PRÁVNICKÁ FAKULTA

UNIVERZITY KARLOVY V PRAZE

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Sociální politika Evropské unie a její vliv na právní úpravu ČR

Diplomová práce

Autor: Ing. Eliška Kačírková

Vedoucí práce: doc. JUDr. Věra Štangová CSc.

Datum uzavření rukopisu: 15.04. 2014

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 15. dubna 2014 Podpis

Poděkování:

Ráda bych na tomto místě poděkovala doc. JUDr. Věře Štangové CSc. za vedení mé diplomové práce a za podnětné návrhy, které ji obohatily.

OBSAH

ÚVOD 1

1. SOCIÁLNÍ POLITIKA, JEJÍ NÁSTROJE A CÍLE 4

1.1 Definice, cíle a nástroje sociální politiky 4

1.1.1 Definice SP 4

1.1.2 Cíle sociální politiky 8

1.1.3 Nástroje sociální politiky 9

1.2 Hlavní dokumenty týkající se sociálních práv 12

1.2.1 Úroveň mezinárodní 12

1.2.2 Úroveň evropská 14

1.2.3 Úroveň unijní 14

2. SOCIÁLNÍ POLITIKA EU 15

2.1 Definice, cíle a nástroje SP EU 15

2.1.1 Definice a cíle SP EU 15

2.1.2 Nástroje SP EU 17

2.2 Sociální politika v primárním právu EU 20

Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO) 21

Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii (EURATOM) 25

Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (EHS) 26

Smlouva o jednotných orgánech - tzv. Slučovací smlouva 30

Jednotný evropský akt (JEA) *31*

Smlouva o EU – Maastrichtská smlouva *34*

Amsterdamská smlouva *39*

Niceská smlouva *44*

Lisabonská smlouva *47*

2.3 Sociální politika v sekundárním právu EU 51

3. VLIV SOCIÁLNÍ POLITIKY EU NA PRÁVNÍ ÚPRAVU ČR 54

3.1 Vliv primárního práva na právní úpravu ČR 54

3.1.1 Screening *54*

3.1.2 Zakladatelské smlouvy a jejich novelizace *57*

3.2 Vliv sekundárního práva EU na právní úpravu ČR 58

3.2.1 Vliv sekundárního práva na úpravu práva sociálního zabezpečení *60*

3.2.2 Vliv sekundárního práva na úpravu pracovního práva *64*

3.2.2.1 Volný pohyb pracovníků a rovnost zacházení 66

3.2.2.2 Rovnost mužů a žen v pracovním právu 70

3.2.2.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci 74

3.2.2.4 Informovanost a konzultace 80

3.2.2.5 Zvláštní ochrana žen a mladistvých 83

3.2.2.6 Pracovní doba 87

3.2.2.7 Druhy pracovních poměrů 90

3.2.2.8 Změna pracovního poměru 92

3.2.2.9 Ukončení pracovních poměrů 93

3.2.2.10 Konkurenční doložka 94

3.2.2.11 Další změny a novelizace pracovního práva 95

ZÁVĚR 98

SEZNAM ZKRATEK I

POUŽITÁ LITERATURA III

PŘÍLOHY V

Příloha č. 1: Evropská sociální charta (revidované znění) V

Příloha č. 2: SP EU v primárním právu EU – časová osa VIII

Příloha č. 3: Klasifikace sekundárního práva EU v oblasti SP EU – směrnice a nařízení dle jednotlivých pilířů SP EU XII

Příloha č. 4: Rozdělení acquis dle vyjednávacích kapitol XVI

Příloha č. 5: Vybraná ustanovení Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 (konsolidovaná verze) XVII

Příloha č. 6: Vybraná ustanovení Nařízení Rady (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Text s významem pro EHP a Švýcarsko) XIX

Příloha č. 7: Vybraná ustanovení Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství XXII

Příloha č. 8: Dílčí směrnice doplňující rámcovou směrnici č. 97/81/ES o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci XXVI

