



POSLANECKÁ
SNĚMOVNA
PARLAMENTU
ČESKÉ REPUBLIKY

PARLAMENTNÍ
INSTITUT

DOKUMENTY EU

Transparentní a předvídatelné pracovní podmínky v Evropské unii

Informační podklad k návrhu směrnice
o transparentních a předvídatelných pracovních
podmínkách v Evropské unii



Obsah:

- Hodnocení z hlediska principu subsidiarity: 3
- Odůvodnění a předmět: 3
- Obsah a dopad:..... 3
- Stanovisko vlády ČR: 4
- Předpokládaný harmonogram projednávání v orgánech EU:..... 5
- Projednávání ve výboru pro evropské záležitosti PS PČR: 5

Podklad k dokumentu Rady č. 16018/17
únor 2018
zpracoval: Michal Pohl

AKTUÁLNÍ VYDÁNÍ:	ŘADA: DOKUMENTY EU
Název: Transparentní a předvídatelné pracovní podmínky v Evropské unii	Typ řady: interní
Zpracoval: Pohl, M.	První vydání řady: říjen 2004
Číslo: Podklad k dokumentu č. 16018/17	Frekvence vydání řady: nepravidelná
Datum: únor 2018	Zaměření: Informační podklady k dokumentům EU projednávaným VEZ
Klíčová slova:	Jazyk: CZ
Pracovní podmínky; směrnice; EU	Vydavatel: Kancelář Poslanecké sněmovny, Sněmovní 4, 118 26 Praha 1

PARLAMENTNÍ INSTITUT plní úkoly vědeckého, informačního a vzdělávacího střediska pro Poslaneckou sněmovnu, její orgány, poslance a Kancelář Poslanecké sněmovny, pro Senát, jeho orgány, senátory a Kancelář Senátu. Naše činnosti a produkty uvádíme níže.

Oddělení všeobecných studií	STUDIE Srovnávací studie Analytické studie	ODPOVĚDI NA DOTAZ Stručné odpovědi na dotazy členů Parlamentu	VYBRANÁ TÉMATA Studie zpracované k aktuálním problematikám	MONITORING Vybrané hospodářské měnové a sociální ukazatele	MIGRACE Přehled aktualit v oblasti migrace za vybrané období
	PŘEHLED SZBP Společná zahraniční a bezpečnostní politika EU	EUROZÓNA+ Přehled ekonomických událostí v EU	PODKLADY pro zahraničně politická jednání	PŘEDNÁŠKY pro zahraniční delegace, PS, Senát	
Oddělení pro evropské záležitosti	STANOVISKA kompatibility nevládních návrhů zákonů s právem EU	KONZULTACE k předkládaným vládním návrhům zákonů	DOKUMENTY EU Výběr z aktů a dokumentů EU zaslaných PS	ZPRÁVY Aktuální agenda v Bruselu	PODKLADY pro jednání výboru na mezinárodní úrovni
	INFORMAČNÍ STŘEDISKO Informace o činnosti Poslanecké sněmovny a prohlídky budov	ECPRD Spolupráce s Evropským centrem pro parlamentní výzkum a dokumentaci	PŘEDNÁŠKY pro Poslaneckou sněmovnu, pro školy, veřejnost	INFORMAČNÍ MATERIÁLY o fungování Poslanecké sněmovny, o legislativním procesu	ZÁPISY ze schůzí, seminářů, přednášek, kulatých stolů

NÁVRH SMĚRNICE

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
KOM(2017) 797 v konečném znění, kód Rady 16018/17
Interinstitucionální spis 2017/0355/COD

- **Právní základ:**
Článek 153 odst. 1 a 2 Smlouvy o fungování Evropské unie.
- **Datum zaslání Poslanecké sněmovně prostřednictvím VEZ:**
3. 1. 2018
- **Procedura:**
Řádný legislativní postup.
- **Předběžné stanovisko vlády (dle § 109a odst. 1 jednacího řádu PS):**
Datované dnem 22. ledna 2018, doručené do výboru pro evropské záležitosti dne 2. února 2018 prostřednictvím systému ISAP.
- **Hodnocení z hlediska principu subsidiarity:**
Návrh je v souladu s principem subsidiarity.
- **Odůvodnění a předmět:**
Od 90. let dvacátého století dochází k proměně unijního pracovního trhu, kdy lze pozorovat částečný ústup od tradičních forem úvazků, a objevují se nové formy práce, které již nejsou ohraničeny typickou 40 hodinovou týdenní pracovní dobou. Jedná se např. o zkrácené úvazky, sdílená pracovní místa, práce na zavolanou, pracovní poměry s dlouhou zkušební lhůtou apod.

Nové flexibilní formy zaměstnání neznamenají jen přínos pro zaměstnance a jejich rodinný a profesní život (např. částečné úvazky pro kvalifikované zaměstnance při plnění rodičovských povinností), ale mohou také pro některé profese znamenat zátěž a zhoršení pracovních a životních podmínek (řetězení kontraktů, více paralelních nestandardních úvazků, nestabilita – tzv. prekérní pracovní místa). Vzhledem k rozšiřování flexibilních forem zaměstnávání v EU se Komise rozhodla na tento vývoj reagovat a předložila návrh, kterým by zajistila základní úroveň ochrany zaměstnanců a sladila národní úpravy tak, aby v konečném důsledku nedocházelo ke konkurenci prostřednictvím snižování sociálních standardů. Návrh je součástí iniciativ v rámci Evropského pilíře sociálních práv.
- **Obsah a dopad:**
Zásadní změnou, kterou přináší návrh oproti stávajícímu stavu, je **obecná definice pracovníka**. Podle této definice je „pracovníkem“ fyzická osoba, která po určitou dobu vykonává pro jinou osobu a pod jejím vedením práci, za niž dostává odměnu. Definice vychází z judikatury Soudního dvora EU, kterou v podstatě kodifikuje. Jednotná definice má zajistit, aby pravidla byla aplikována na všechny pracovníky, kteří definici odpovídají. Dosavadní absence jednotné úpravy měla podle Komise za následek to, že některá práva týkající se pracovních podmínek byla některým třídám/skupinám pracovníků odepřena, třebaže materiálně do této kategorie spadali.

