné odůvodnění propuštění nebo rovnocenného opatření **a o navrácení pracovníka na pracovní místo v případě, že jsou uváděné důvody neopodstatněné. Příslušné orgány zajistí, aby byla pracovníkovi poskytnuta náhrada způsobené újmy, a jsou oprávněny ukládat pokuty společností, které se takových praktik dopouštějí. Zvláštní pozornost by měla být věnována situacím, jež mají dopad zejména na ženy, a situacím, jež jsou důsledkem diskriminace z důvodu mateřství; na posledně jmenovaný důvod se pohlíží jako na přitěžující okolnost.**

6. **Členské státy mohou rozhodnout, že nebudou uplatňovat povinnosti stanovené v člancích 10 a 11 a v čl. 14 písm. a) na fyzické osoby, jež jsou členy domácnosti, pro niž se práce vykonává.**

vypouští se

Pozměňovací návrh 13

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. e

e) v případě pracovního poměru na dobu určitou datum jeho ukončení nebo jeho očekávané trvání;

e) v případě pracovního poměru na dobu určitou datum jeho ukončení nebo jeho očekávané trvání; ***název podniku, který využívá služeb agenturních pracovníků, a systém odměn vyplácených tímto podnikem s cílem zajistit rovnou mzdu;***

Pozměňovací návrh 14

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. e a (nové)

ea) metodu výpočtu mezd a genderově rozčleněné informace o mzdových úrovních u jednotlivých kategorií zaměstnanců vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci;

Pozměňovací návrh 15

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. h

h) délku placené dovolené, na ***kterou*** má pracovník nárok, nebo, pokud to není možné v době poskytnutí informací určit,

h) délku placené dovolené ***a různé formy využívání dovolené***, na ***něž*** má pracovník nárok, nebo pokud to není

postup pro přiznání a stanovení takové dovolené;

možné v době poskytnutí informací určit, postup pro přiznání a stanovení takové dovolené;

Pozměňovací návrh 16

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. i a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

ia) veškeré nároky, na které mají pracovníci právo, jako jsou dávky v nemoci a v mateřství a rovnocenné dávky, rodičovské a otcovské dávky, dávky ve stáří a invaliditě, pozůstalostní dávky, dávky v nezaměstnanosti, předdůchodové dávky, starobní důchod a rodinné dávky;

Pozměňovací návrh 17

Návrh směrnice

Čl. 3.^o – odst. 2 – písm. j

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

j) počáteční základní částku, jakékoli další jednotlivé složky, frekvenci a způsob vyplácení odměny, na kterou má pracovník nárok;

j) počáteční základní částku, jakékoli další jednotlivé složky frekvenci a způsob vyplácení odměny, na kterou má pracovník **nárok, a další pravidelné a periodické výhody stejné hodnoty nebo za stejnou práci, na něž mají pracovníci** nárok;

Pozměňovací návrh 18

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. m a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

ma) v zájmu zajištění transparentnosti a boje proti mzdové diskriminaci, které ženy čelí na pracovním trhu, mzdovou stupnici, která se na pracovníky uplatní v závislosti na jejich funkci v podniku vycházející z jejich pracovního vztahu

vůči zaměstnavateli;

Pozměňovací návrh 19

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. m b (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

mb) veškeré nároky, na které mají pracovníci právo a které vycházejí z jejich pracovního vztahu vůči zaměstnavateli, a veškeré sociální nároky, které pro ně vznikly na základě jejich statusu pracovníka ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) této směrnice, jako jsou např. právo na mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou, či přístup k odborné přípravě, na něž mají nárok, a způsoby, jimiž se uplatňují v praxi;

Pozměňovací návrh 20

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. n a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

na) mechanismy, jejichž prostřednictvím budou moci pracovníci podávat stížnosti, včetně informací o zvláštních mechanismech pro stížnosti na psychické a sexuální obtěžování.

Pozměňovací návrh 21

Návrh směrnice

Článek 11 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 11a

Rovné zacházení a nediskriminace

Členské státy zajistí dodržování zásady stejné odměny za stejnou a rovnocennou

práci a zavedou opatření, která zaručí, že zaměstnavatelé v podnicích a organizacích budou pravidelně poskytovat genderově rozčleněné informace o průměrné odměně pro jednotlivé kategorie zaměstnanců či funkcí.

Členské státy zajistí odstranění všech forem diskriminace s ohledem na veškeré aspekty a podmínky odměňování, na rovné zacházení, na možnosti přístupu k zaměstnání a na podmínky zaměstnávání, a to bez ohledu na zaměstnanecký status.

Pozměňovací návrh 22

Návrh směrnice

Čl. 12 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Dohody o kolektivním vyjednávání by měly mimo jiné přispět k zajištění zásady stejné odměny za stejnou práci, odstranění nejistých pracovních vztahů a ochraně mateřských práv a sloužit jako nástroje na podporu snižování nerovností mezi muži a ženami v pracovních vztazích.

Pozměňovací návrh 23

Návrh směrnice

Článek 12 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 12a

Rovné zacházení

Členské státy zajistí, aby se zásada rovné odměny a podmínek uplatnila na všechny pracovníky bez ohledu na jejich zaměstnanecký status. Členské státy zajistí odstranění diskriminace s ohledem na všechny mzdové aspekty a podmínky a všechny podmínky zaměstnávání; zaměstnanecký status přitom není

relevantní.

