



**SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY**

IMPULSY PRO PODNIKATELSKÉ PROSTŘEDÍ

**NOVÁ EU REGULACE VZTAHŮ MEZI ZAMĚSTNAVATELI A ZAMĚSTNANCI
VÝSTUPY PRO SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR**

VLADIMÍRA DRBALOVÁ, SP ČR

Původní směrnice 91/533/ES o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

ÚKOLEM SMĚRNICE BYLO ZAJISTIT, ABY ZAMĚSTNAVATELÉ POSKYTOVALI ZAMĚSTNANCŮM URČITÉ ZÁKLADNÍ INFORMACE, NAPŘÍKLAD:

- **označení stran a místo výkonu práce**
- **povaha práce**
- **datum začátku pracovní smlouvy a její trvání,**
- **výše odměny,**
- **běžná pracovní doba**
- **kolektivní smlouvy, kterými se řídí pracovní podmínky zaměstnance.**

Směrnice se nevztahovala na zaměstnance s pracovní smlouvou na dobu kratší než jeden měsíc nebo týdenní pracovní dobou méně než 8 hodin

Zaměstnavatel byl povinen dát zaměstnanci dokument obsahující požadované informace nejpozději do dvou měsíců po nástupu do práce.

Revidovat či nerevidovat to je očtu běželo

- **Flexibilita, kterou přinesly nové formy zaměstnání, byla hlavní hybnou silou vzniku pracovních míst a růstu trhu práce. Tyto tendence rovněž vedly k nestabilitě a větší nepředvídatelnosti v některých pracovních poměrech.**

- **REFIT nástroj testující účelnost stávající legislativy**

Zpráva (2017) dospěla k závěru, že směrnici považují všechny subjekty za **relevantní** a soulad je v členských státech a odvětvích střední až vysoký. Směrnice je pokud jde o dosahování svých cílů **účinná ve vysoké míře a má stále přidanou hodnotu** na úrovni EU. Jde zde prostor pro další konvergenci s pravidly týkajícími se vyslaných pracovníků, dočasných agenturních zaměstnanců a stážistů.

Evropští sociální partneři se nedohodli na společném postupu

V dubnu 2017 zahájila EK **dvoukolovou konzultaci se sociálními partnery podle článku 154 TFEU** o možném zaměření a obsahu akce Unie.

- **Zaměstnavatelé** principiálně nesouhlasili s revizí směrnice, neboť původní směrnice byla jasná, uchopitelná pro obě strany pracovního vztahu a plnila svůj účel bez zbytečné administrativní zátěže. V rámci kompromisu zvažovali **cílenou revizi**.
 - **Odbory** podporovaly **co nejširší revizi** směrnice a žádaly, aby zahrnula i OSVČ a domácí pracovníky.
- K dohodě nedošlo a bilaterální negociace nebyly zahájeny.

EK přichází s průlomovým návrhem

Evropský pilíř sociálních práv (EPSP) přijatý proklamací na Sociálním Summitu ve Švédsku v roce 2017 ve svých 20 zásadách (5 a7) připravil EK základ pro novou a v podstatě průlomový návrh směrnice, která :

- **Rozšiřuje a zpřísňuje informační povinnost** pro podniky, což je v rozporu se snahou o snižování administrativy
- **Přináší soubor nových práv pro zaměstnance**, což zasahuje do pravomoci členských států
- **Ohrožuje autonomii sociálních partnerů**
- Přichází s ambiciosním návrhem **jednotné definice pracovníka na úrovni EU**, což je neslučitelné s diverzitou v oblasti pracovních vztahů v EU

Sporná ustanovení

- I. Obecná ustanovení** (**Definice pracovníka**, zaměstnavatele, pracovního poměru, rozvrh pracovní doby, **refer. hodiny a dni**).
- II. Informace o pracovním poměru** (délka a podmínky zkušební doby, nárok na odbornou přípravu, ustanovení o přesčasech a souvisejících odměnách, informace o ustanovení proměnných rozvrhů pracovní doby, informace o systémech sociálního pojištění). **Kdy a jak se informace podávají** (nejpozději k prvnímu dni zahájení pracovního poměru, fyzicky i elektronicky).
- III. Minimální požadavky týkající se pracovních podmínek** (max. **doba trvání zkušební doby**, paralelní zaměstnávání, **minimální předvídatelnost práce**, odborná příprava, přeřazení na jinou formu práce, **kolektivní vyjednávání**).
- IV. Horizontální ustanovení** (ochrana před nepříznivým zacházením, ochrana před propuštěním na **důkazní břemeno, sankce**)

Kolektivní smlouvy

Pracovněprávní vztahy v členských státech EU jsou regulovány pracovním právem nebo kolektivními smlouvami.