Resumé XXVII

ÚVOD

Evropská unie je regionální integrací vybraných států Evropy, jejíž počátky datujeme již do padesátých let minulého století. V této době vznikla tři společenství (EURATOM, ESUO, EHS), která se později sloučila do tzv. Evropských společenství. Evropská Unie, tak jak ji známe dnes, se však vyvinula z právě zmiňovaného Evropského hospodářského společenství (EHS). V průběhu své existence se měnil nejen název Společenství[1], ale i jeho charakter. Z původní celní unie se společenství států vyvinulo přes společný trh až k hospodářské a měnové unii. Z původní „zakladatelské šestky"[2] se Evropská unie rozšířila na současných 28 členských států a další země na území Evropy žádají o vstup.[3] Projekt Evropské Unie dále směřuje k integraci politické, zda k ní dospěje, či nikoli, toť otázkou budoucnosti.

Co je však důležité, je to, že Evropská unie v rámci hospodářské integrace svých členských států stále více zasahuje do suverenity těchto států. Nutno podotknout, že podpisem přístupové smlouvy jednotlivé členské státy byly srozuměny s (více či méně rozsáhlým) přenosem kompetencí na orgány Unie a činily tak dobrovolně. Přesto je stále více diskutována míra zásahů Unie do suverenity členských států. Smyslem hospodářské unie je jednotný postup členských států EU v rámci řízení svých národních hospodářských politik, a dále snaha využít v co nejvyšší možné míře tzv. synergického efektu koordinace těchto ekonomik. Měnovou Unii pak tvoří vybrané státy Evropské unie, které přijaly společnou měnu (euro) a přenesly na Evropskou unii své pravomoci i v oblasti měnové politiky. Novinkou je fiskální unie, do které vybrané státy Unie opět vstupovaly dobrovolně a předaly Unii kontrolu nad svou fiskální politikou, prozatím však jen na základě mezivládních dohod, nikoli na úrovni primárního práva EU.

Tato práce se zabývá mírou vlivu Evropské Unie na členské státy, a to konkrétně mírou vlivu sociální politiky EU na právní úpravu ČR.

---

[1] Původní název Evropské hospodářské společenství (EHS) mění Maastrichtská smlouva na Evropské společenství (ES), které tvoří první pilíř EU, avšak mezinárodní subjektivity se Evropská unie dočká až smlouvou Lisabonskou. Od roku 2009 tedy hovoříme o EU.

[2] Zakladatelskou šestku tvořilo: Itálie, Francie, Německo a tři země Beneluxu.

[3] Hovoříme o tzv. potencionálních kandidátských zemích a kandidátských zemích.

Jak již bylo řečeno, Unie přejímá rozhodovací pravomoci státu v nejrůznějších oblastech hospodářství. Podle rozsahu přenosu kompetencí v jednotlivých oblastech ekonomiky se hospodářské politiky dělí na politiky s výlučnými pravomocemi, s pravomocemi sdílenými a dále na politiky podpůrné. Dříve tyto politiky byly označovány jako politiky společné, koordinované a doplňkové. Jejich současné označení však lépe odpovídá jejich povaze. Politiky s výlučnými pravomocemi, jak název napovídá, jsou politiky, kde má výlučnou rozhodovací pravomoc Evropská Unie. Politiky se sdílenými pravomocemi jsou založeny na zásadě subsidiarity. Tato zásada stanoví, že oblasti hospodářství, které není členský stát Unie schopen spravovat efektivně, spravují orgány EU. Poslední skupinou jsou politiky podpůrné, v nichž jsou rozhodovací kompetence výlučně v rukou členských států.

Diplomová práce je zaměřena na sociální politiku EU a její vliv na právní úpravu ČR, proto, z logiky věci, bude vycházet ze zařazení sociální politiky EU do jedné z těchto skupin politik.

První kapitola předkládané diplomové práce uvádí obecnou definici pojmu sociální politika, dále vymezuje cíle sociální politiky a nástroje používané k realizaci těchto cílů. V druhé kapitole se pak práce zaměřuje již konkrétně na sociální politiku EU. Druhá kapitola následuje strukturování kapitoly první, a proto opět primárně uvádí obecnou definici sociální politiky EU, a dále její cíle a nástroje.