Pozměňovací návrh 24

Návrh směrnice

Čl. 16 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Členské státy zavedou opatření na předcházení psychickému a sexuálnímu obtěžování na pracovišti, a to prostřednictvím politik, které stanoví preventivní opatření, účinné, transparentní a důvěrné postupy pro vyřizování stížností, sankce pro pachatele a informace a školení pro pracovníky a zaměstnavatele a které budou podporovat podniky ve vypracování akčních plánů pro provádění opatření stanovených v rámci těchto politik.

Pozměňovací návrh 25

Návrh směrnice

Článek 20 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 20a

Usnadnění podávání stížností

Členské státy zajistí zvláštní a důvěrné postupy pro vyřizování stížností na psychické a sexuální obtěžování.

POSTUP VE VÝBORU POŽÁDANÉM O STANOVISKO

Název	Transparentní a předvídatelné pracovní podmínky v Evropské unii
Referenční údaje	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)
Věcně příslušný výbor Datum oznámení na zasedání	EMPL 18.1.2018
Výbor, který vypracoval stanovisko Datum oznámení na zasedání	FEMM 18.1.2018
Zpravodaj(ka) Datum jmenování	Maria Arena 15.3.2018
Projednání ve výboru	10.7.2018
Datum přijetí	27.9.2018
Výsledek konečného hlasování	+: 17 –: 2 0: 3
Členové přítomní při konečném hlasování	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, André Elissen, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Pina Picierno, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Michaela Šojdrová
Náhradníci přítomní při konečném hlasování	Stefan Eck, José Inácio Faria, Kostadinka Kuneva, Jérôme Lavrilleux, Jordi Solé
Náhradníci (čl. 200 odst. 2) přítomní při konečném hlasování	Marek Plura, Damiano Zoffoli

JMENOVITÉ KONEČNÉ HLASOVÁNÍ VE VÝBORU POŽÁDANÉM O STANOVISKO

17	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck, Kostadinka Kuneva
PPE	José Inácio Faria, Jérôme Lavrilleux, Marek Plura
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Maria Noichl, Pina Picierno, Damiano Zoffoli
VERTS/ALE	Jordi Solé, Ernest Urtasun

2	-
ENF	André Elissen
PPE	Anna Maria Corazza Bildt

3	0
ECR	Jadwiga Wiśniewska
PPE	Marijana Petir, Michaela Šojdrová

Význam zkratek:

+ : pro

- : proti

0 : zdrželi se

POSTUP V PŘÍSLUŠNÉM VÝBORU

Název	Transparentní a předvídatelné pracovní podmínky v Evropské unii		
Referenční údaje	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)		
Datum předložení EP	20.12.2017		
Věcně příslušný výbor Datum oznámení na zasedání	EMPL 18.1.2018		
Výbory požádané o stanovisko Datum oznámení na zasedání	TRAN 18.1.2018	JURI 18.1.2018	FEMM 18.1.2018
Nezaujetí stanoviska Datum rozhodnutí	TRAN 22.1.2018		
Zpravodajové Datum jmenování	Enrique Calvet Chambon 21.2.2018		
Projednání ve výboru	15.5.2018	19.6.2018	29.8.2018
Datum přijetí	18.10.2018		
Výsledek konečného hlasování	+: 30 –: 7 0: 11		
Členové přítomní při konečném hlasování	Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Martina Dlabajová, Elena Gentile, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Marek Plura, Dennis Radtke, Terry Reintke, Robert Rochefort, Maria João Rodrigues, Siôn Simon, Yana Toom, Marita Ulvskog		
Náhradníci přítomní při konečném hlasování	Maria Arena, Georges Bach, Amjad Bashir, Heinz K. Becker, Dieter-Lebrecht Koch, Eduard Kukan, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Edouard Martin, Tamás Meszerics, Anne Sander, Helga Stevens, Gabriele Zimmer		
Náhradníci (čl. 200 odst. 2) přítomní při konečném hlasování	Ignazio Corrao, Michael Detjen, John Flack, Dario Tamburrano, Ángela Vallina		
Datum předložení	26.10.2018		

JMENOVITÉ KONEČNÉ HLASOVÁNÍ V PŘÍSLUŠNÉM VÝBORU

30	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Marian Harkin, António Marinho e Pinto, Robert Rochefort, Yana Toom
EFDD	Ignazio Corrao, Dario Tamburrano
ENF	Joëlle Mélin
GUE/NGL	Paloma López Bermejo, Ángela Vallina, Gabriele Zimmer
PPE	Georges Bach, Jérôme Lavrilleux, Anne Sander
S&D	Maria Arena, Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Michael Detjen, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Javi López, Edouard Martin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Maria João Rodrigues, Siôn Simon
VERTS/ALE	Jean Lambert, Tamás Meszerics, Terry Reintke

7	-
ALDE	Martina Dlabajová
ECR	Amjad Bashir, John Flack, Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Helga Stevens
GUE/NGL	Rina Ronja Kari

11	0
PPE	Heinz K. Becker, David Casa, Dieter-Lebrecht Koch, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Eduard Kukan, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Thomas Mann, Marek Plura, Dennis Radtke
S&D	Marita Ulvskog

Význam zkratek:

+ : pro

- : proti

0 : zdrželi se