

Stanovisko HOTREC ke „Směrnici o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii“

Konfederace HOTREC bere na vědomí návrh Komise na téma „transparentních a předvídatelných pracovních podmínek v Evropské unii“ ([COM \(2017\) 478 v konečném znění](#)). Nový návrh doplňuje a modernizuje stávající povinnost informovat každého pracovníka o jeho pracovních podmínkách. Cílem návrhu je také zajistit, aby všichni pracovníci, včetně těch, kteří pracují na základě atypických smluv, měli prospěch z větší předvídatelnosti a zřejmosti jejich pracovních podmínek.

Aby konfederace HOTREC mohla vysvětlit obavy, jež chová, ráda by zde připomenula související hospodářský kontext i specifika daného sektoru.

Hospodářský kontext

Odvětví pohostinství se skládá z 1,8 milionu podniků, z nichž **91% má velikost mikro-podniku (t.j. zaměstnává méně než 10 osob)**. Společně s dalšími odvětvími cestovního ruchu je tento sektor 3. nejsilnější socioekonomickou aktivitou v Evropě, a zvláště pak jedním z mála odvětví, která nadále každoročně přijímají desítky tisíc zaměstnanců, což jej činí rozhodujícím pro konkurenceschopnost Evropy, jakož i pro hospodářský a sociální blahobyt. Odvětví přímo zaměstnává 10,2 milionu osob (4,5% zaměstnanosti v Evropě) a samo během posledního desetiletí vytvořilo 2,5 milionu nových pracovních míst, kdy dosáhlo hodnoty míry růstu zaměstnanosti 29% v porovnání s 7,1% v ekonomice celkově. Konečně stojí za zmínku i to, že odvětví pohostinství zaměstnává 33% zaměstnanců, kteří jsou relativně nekvalifikovaní, v porovnání s hodnotou 20% dosaženou v ekonomice celkově, a dále zaměstnává 20% zaměstnanců ve věku do 25 let oproti 9% v ekonomice celkově. Sektor pohostinství je tedy vstupní branou na trh práce a prostředníkem umožňujícím sociální začlenění.

Specifika sektoru

Jedním z největších problémů, jimž v oblasti cestovního ruchu čelí SME (malé a střední podniky – MSP), je **sezónnost**, což je i důvodem, proč si mnohé společnosti nemohou dovolit nabízet trvalé smlouvy. Během vrcholné sezóny využívá odvětví pravidelně služeb příležitostných pracovníků. V tomto kontextu je běžné, že hotely, restaurace a kavárny zaměstnávají osoby, které zde pracují krátkodobě.

Navíc sektor pohostinství také funguje na základě **příležitostných okolností** (např. svatební hostiny v hotelu nebo oslavy narozenin v restauraci – kdy se catering musí zajišťovat a servis poskytovat pouze během jednoho určitého dne).

A konečně zákazníci rovněž očekávají, že podniky v pohostinství budou otevřeny i mimo běžnou pracovní dobu, a to včetně víkendů, s **úplným rozvrhem pokrývajícím 24 hodin / 7 dní v týdnu**. Kromě toho si mohou i samotní zaměstnanci zažádat o specifické rozvrhy, tak aby mohli zajišťovat podporu rodině nebo řešit svoje osobní záležitosti. Ze všech těchto důvodů je zapotřebí umožňovat časově flexibilní pracovní schémata.

Celkově je sektor pohostinství charakterizován **nepředvídatelností plynoucí z jeho samotné podstaty** a to je i důvodem, proč využívá příležitostnou práci.