Závěr druhé kapitoly je věnován podrobnému rozboru zakladatelských smluv Unie a jejich novelizací. Primární právo neboli zakladatelské smlouvy jsou pro účely této práce významným zdrojem poznání, a to z toho důvodu, že se v nich nachází tzv. kompetenční ustanovení, neboli ustanovení určující oblasti a míru vlivu EU na členské státy Unie. Z analýzy textů primárního práva Evropské unie určíme vznik a vývoj sociální politiky EU, a především oblasti vlivu Unie na právní úpravu členských států, tedy i na právní úpravu ČR. Jak později zjistíme, vliv Unie na členské státy probíhá přímo prostřednictvím práva sekundárního, a to konkrétně prostřednictvím nařízení a především prostřednictvím směrnic. Nejvýznamnější nařízení a směrnice přijaté orgány Unie v oblasti sociální politiky EU uvádí závěrečná subkapitola druhé kapitoly diplomové práce. Poslední, tedy třetí kapitola je pak věnována konkrétnímu vlivu sociální politiky EU na právní úpravu ČR.

Co je tedy cílem této diplomové práce? Zaprvé si práce klade za cíl analyzovat zakladatelské smlouvy a jejich novelizace a určit konkrétní obsah sociální politiky EU a oblasti vlivu na právní úpravy členských států - to je, zjistit, ve kterých oblastech sociální politiky EU má Unie kompetence přijímat opatření, která zasahují do suverenity členských států. Druhým cílem je představit konkrétní vlivy na právní úpravu ČR v oblasti sociální politiky ČR a její konkrétní změny, které byly vyvolány vstupem České republiky do Evropské Unie.

1. SOCIÁLNÍ POLITIKA, JEJÍ NÁSTROJE A CÍLE

1.1 Definice, cíle a nástroje sociální politiky

1.1.1 DEFINICE SP

Aby bylo možné definovat pojem sociální politika, je třeba primárně určit, co se skrývá pod pojmem **sociální**. Vymezení „sociálna“ může býti zcela široké, tedy, že sociální je vše, co se nějakým způsobem dotýká **společnosti** jako takové. V užším slova smyslu se sociální politika zabývá určitou stránkou **společenských vztahů** související s tíživými lidskými situacemi, jejichž řešení přesahuje síly jednotlivce. V nejužším slova smyslu – kurativním – se sociální politika zabývá řešení **nepříznivých sociálních situací.**

Každý autor publikující v oboru sociálních věd definuje sociální politiku jinak. Neexistuje tedy zcela ucelená a všeobecně přijímaná definice sociální politiky. Pro ukázku uvádí práce několik definic od současných i minulých českých autorů. Karel Pinc definoval sociální politiku takto: *”Sociální politika je praktickou, konkrétní sociálněpolitickou činností a její teorií.*“ Albín Bráf říká, že: „*Cílem SP je zdárný rozvoj společnosti a její ochrana proti sociálním otřesům*“. Ekonom Karel Engliš tvrdí, že: „*Sociální politika je praktické snažení, jehož nejúčinnějšími prostředky je státní moc a právo, a které směřuje k ideálnímu společenskému celku.*“ Igor Tomeš považuje za sociální politiku „*soustavné a cílevědomé úsilí jednotlivých sociálních subjektů ve svém zájmu udržet nebo dosáhnout změny ve fungování nebo podpořit rozvoj svého či jiného sociálního systému nebo soustavy nástrojů k realizaci své či jiné sociální politiky.*“[4]

Již z těchto několika definic vyplývá trojí možné pojetí sociální politiky. Pojetí nejširší sociální politiku chápe jako **opatření státu ovlivňující sociální realitu ve společnosti**; v užším pojetí je sociální politika považována za **součást hospodářské politiky státu, obsahující především problematiku zaměstnanosti a sociálního**

[4]KOTOUS, Jan, G. Munková, P. Peřina. Úvod do sociální politiky. 3.vyd. Praha: Vodnář, 2003. 106 s. ISBN 80-85889-50-1

zabezpečení; a v nejužším pojetí je sociální politika ztotožňována pouze se **sociálním zabezpečením.**[5]

Ze zmíněných definic a trojího pojetí sociální politiky vyplývají dvě možné obecné definice sociální politiky, podle nichž je sociální politika:

