



NÁZEV AKCE	Stanovisko k záměru EK revidovat směrnici 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy a pracovního poměru a k zahájení konzultaci s Evropskými sociálními partnery
DATUM ZVEŘEJNĚNÍ	4. 9. 2017
ZPACOVALY	JUDr. Hejduková, JUDr. Hlaváčková, Ing. Vladimíra Drbalová
TELEFON	225 279 601
E-MAIL	<a href="mailto:jhejdukova@spcr.cz">jhejdukova@spcr.cz</a> , <a href="mailto:jhlavackova@spcr.cz">jhlavackova@spcr.cz</a> , <a href="mailto:vdrbalova@spcr.cz">vdrbalova@spcr.cz</a> ,

### Politický kontext:

Dne 26. 4. 2017 Evropská komise zveřejnila sdělení o vytvoření Evropského pilíře sociálních práv (EPSP), který by měl být vodítkem pro tvorbu politik členských států v sociální oblasti. V rámci této iniciativy nastínila své další záměry, pokud jde o směrnici o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS). Směrnice zavedla obecnou povinnost na úrovni společenství, podle které každému zaměstnanci musí být předán dokument obsahující údaje o základních náležitostech jeho pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

### Obecně k návrhu sdělení:

**Pokud jde o písemnou formu pracovní smlouvy**, Evropská komise zveřejnila 26. 4. 2017 pracovní dokument EK o výsledku šetření o účelnosti směrnice (REFIT) - SWD (2017) 205 a konzultační dokument C(2017)2611, kterým zahájila první fázi konzultace s Evropskými sociálními partnery podle článku 154 TFEU.

Výsledky šetření REFIT jsou převážně pozitivní. Legislativa členských států je ve vysoké míře v souladu se směrnicí a transpoziční nedostatky jsou minimální. Směrnice je všemi zainteresovanými stranami považována za relevantní a důležitou součást legislativy EU. Nicméně Komise ji shledává, zejména pokud jde o poskytnuté informace, velmi skromnou ve svém přístupu. Hlavním argumentem Komise, jsou změny na trhu práce a nové formy práce. Komise vychází z úsloví „*verba volant scripta manet*“ (co je psáno, to je dáno). REFIT se soustředil také na účelnost směrnice. **Směrnice byla obecně shledána účelnou a naplňující stanovené cíle**, nicméně byly nalezeny některé faktory, které brání zvýšit její účelnost ještě více: **směrnice nepokrývá všechny pracovníky** a členské státy mají možnost uplatnit různé výjimky a rozdílně **definovat „placeného zaměstnance“**, není zcela transparentní, zda některé kategorie pracovníků (například pracovníci v cizích domácnostech) a nových forem práce jsou či nejsou pokryty touto směrnicí, je potřeba přehodnotit prostředky nápravy (kompenzace, sankce), **dvouměsíční lhůta pro poskytnutí informací** pracovníkovi nahrává nehlášené práci. REFIT se vyjádřil i k účinnosti. Transpoziční náklady směrnice nezvýšily nijak významně náklady podniků. Směrnice úspěšně prošla i testem koherence s politikami a legislativou EU. Je zde prostor pro další konvergenci, zejména pokud jde o směrnici o vysílání pracovníků, a směrnicí o agenturních pracovnících a stážistech.

### Stávající směrnice 91/533/EHS: některá základní ustanovení

**V závěrech hodnocení REFIT bylo konstatováno, že směrnice je nástrojem s přidanou hodnotou a zakládá minimální standardy na úrovni EU**, pokud jde o informace, které mají být poskytnuty zaměstnanci.

- **Rozsah působnosti:** Směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru upravených platným právem členského státu nebo řídících se platným právem členského státu. Členské státy mohou stanovit, že se tato směrnice nevztahuje na zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu, nebo jsou v pracovním poměru s celkovým trváním

TELEFON (+420) 225 279 111 | E-MAIL SPCR@SPCR.CZ

WEB WWW.SPCR.CZ | ADRESA FREYOVA 948/11, 190 00 PRAHA 9

ZAPSANÝ VE SPOLKOVÉM REJSTŘÍKU, VEDENÉM MĚSTSKÝM SOUDEM V PRAZE ODDÍL L, VLOŽKA 3148.