Stanovisko HOTREC k návrhu Komise

S přihlédnutím k výše uvedeným argumentům chová konfederace HOTREC následující obavy týkající se níže uvedených hlavních bodů:

I - Režim výjimek:

Konfederace HOTREC nesouhlasí s režimem výjimek navrženým Komisí, a to z těchto důvodů:

- **Administrativní zátěž:** jak již bylo vysvětleno výše, 91% z 1,8 milionu společností operujících v tomto odvětví představuje mikro-podniky. Navíc odvětví pravidelně využívá příležitostné pracovníky (např. pro určité akce - konkrétní cateringy, kdy musí dojít k posílení týmů o další zaměstnance, někdy i na poslední chvíli) z důvodu nepředvídatelnosti objemu práce. Pro společnosti by bylo administrativní zátěží, pokud by musely připravovat písemná prohlášení pro každého jednotlivého pracovníka v případech, kdy takový postup již není na vnitrostátní úrovni povinný.
- **Finanční náklady:** v zhodnocení dopadů připraveném Komisí se uvádí, že náklady činí 18-153 EUR na jednu společnost / na jedno písemné prohlášení v malých a středních podnicích, a že náklady na obeznámení s prohlášením by dosahovaly 53 EUR (u MSP). Tyto náklady jsou založeny na průměrných nákladech, což znamená, že pro některé sektory a mikro-podniky mohou být účinky ještě podstatně dramatičtější. Ve skutečnosti i posouzení dopadů uznává, že „ (...) nepřímé náklady související s omezením flexibility by postihly především ty zaměstnavatele, kteří jsou do značné míry závislí na práci na vyžádání/na příležitostné práci“, a že „ (...) přímé administrativní náklady mohou být pro menší společnosti relativně vyšší“¹².

Závěr je takový, že pro sektor pohostinství by byla přímým důsledkem implementace nového režimu výjimek ztráta konkurenceschopnosti a méně vytvořených pracovních míst, a to navíc k nárůstu byrokracie, finančních nákladů i administrativní zátěže. Konfederace HOTREC se tedy domnívá, že ukládat společnostem povinnost připravovat písemná prohlášení ve všech typech pracovních poměrů není cestou, jak úspěšně bojovat proti neohlášené práci.³

Z těchto důvodů by konfederace HOTREC ráda navrhla institucím EU, aby stávající právní výjimku postulovanou v článku 1/2 směrnice Rady (91/533/EEC) zachovaly, a to přinejmenším pro mikro-podniky a malé a střední podniky. V tomto smyslu si členské státy mohou stanovit, že se Směrnice nevztahuje na ty zaměstnance, kteří mají uzavřenu pracovní smlouvu, nebo kteří jsou v pracovním poměru:

- s celkovým trváním nepřesahujícím jeden měsíc, a/nebo
- s pracovním týdnem nepřesahujícím osm hodin, nebo
- příležitostné a/nebo zvláštní povahy.

II - Povinnost poskytovat informace:

- **Nárok na odbornou přípravu poskytovanou zaměstnavatelem** (čl. 3/2/g) – v závěru věty by mělo být doplněno „pokud nějakou takovou poskytuje“⁴. Do písemného prohlášení by měly být zahrnuty pouze takové nároky na odbornou přípravu, které jsou povinné ze zákona nebo z kolektivních smluv. Kromě toho by konfederace HOTREC ráda zmínila tu skutečnost, že v mnoha případech bývá odborná příprava projednávána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v závislosti na skutečných potřebách obou subjektů. Není možné informace o odborné přípravě začlenit hned na začátku. Poskytování takových informací předem by ve skutečnosti mohlo být pro zaměstnance zavádějící.
- **Variabilní pracovní rozvrhy (článek 3/2/l)**

Informace o pracovní době pro pracovníky s proměnlivými pracovními rozvrhy: Vzhledem k **nepředvídatelnosti práce** vykonávané v tomto odvětví (jak již bylo vysvětleno výše – např. akce pořádané na poslední chvíli) není pro zaměstnavatele přiměřené, aby v písemném prohlášení specifikovali:

- referenční hodiny a dny, v nichž může být po pracovníkovi žádáno, aby pracoval,
- minimální lhůtu, ve které musí pracovník předem obdržet vyrozumění před zahájením přidělené práce.