článek 12 návrhu: ČS mohou umožnit sociálním partnerům uzavírat v souladu s vnitrostátním právem a praxí kolektivní smlouvy, které zřizují ustanovení o pracovních podmínkách pracovníků, jež se liší od ustanovení v člancích 7 až 11, přičemž respektují celkovou ochranu pracovníků

Stanovisko sociálních partnerů DK a SE: doplnit „zachovat“ + do recitálu zdůraznit autonomii sociálních partnerů a **uznání jejich role, jako zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů.**

článek 14 přijatý text: ČS mohou umožnit sociálním partnerům **zachovat,** sjednávat, uzavírat a vymáhat v souladu s vnitrostátním právem a praxí kolektivní smlouvy, které zřizují ustanovení o pracovních podmínkách pracovníků, jež se liší od ustanovení v člancích 8 až 13, přičemž respektují celkovou ochranu pracovníků.

Nová Směrnice 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentní a předvídatelných podmínkách

Směrnice se vztahuje na všechny jednotlivce, kteří pracují více než tři hodiny týdně v průběhu v průběhu čtyř týdnů (tj. více jak 12 hodin měsíčně). Určité skupiny pracovníků (úředníci veřejné zprávy, příslušníci ozbrojených sil, záchranný sborů, nebo orgánů vymáhání práva, mohou být z některých ustanovení vyloučeni.

Směrnice ukládá zaměstnavatelům povinnost, aby pracovníky od prvního dne výkonu práce, nejpozději však sedmý kalendářní den, informovali o podstatný aspektem pracovněprávního vztahu: označení stran pracovněprávního vztahu, počáteční základní částka odměny a délka placené dovolené, délka standardního pracovního dne a týdne, pokud je pracovní režim předvídatelný, označení institucí sociálního zabezpečení.

Transpozice do 1. 8. 2022. Přezkum EK 1. 8. 2027

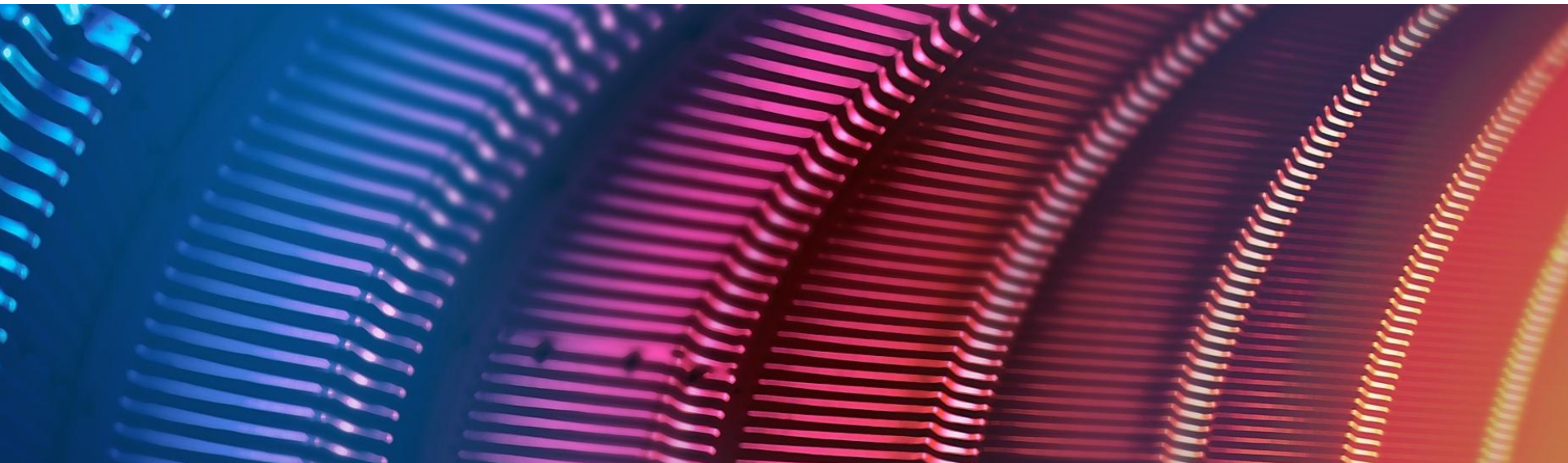
Definice

Návrh:

- **Nedostatečně upřesněná osobní působnost** návrhu směrnice – více právní nejistoty a nejednotná aplikace směrnice napříč ČS
- **Některé z právních definic byly značně neurčité a zmatečné**, ani z důvodové zprávy nebylo zřejmé, co je jejich cílem.
- **Definice pracovník:** Pojem pracovník byl definován a rozšířen tím, že se by se omezila flexibilita ČS vyloučit z ní pracovníky v krátkodobém či příležitostném pracovním poměru. Při čemž judikatura SD není ve vymezení pojmu „pracovník“ konzistentní a vztahuje se k řadě specifických případů.