ČIČ: 00536211, DIČ: CZ00536211.

nepřesahující jeden měsíc nebo s týdenní pracovní dobou nepřesahující 8 hodin, nebo je-li pracovní poměr příležitostné či specifické povahy.

- **Povinné informace.** Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s podstatnými body pracovní smlouvy: označení stran, místo výkonu práce, nebo hlavní pracoviště, název, zařazení nebo druh práce, stručný popis práce, datum začátku pracovního poměru/pracovní smlouvy, v případě pracovního poměru/pracovní smlouvy na dobu určitou pak jeho očekávané trvání, délku placené dovolené, délku výpovědních lhůt, počáteční částku odměny a další jednotlivé složky, délku běžného pracovního dne/týdne, v případě kolektivních smluv (uzavřených podnikem, nebo mimo podnik zvláštními orgány) i odkaz na tyto kolektivní smlouvy.
- **Způsob informování.** Pracovník může být seznámen s uvedenými údaji nejpozději od dvou měsíců nástupu do práce formou – **písemné pracovní smlouvy, jmenovací listiny**, jednoho či více písemných dokumentů, pokud alespoň jeden z nich je informace požadované směrnici.

### Záměry Evropské komise na revizi směrnice:

Evropská komise v rozporu s pozitivními výsledky vyhodnocení směrnice z hlediska její účelnosti a přidané hodnoty se rozhodla zahájit konzultace o její možné revizi. Ve světle EPSP se Komise rozhodla zaměřit na těchto pět oblastí:

1. Rozsah aplikace směrnice. Písemná forma podání informace je minimální standardem s minimálními náklady, přesto do rozsahu směrnice nespádají všichni pracovníci. Komise hodlá rozšířit a vyjasnit rozsah směrnice. Komise chce prověřit zejména, zda jsou pokryti – pracovníci v cizích domácnostech, placení stážisté, příležitostní pracovníci, pracovníci platform, pracovníci v nových a atypických formách zaměstnání. Komise chce také přehodnotit výjimky z rozsahu směrnice.
2. Soubor informací. Ačkoliv přehled jednotlivých položek/informací stanovený směrnici (článek 2 (2) považují zainteresované strany za celkem efektivní, **Komise by si ráda ověřila, zda nemůže být ještě více comprehensivní a odpovídající současnému trhu práce.** Komise by ráda viděla v písemné pracovní smlouvě: délku a podmínky zkušební lhůty, jaký systém sociálního zabezpečení se bude na pracovníka vztahovat, odkaz na platnou národní legislativu aplikovanou v souvislosti s daným pracovní poměrem/pracovní smlouvou, exaktní stanovení pracovní doby včetně možnosti práce přes čas.
3. Modifikace a posílení prostředků ochrany pracovníka. **Na členských státech bude Komise požadovat odkaz na příslušnou kompetentní autoritu, která bude řešit případy, kdy pracovník neobdrží písemnou formu pracovní smlouvy** a vytvoření formálního systému soudních příkazů adresovaných zaměstnavatelům s možností paušální náhrady.
4. Zkrácení dvoutříměsíční lhůty, po kterou zaměstnavatel může informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy/pracovního poměru, v zájmu vyšší ochrany zaměstnance a zamezení nehlášené práce.
5. Modifikace charakteru směrnice s cílem **normativní úpravy některých aspektů pracovněprávních vztahů.** Komise se bude snažit o možné sblížení v oblasti pracovních smluv: Komise hodlá omezit podle ní příliš flexibilní reference týkající se pracovní doby. U příliš flexibilních režimů pracovní doby by měla být stanovena minimální lhůta, kdy to musí být pracovníkovi předem oznámeno před každým dalším zadáním úkolu nebo dalším časovým úsekem práce, dále by smlouva měla obsahovat požadavek na změnu formy práce, právo na vyškolování, právo na stanovení maximální zkušební doby, stanovení rozumné výpovědní lhůty, právo na sdělení důvodu propuštění, přístup k účinnému a nestrannému řešení sporu.