Navíc, jakkoliv již existují země, kde jsou tato práva ze zákona povinná⁵, přístup typu „jedno řešení pro všechny“ zde nemůže být preferovanou volbou. Ve skutečnosti:

- by měl převládnout princip subsidiarity (na základě stávajících vnitrostátních právních předpisů nebo uzavřených kolektivních smluv),
- mění se také okolnosti a mohlo by dojít k tomu, že by samotný zaměstnanec mohl projevit zájem změnit svůj pracovní rozvrh. Pokud k tomuto dojde, pak by mohlo být obtížnější změnit předem stanovenou dohodu a uvést ji do souladu s tím, co si přeje zaměstnanec a co jsou potřeby zaměstnavatele,
- bylo by příliš velkou zátěží pro mikro-podniky (91% z celkového počtu 1,8 milionu podniků v tomto sektoru), aby v písemných prohlášeních dodržovaly takovouto úroveň podrobností.

To jsou také důvody, proč konfederace HOTREC nesouhlasí s právem na minimální předvídatelnost práce (článek 9), jak je uvedeno níže.

Počet zaručených placených hodin a odměňování za práci provedenou navíc k zaručeným placeným hodinám (přesčasy): je třeba zmínit, že přesčasy již upravuje Směrnice o pracovní době (2003/88/EC). Navíc jsou tyto informace snadno dostupné na internetu. Proto by měl být přijatelnou variantou jednoduchý odkaz na vnitrostátní legislativu, kolektivní smlouvu nebo právní předpis EU. Navíc i v tomto případě by bylo velmi obtížné, aby mikro-podniky v písemném prohlášení dodržovaly takovouto míru podrobností.

Konfederace HOTREC by proto ráda navrhla, aby se čl. 3/2/1 zahrnul pod čl. 3/3 navrhované Směrnice⁶. Článek 3/3 by měl také zahrnovat „vnitřní pravidla společnosti“.

III) Načasování informací (čl. 4/1)

Sektor pohostinství by byl připraven poskytnout každému pracovníkovi písemné prohlášení v první den jeho pracovního poměru za předpokladu, že režim výjimek, jenž je uveden v článku 1/2 směrnice Rady (91/533/EEC), bude schválen orgány EU - viz argumenty HOTREC popsané v bodě „režim výjimek“ tohoto dokumentu. Pokud se toto nestane, pak se jako preferovaná volba jeví lhůta v délce jednoho měsíce po zahájení pracovního poměru. Opět platí, že vzhledem k nepředvídatelnosti pracovního vytížení v tomto odvětví, a s ohledem na skutečnost, že 91% z 1,8 milionu společností jsou mikro-podniky, by bylo neproveditelné mít dokument pro každého jednotlivého pracovníka připraven již v první den jeho pracovního poměru. Administrativní zátěž, kterou by toto opatření představovalo, by opět vedla ke ztrátě konkurenceschopnosti a ke snížení počtu vytvářených pracovních míst.

IV) Informační prostředky (čl. 4/2)

Konfederace HOTREC souhlasí se skutečností, že členské státy nebo sociální partneři připraví šablony a modely písemných prohlášení (jež lze zasílat elektronicky). HOTREC chápe záměr zákonodárců tak, že by tyto modely neměly být povinné a měly by být přizpůsobitelné různým potřebám společností. To by mělo být potvrzeno i v textu Směrnice.

IV - Minimální požadavky týkající se pracovních podmínek

- **Právo na minimální předvídatelnost práce** (článek 9) - HOTREC nesouhlasí s tímto právem ze stejného důvodu, jenž byl vysvětlen výše (viz „**variabilní rozvrh práce / informace o pracovní době pro pracovníky s proměnlivými rozvrhy** (článek 3/2/1)“). Nepředvídatelnost objemu práce by znemožňovala odvětví pohostinství toto právo respektovat (příklad kuchaře, který je na poslední chvíli povolán, aby nahradil kolegu v restauraci).