Druhým důležitým okruhem, který navrhovaná úprava obsahuje, jsou **informace o pracovních podmínkách, které musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout**. Těmito informacemi jsou především (kromě informací, které poskytují zaměstnavatelé podle stávajících pravidel): informace o délce zkušební doby, informace o zaměstnavatelem poskytovaném vzdělávání a zaučení, informace o pravidlech pro odměny za přesčasy, informace o pracovní době pro zaměstnance s velmi flexibilní pracovní dobou. Tyto informace podle navrhované úpravy musí být písemně (elektronicky či v papírové podobě) poskytnuty nejpozději do konce prvního pracovního dne. Ke snížení administrativního břemene jsou v tomto ohledu členské státy povinny zaměstnavatelům poskytovat dostupné relevantní informace.

Třetím podstatným okruhem jsou **nová práva, která jsou směrnici zaměstnancům poskytována**. Jedná se o délku zkušební doby, jejíž maximum je návrhem stanoveno na šest měsíců, ledaže by delší doba byla objektivně ospravedlnitelná, či právo zaměstnance pracovat i pro jiného zaměstnavatele, včetně zákazu doložek exkluzivity, ledaže je omezení legitimně zdůvodněno. Dále se jedná o právo na předvídatelnou pracovní dobu, která se týká zaměstnanců s flexibilním rozvrhem práce či rozvrhem, jenž určuje zaměstnavatel. Navrhovaná úprava stanoví, že zaměstnanci by měli znát tzv. referenční dny, ve kterých by měli vykonávat práci, a zároveň mají právo na to, aby byli uvědoměni v minimální lhůtě o začátku pracovního úkolu. Posledním materiálním právem garantovaným návrhem je právo zaměstnance požádat zaměstnavatele po šestiměsíčním pracovním poměru o převedení na práci s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami (pokud je k dispozici). V tomto ohledu však platí, že zaměstnavatel není povinen této žádosti vyhovět, nicméně je povinen písemně zaměstnanci odpovědět.

Čtvrtým okruhem jsou **procesní ustanovení k zajištění řádného uplatňování práv vyplývajících ze směrnice**. K zajištění práva na informace musí členské státy použít jeden ze dvou navrhovaných mechanismů. První možností je využití vyvratitelné právní domněnky, podle které platí, že v případě zaměstnance, jemuž nebyly poskytnuty informace o pracovních podmínkách podle návrhu směrnice, se má za to, že pracovník je v pracovním poměru na dobu neurčitou, není ve zkušební době nebo že pracuje na plný úvazek. Druhou možností je správní řízení, v němž má zaměstnanec právo podat stížnost k příslušnému orgánu, který v případě zjištění porušení informačních povinností zaměstnavatele z/podle této směrnice uloží přiměřenou sankci. Procesní ustanovení rovněž zahrnují ochranu před propuštěním, je-li důvodem uplatňování práv vyplývajících z návrhu směrnice. V takovém případě dochází k přesunu důkazního břemene z žalobce (pracovníka) na žalovaného.

Dopad na státní rozpočet a právní řád ČR:

Pokud jde o dopad na právní řád ČR, potenciální kolizi s českým právním řádem představuje především návrh stanovující právo zaměstnance pracovat i pro jiného zaměstnavatele mimo rozvrh pracovní doby stanovený s dotčeným zaměstnavatelem (čl. 8 návrhu směrnice). Podle § 304 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce platí, že, „*zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.*“ To znamená, že národní právní úprava by v případě přijetí návrhu směrnice neměla obsahovat podmínku písemného souhlasu zaměstnavatele.

- **Stanovisko vlády ČR:**

Vláda návrh úpravy, který usiluje o zmírnění negativních dopadů moderních forem práce, z obecného hlediska vítá a podporuje. Vláda ČR však pokládá část navrhované úpravy za problematickou, zejména proto, že některé pojmy jsou stanoveny velice vágně a neurčitě. To se

týká zejména např. pojmu „pracovník“, který sice vychází z judikatury, nicméně podle názoru vlády ČR je definice příliš neurčitá a zmatečná. Rovněž v případě práva zaměstnance pracovat i pro jiného zaměstnavatele bude vláda ČR podporovat pouze takovou úpravu, která je v souladu se stávající národní úpravou.

- **Předpokládaný harmonogram projednávání v orgánech EU:**

Jako příslušný výbor pro projednání návrhu směrnice v Evropském parlamentu byl určen Výbor pro zaměstnanost a sociální záležitosti. Dokument prozatím nebyl projednán a ani nebylo stanoveno datum jeho projednání.

- **Projednávání ve výboru pro evropské záležitosti PS PČR:**

Výbor pro evropské záležitosti PS PČR projednal dokument dne 15. 2. 2018 a usnesením č. 33 přijal tyto závěry:

Výbor pro evropské záležitosti

1. **bere na vědomí** návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii KOM(2017) 797 v konečném znění a rámcovou pozici vlády ČR k tomuto dokumentu;
2. **vyzývá vládu ČR**, aby výbor pro evropské záležitosti informovala o dalším projednávání tohoto dokumentu.