Přijatý text: *Tato směrnice stanoví minimální práva, jež se stanoví na všechny pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu, nebo jsou v pracovněprávním vztahu, vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře SD.*

DĚKUJI ZA POZORNOST !



VLADIMÍRA DRBALOVÁ
SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR
E-mail: vdrbalova@spcr.cz
www.spcr.cz



**SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY**

IMPULSY PRO PODNIKATELSKÉ PROSTŘEDÍ

**NOVÁ EU REGULACE VZTAHŮ MEZI ZAMĚSTNAVATELI A ZAMĚSTNANCI
VÝSTUPY PRO SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR**

JITKA HEJDUKOVÁ, SP ČR

Nová Směrnice 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentní a předvídatelných pracovních podmínkách

Termín transpozice - do 1. 8. 2022/ Přezkum EK 1. 8. 2027

Současný stav - Informační povinnost ve smyslu Sm. 91/553/EHS obsahuje § 37 ZP (druh práce, místo, údaj o dovolené, výp. dobách, prac. době a rozvržení, mzdě a způsobu odměňování, splatnosti, způsobu vyplácení, KS)

- **Okruh informací, které nejsou v PS musí zaměstnanec obdržet písemně nejpozději do 1 měsíce od vzniku PP (týká se i změn)**
- **Informační povinnost se vztahuje pouze na PP (nevztahuje se na PP, který je kratší než 1 měsíc)**
- **Pravidla jsou jednoduchá, zažitá, jasná**

Nová Směrnice 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentní a předvídatelných podmínkách

Obecně ke Sm. 2019/1152

- **zpřesnění formulací a rozšíření stávajících povinností, zavedením nových minimálních požadavků týkajících se pracovních podmínek, doba a způsob poskytování informací, změny v osobní působnosti**
- **zásadní problém – osobní působnost, definice, pojmy a jejich výklad v kontextu naší právní úpravy,**
- **nutný detailní rozbor – lze očekávat změny právní úpravy**

Vybrané problémy, které lze při implementaci očekávat

Působnost Směrnice - článek 1

Sm. se vztahuje na všechny pracovníky v pracovněprávním vztahu, v němž se předem určená a skutečně odpracovaná PD rovná v průměru nejvýše 3 hodinám týdně během referenčního období 4 po sobě jdoucích týdnů (tj. více jak 12 hodin měsíčně).

Nepoužije se na pracovněprávní vztah – není před jeho začátkem stanoven zaručený objem práce (v DPP/DPČ není sice stanoven zaručený objem práce, ale ..)

Lze dovodit, že stanovené povinnosti se budou týkat i DPP/DPČ – nutné rozebrat. (pozn. pravděpodobně úprava §77 a výjimky v intencích Sm?)

Určité skupiny pracovníků (úředníci veřejné zprávy, příslušníci ozbrojených sil, záchranný sborů, nebo orgánů vymáhání práva, mohou být z některých ustanovení vyloučeni)

Vybrané problémy – pokračování

Např. Definice (článek 2)

„rozvrh pracovní doby“, – (viz § 81 a násl. a §78 odst. 1 písm. a) a c)) ,

„pracovní režim“ – (viz § 78 odst. 1 písm. c), d), e), f), g) - odpovídá Sm.? „způsob organizace PD a její rozvržení podle určitého schématu stanoveného zaměstnavatelem

„referenční hodiny a „referenční dny“ = časová období, ve stanovených dnech, kdy lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci - vysvětlíme?

ZP nepracuje s „RH“, „RD“ – stanoví pouze max. délku doby v týdnech, v níž může být PD rozvržena nerovnoměrně (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP – odpovídá pojmu referenčního období, které používá Sm. 2003/88/ES)

Základní problémy – pokračování

- **Informace, týkající se písm. l) - pokud je pracovní režim zcela nebo převážně předvídatelný, délku standardního prac. dne nebo týdne pracovníka a veškerá ustanovení o přesčasech a souvisejících odměnách a případně o změnách v rozvržení směn**
- **Informace, týkající se písm. m) – je-li pracovní režim zcela nebo převážně nepředvídatelný, zaměstnavatel informuje pracovníka ..např. o referenčních hodinách a dnech, v nichž může být po pracovníkovi požadováno, aby vykonával práci - jde nejenom o úpravu informačních povinností, ale i o vazbu na nový minimální standard (čl. 10), jak vyložit ve smyslu ZP?**