- Přejít na jinou formu zaměstnání (článek 10)

HOTREC s tímto právem nesouhlasí z následujících důvodů:

- Není respektována smluvní svoboda zaměstnavatele.
- Jak již bylo vysvětleno výše, nepředvídatelnost pracovního vytížení je trvalé povahy: zaměstnavatelé v sektoru služeb pohostinství využívají krátkodobé smlouvy, obvykle v důsledku sezónnosti a v důsledku specifické povahy odvětví (např. organizování cateringů pro zvláštní příležitosti).
- Povaha smlouvy na dobu neurčitou nebo smlouvy na částečný úvazek je odlišná a musí být přizpůsobena potřebám zaměstnavatele.
- Pokud zaměstnavatelé nenabízejí smlouvy na dobu neurčitou, je to buď proto, že nemají tuto potřebu, nebo proto, že nejsou schopni najít zaměstnance s těmi správnými dovednostmi (problém nesouladu dovedností v sektoru).

□ Pokud zaměstnavatelé chtějí, aby smlouva byla trvalá, dotáží se zaměstnance, zda by si přál, aby se jeho smlouva změnila. A pokud to udělají, je to proto, že zaměstnanec prokázal svoji schopnost správně plnit své poslání, nikoliv proto, že je v daném zařazení již dlouho.

□ Písemná odpověď by také pro společnosti představovala administrativní zátěž (dokonce i při zohlednění režimu výjimek dle článku 10/2 pro malé a střední podniky a mikro-podniky).

IV - Horizontální ustanovení

Konfederace HOTREC je toho názoru, že takový intenzivní režim horizontálních ustanovení není nutný. Ve skutečnosti neexistují žádné důkazy, které by naznačovaly, že ve smyslu Směrnice o písemných prohlášeních (Written Statement Directive) existují problémy, které by odůvodňovaly potřebu zesílení sankcí. Právě naopak, studie REFIT vypracovaná Komisí vyhodnotila míru vyhovění jako vysokou. Pokud budou moci být ukládány sankce i v případě, že nedošlo k žádným škodám na straně zaměstnanců, může to být pobídkou k vedení soudních sporů i v případech malých technických porušení Směrnice o písemných prohlášeních, což nemusí být přiměřené.

Podle doporučení studie REFIT však konfederace HOTREC souhlasí s mechanismem oznamování dle článku 14/b⁷. Ve skutečnosti by členské státy měly být povzbuzovány k implementaci tohoto článku Směrnice, protože by to pomohlo vyhnout se trestání zaměstnavatelů za menší technické přestupky. Mohlo by to také zaměstnavatelům dát možnost situaci napravit, budou-li k tomu vyzváni.

Kromě toho by konfederace HOTREC ráda navrhla, aby článek 17/1 zněl takto: „Členské státy přijmou nezbytná opatření ke znemožnění propuštění zaměstnance, nebo znemožnění přijetí obdobných opatření namířených proti zaměstnanci, z důvodu, že zaměstnanec uplatňoval svoje práva zaručená touto Směrnicí“: formulace „veškeré přípravy na propuštění pracovníků“ není jasná a může vést k právní nejistotě.

A konečně se konfederace HOTREC rovněž domnívá, že důkazní břemeno požadované v čl. 17/2 není přiměřené a představuje pro zaměstnavatele významnou administrativní zátěž (zejména pro mikro-podniky a malé a střední podniky).

V - Definice pracovníka

Pokud se týče definice pracovníka, konfederace HOTREC má následující připomínky:

- **Subsidiarita by měla mít přednost:** HOTREC nesouhlasí s tím, že návrh Směrnice přejímá definici pracovníka použitou Soudním dvorem EU. Ve skutečnosti má každá země na toto téma své specifické vnitrostátní právní předpisy. Například v Německu a Irsku vychází definice pracovníka z různých soudních případů, zatímco v jiných zemích je závislá na různých kolektivních smlouvách a různých odvětvích. Mohl by nastat stav právní nejistoty, jelikož interpretace vyplývající z vnitrostátní judikatury nebo dohodnuté kolektivními dohodami by si mohly protřečít.