1) *jednání státu a dalších subjektů sociální politiky*[6] *s cílem pozitivně ovlivnit životní podmínky lidí;*
2) *soubor aktivit, nástrojů a opatření, jejichž smyslem je reakce na nepříznivé sociální události, jako jsou stáří, nemoc, invalidita nebo i nezaměstnanost a chudoba.*[7]

Autorka práce se osobně ztotožňuje s definicí, jíž G. Munková[8] převzala od francouzského ekonoma de Laubiera, jenž sociální politiku roku 1984 definoval jako ***„souhrn národních opatření, která v souhlase s rozvojem myšlenky sociálních práv mají za účel zlepšit životní podmínky obyvatelstva v rámci daných hospodářských a politických možností země.“***

Při bližší definici sociální politiky, která vychází z de Laubierovy definice, je třeba určit, která „národní opatření“ stát používá k provádění své sociální politiky a co je obsahem oné „myšlenky sociálních práv“. V této větě jsou zašifrovány dva technické termíny sociální politiky, a to **nástroje (opatření)** a **cíle (myšlenky)** sociální politiky, definované a předurčené právě **sociálními právy.** Cíle a nástroje sociální politiky jsou dále uvedeny v subkapitole 1.1.2 a 1.1.3.

Nelze však opomínat ani poslední část de Laubierovy definice sociální politiky, která říká, že sociální politika se může vyvíjet jen v rámci určitých hospodářských a politických možností země. Aniž by práce rozebírala nejrůznější faktory ovlivňující

---

[5]KOTOUS, Jan, G. Munková, P. Peřina. Úvod do sociální politiky.3.vyd. Praha: Vodnář, 2003. 106 s. ISBN 80-85889-50-1

[6] Za subjekty (realizátory) sociální politiky považujeme stát, územně správní celky, zaměstnavatele, odbory, občanskou společnost, církve, ale i rodinu.

[7]KREBS, Vojtěch, a kol. Sociální politika. Praha: CODEX Bohemia, 1997. ISBN 80-85963-33-7

[8]MUNKOVÁ, G., a kol. Sociální politika v evropských zemích. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2005. 191 s. ISBN80-246-0780-8, str. 12

vývoj sociální politiky země,[9] je třeba říci, že na území Evropské unie existuje tolik variant sociálních politik, kolik se zde nachází členských států, a to právě proto, že každá ze členských zemí EU má svůj zcela specifický historický, společenský, kulturní, hospodářský a politický vývoj. Jednotlivé členské státy do své sociální politiky řadí jiné oblasti sociálně ekonomického systému[10] své země, a proto nenalezneme v členských státech Evropské unie dva zcela shodné sociálně ekonomické systémy, a tedy ani dvě zcela shodné koncepce sociální politiky.

Přesto jsou však sociálně ekonomické systémy členských států EU v jistých institutech a principech podobné, a proto je možné tyto země rozdělit do tří hlavních skupin. Než však práce přikročí k jejich klasifikaci, je velmi důležité analyzovat a správně definovat dílčí instituty sociální politiky v jednotlivých zemích. Existuje riziko, že terminologicky stejné, či podobné instituty sociální politiky budou v sobě zahrnovat zcela odlišné nástroje a opatření.

Pokud se však práce bude držet klasického rozdělení zemí dle sociálně ekonomických modelů[11], pak bude dělení těchto států a jejich sociálních politik následující:

1) **Anglosaské země:** Sociální politika v anglosaských zemích si klade za cíl uspokojit minimální životní potřeby jednotlivce. *„Tento důraz (na jednotlivce, pozn. autora) se dobře odráží v úředním názvu britské sociální pomoci, která používá termínu „osobní sociální služby“.*[12] Sociální politika v pojetí anglosaských zemí je konceptem minimálních dávek, poskytovaných na základě testu příjmů a minimálních zásahů státu. Pokud již stát někomu dávky přizná, pak těm, jež se o ně zasloužili, tedy pracujícím, a

[9]Gabriela Munková ve své knize „Sociální politika v Evropských zemích“ dělí faktory ovlivňující sociální politiku na faktory exogenní (akademické a politické sociální myšlení, světové politické ideologie, mezinárodní právo sociálního zabezpečení, technika sociální ochrany a mezinárodní technická spolupráce) a endogenní (demografický vývoj, ekonomický, sociologický (vliv zájmových skupin a občanské společnosti) a politický faktor).