Vybrané problémy – pokračování

Doba a způsob poskytování informací – čl. 5

Dnes - požadavek na sdělení základních informací v ZP – 1 měsíc

Nově – rozdělení informací, některé do 7 dnů individuálně ve formě jednoho či více dokumentů (jde o informace, které bývají obsaženy v PS, mzdových výměrech, smlouvách o mzdě) a ostatní o KS, soc. zabezpečení do 1 měsíce

Bude nutné upravit § 37 ZP – změna termínu a podmínky – vztahují se i na pracovní poměry kratší než 1 měsíc a pravděpodobně upravit i §77 (DPP/DPČ)

Možnost ČS států vypracovat vzory a modely dokumentů? Jak se postaví ČR?

Povinnost ČS zajistit, aby informace o právních nebo správních předpisech nebo všeobecně platných KS byly všeobecně dostupné (elektronické prostředky)

Minimální požadavky, týkající se pracovních podmínek

Maximální délka zkušební doby – článek 8

Sm. - nesmí být delší než 6 měsíců, musí být přiměřená délce trvání pracovní smlouvy a povaze práce, prodloužení pro nepřítomnost je možné

Dnes v ZP § 35 - max. 3 měsíce/ vedoucí zaměstnanci 6 měsíců, nesmí být delší než 1/2 sjednané doby trvání PP, nesmí být dodatečně prodlužována, ale prodlužuje se o dobu celodenní překážek v práci, kdy zaměstnanec nekoná práci a o dobu celodenní dovolené

Nové podmínky ZP splňuje, při transpozici mohou zaznít požadavky na využití odst. 3 (výjimečně mohou ČS prodloužit, pokud vyžaduje povaha zaměstnání nebo je to v zájmu pracovníka)

Minimální požadavky, týkající se pracovních podmínek

Souběžné zaměstnání – článek 9

Sm. – zaměstnavatel nesmí zakázat pracovníkovi přijmout zaměstnání mimo rozvrh PD, ani s ním nepříznivě zacházet, pokud takové zaměstnání přijme, ale ... ČS mohou stanovit podmínky, kdy zaměstnavatel může využít omezení z důvodů neslučitelnosti na základě objektivních důvodů jako jsou BOZP, ochrana obch. tajemství, integrita veřejné služby, zabránění střetu zájmů)

Dnes v ZP § 304 - jiná konstrukce – k zaměstnání je zapotřebí souhlas zaměstnavatele, pokud je výkon výdělečné činnosti shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Nejasnosti např. Jak řešit výkon přesčasové práce? Jak formulovat omezení z hlediska BOZP? (zaměstnavatel vypracuje vnitřní organizační směrnici, kde ve vazbě směny omezí výkon jiného zaměstnání?)

Pravděpodobně změna v § 304 ZP tak, aby bylo zřejmé, že zaměstnavatelé nesmí kromě vymezených případů omezit výkon výdělečné činnosti u jiných zaměstnavatelů - v konečném důsledku může úprava zaměstnání spíše omezit než podpořit

Minimální požadavky, týkající se pracovních podmínek

Přechod na jinou formu zaměstnání – článek 12

Sm. – ČS zajistí, aby pracovníci, kteří pracují u zaměstnavatele po dobu nejméně 6 měsíců, mohli požádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami, pokud je k dispozici (písemná odpověď do 1 měsíce, MSP, FO až 3 měsíce, povolena i ústní odpověď v případě opakování žádosti)

Výslovně úpravu nemáme, ale ZP postaven na preferenci práce na plný úvazek, PP na dobu určitou má omezení, otázkou vztah k dalším základním pracovněprávním vztahům - nárůst administrativy

Horizontální ustanovení

Čl. 15 - pokud pracovník neobdrží včas dokumenty platí domněnky, které svědčí v jeho prospěch – např. pracovník není ve zk. době , je v PP na dobu určitou, pracuje na plný úvazek - pokud pracovník neobdrží včas dokumenty - právní úprava řeší (§39. §35, §80 + zákon o inspekci práce)

Čl. 16 – právo na nápravu – garantováno, pracovněprávní spory řeší soudy a právo na kompenzaci je zajištěno §69 ZP

Čl. 17 – sankce – ČS stanoví sankce za porušení vnitrostátních ustanovení týkajících přijatých podle této Sm., nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do působnosti této Sm. – musí být účinné přiměřené a odrazující – upravuje zákon o inspekci práce,

DĚKUJI ZA POZORNOST !



JITKA HEJDUKOVÁ
SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR
E-mail: vdrbalova@spcr.cz
www.spcr.cz