- Konfederace HOTREC vítá skutečnost, že Evropská komise **vylučuje samostatně výdělečně činné osoby z definice pracovníka**. Nicméně tato myšlenka by měla být v návrhu Směrnice jasně uvedena. Kromě toho, uvádí-li se zde, že „(...) vykonává služby pro jiné osoby a pod vedením jiné osoby (...)“, pak by v určitých případech a v určitých zemích mohly samostatně výdělečně činné osoby nakonec spadat do působnosti této definice, což zjevně není jejím účelem.
- Konfederace HOTREC má obavy z toho, že dopad případné definice pracovníka EU by se ve skutečnosti neomezoval pouze na aplikování Směrnice o písemných prohlášeních. Mohlo by dojít k rozsáhlejšímu ovlivnění klasifikace pracovních vztahů jako takových. Předložit někomu písemné prohlášení může být vnímáno jako projev podřízeného pracovního vztahu a může to vést ke klasifikování osoby jako zaměstnance, např. pro účely sociálního zabezpečení. Navíc definice připravená pro účely aplikování Směrnice o písemných prohlášeních by mohla být v rozporu s ustanoveními jiných směrnic, např. Směrnice o pracovní době, o dočasné agenturní práci, o práci na dobu určitou nebo práci na částečný úvazek. V případě práce na dobu určitou a práce na částečný úvazek se pro uzavírání smluv, jež implementují Směrnice 97/81/EC a 99/70/EC, evropští sociální partneři dohodli na tom, že tato oblast bude definována na vnitrostátní úrovni, a to, kromě dalších subjektů, rovněž sociálními partnery.

Vysvětlivky:

¹ Strana 71 zhodnocení dopadů ([odkaz](#)).

² Například v Belgii je obvyklé, že malé hotely nebo restaurace provozované jedním nebo dvěma zaměstnanci využívají služeb sociálních sekretariátů, které se starají o takové záležitosti, jako jsou výplatní pásky zaměstnanců. Každá výplatní páska stojí zaměstnavatele 25 EUR. K této částce by měly být ještě připočteny náklady na služby sociálního sekretariátu. Tímto způsobem lze snadno odhadnout, že písemné prohlášení přijde pravděpodobně na více nežli 18-123 EUR na jednu společnost / jedno písemné prohlášení.

³ Konfederace HOTREC je přesvědčena, že existují i jiné způsoby jak zabránit neohlášené práci, a to:

- Členské státy by měly pokračovat v reformách daňových systémů a systémů sociálního zabezpečení, a tím snížit daňovou zátěž kladenou na pracovní síly.
- Členské státy by měly zvážit zlepšení pobídek pro regulérní práci, mezi něž může patřit rozšíření nezdaňovaného příjmového pásma a (pro zaměstnavatele) snížení nemzdových nákladů souvisejících s legálním zaměstnáním.
- Výměna osvědčených postupů - konfederace HOTREC se domnívá, že platforma nedeklarované práce (Platform of Undeclared Work) je zářným příkladem toho, jaký vliv mohou mít osvědčené praktiky na různé zainteresované subjekty.

⁴ Čl. 3/2/g by měl znít „nárok na odbornou přípravu poskytovanou zaměstnavatelem, **pokud nějakou poskytuje**“.

⁵ Příklad Rakouska

⁶ Čl. 3/3 stanoví, že „Informace (...) mohou být poskytnuty ve formě odkazu na zákony, předpisy a administrativní nebo statutární ustanovení či kolektivní smlouvy upravující tyto konkrétní body“.

⁷ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16660&langId=en> (strana IX)