## Stanovisko SP ČR:

### Obecně

Pro posouzení návrhu Evropské komise je nutné zdůraznit, co bylo původním cílem směrnice, ze kterého vychází její jednotlivá ustanovení. Tímto cílem bylo – právo zaměstnance na informace, za kterých bude vykonávat práci v pracovním poměru „o podmínkách pracovní smlouvy, pracovního poměru“. Cílena byla zejména na ty země, kde se povinně neuzavíraly písemné pracovní smlouvy, a proto bylo zaměstnavatelům uloženo, aby informace uvedené ve směrnici byly zaměstnanci sděleny písemně – tedy jednostranným aktem. Pokud se uzavírají povinně písemné pracovní smlouvy, tak v zásadě všechny požadované informace jsou její součástí, pokud ne, a těch je málo, tak jsou zaměstnanci sděleny touto jednostrannou informací.

Otázka rozšíření směrnice na další zaměstnance, resp. na atypické formy pracovněprávních vztahů je mnohem složitější a její řešení může popřít i cíl této směrnice, vždyť v článku 1, bodu 2 směrnice předpokládá, že mohou existovat pracovní smlouvy a pracovní poměry, kdy členské státy rozhodnou, že se na ně tato povinnost vztahovat nebude (např. pracovní poměr je kratší než 1 měsíc, týdenní pracovní doba nepřesáhne 8 hodin, tímto příkladem jsou u nás DPP, DPČ). Dále směrnice např. předkládá, že informace se bude týkat i změn pracovního poměru – česká úprava jde např. ještě dál, protože řada těchto změn vyžaduje změnu pracovní smlouvy a nejenom jednostrannou informaci – např. při převedení na jinou práci, mimochodem i změny DPP, DPČ jako dvoustranný právní akt jsou předmětem ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nikoli jednostranným oznámením změny (pozn. existují výjimky).

SP ČR upozorňuje na skutečnosti, že změny v této jinak svých charakterem jednoduché administrativní informační povinnosti mohou způsobit zásadní dopady do již tak odlišných a složitých národních úprav (v ČR stanovených zákonem, v některých státech výraznou měrou i kolektivními smlouvami, což by v těchto případech mohlo vést i k zeslabení jejich role).

SP ČR rovněž zdůrazňuje, že v rámci revize této informační směrnice by se nemělo zapomínat na to, že otázky týkající se kolektivního vyjednávání jsou obsaženy v jiné směrnici a to 2002/2014/ES, kterým se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (§ 279 a násl. ZP).

Revize směrnice by tak mohla přinést nejenom výrazné zásahy do stávajících národních úprav, ale i problémy s implementací a transpozicí ve vztahu k již přijatým evropským a národním pracovněprávním standardům ochrany zaměstnance.

Vzhledem k obecně přijatému konsensu jak na EU úrovni, tak na národní úrovni – nezvyšovat administrativní zátěž firem - by se nemělo přistupovat ke změnám této směrnice, protože by si vyžádala změny vnitřně nastavených „informačních“ pravidel a tedy zvýšení administrativních nákladů s tím spojených.

### BusinessEurope jako evropský sociální partner v procesu konzultace:

Dne 23. 6. 2017 BusinessEurope adresoval Evropské komisi dopis, ve kterém konstatoval, že rozsah původní směrnice je dostačující, směrnice i nadále plní svůj účel a není třeba ji revidovat. Komise by se měla držet principu „dělat méně, ale efektivněji“. BusinessEurope si vyžádal ještě konzultační jednání k objasnění některých nejasností. **Komise se vyjádřila k tomuto návrhu odmítavě a zdůraznila, že hodlá postupovat rychle a chystá podklad k druhé fázi konzultace sociálních partnerů (září 2017).**