[10] V současnosti se již nemluví ryze o sociálním systému, či modelu státu. Jelikož je zde velký tlak na udržitelnost těchto sociálních systémů z pohledu veřejného zadlužení, je třeba přizpůsobovat sociální systémy zemí jejich hospodářským podmínkám. Proto nemluvíme izolovaně o sociálním systému a o systému hospodářském, či ekonomickém, ale o systému sociálně ekonomickém.

[11] Typologie dle autora M. R. Titmusse, dále viz typologie dle Esping-Anderssena a dle regionálních zvláštností.

[12]MUNKOVÁ, G., a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2005. 191 s. ISBN80-246-0780-8, str. 13

dále těm, o které se již nemohou postarat jiné subjekty v ekonomice, ať již hovoříme o trhu práce, či rodinných příslušnících. Sociální politika v anglosaských zemích proto rozeznává mezi skupinami „deserving poor“ a „undeserving poor“ (v překladu zaslouženě chudí a nezaslouženě chudí). Stát v „záchraně občana“ vystupuje jako poslední instance, tzv. ultima ratio, a proto je tento model nazýván **reziduálním, či liberálním sociálním modelem.**

2) **Kontinentální země:** Kontinentální země disponují tzv. **pracovně výkonovým modelem**, který má své kořeny v Bismarckových a Taafeho reformách. Sociální ochrana v 19. století byla povinností podniků, a to prostřednictvím povinného pojištění, a proto je tento model nazýván též **korporativistickým modelem**. Dávky poskytované v případě negativních sociálních událostí závisí na odvodech jedince do společného rozpočtu během jeho aktivního života, neboli prostřednictvím již zmiňovaných soukromých pojištění. Dávky mají zachovat životní úroveň jedince a obvykle jsou testovány výší příjmů jedince. Je určena hranice nárokovatelnosti dávek, obvykle vztažená k určitému násobku výše životního minima.

3) **Skandinávské země:** Skandinávské země jsou charakteristické svým universalismem a dominantní rolí státu. Aby vznikl nárok na dávku, která je poskytována plošně, stačí, aby oprávněný subjekt byl rezidentem daného státu. Stát realizuje sociální politiku prostřednictvím redistribučních systémů, pro které je typická vysoká míra zdanění příjmů v ekonomice, stejně jako vysoká výše poskytovaných dávek. Právě kvůli nezastupitelné roli veřejných institucí v redistribučním procesu je tento model nazýván **modelem institucionálním.** Jelikož se jedná o nejvíce „sociální“ model, který byl dlouhá léta prosazován sociální demokracií, je též nazýván **sociálně demokratickým modelem**.

Poslední klasifikací sociální politiky je dělení sociální politiky na **politiku aktivní**, která se vyznačuje svým přístupem „ex ante“, tedy, že se snaží svými nástroji předcházet nepříznivým situacím; a na **sociální politiku pasivní**, jež svým „ex post“ přístupem spíše řeší následky těchto nepříznivých situací. Anglosaské země jsou typické přístupem „ex post“, naopak země kontinentální realizují svůj „ex ante“ přístup pomocí nejrůznějších systémů sociálního pojištění a sociálního zabezpečení.

Uvedené sociálně ekonomické modely jsou založeny na zcela odlišných koncepcích a principech, přesto všechny tyto sociálně ekonomické systémy a sociální politiky zemí obsahují oblast zdravotnictví, školství, důchodovou politiku, politiku sociálního zabezpečení a sociální pomoci, někdy též politiku bytovou. Vždy se setkáme také s politikou zaměstnanosti, která je však oficiálně řazena pod sektor školství, jelikož je tato zaměstnanost, respektive nezaměstnanost, korigována skrze takové nástroje, jako jsou rekvalifikace, odborné vzdělávání a příprava na povolání. Dále se setkáme také s politikou rodinnou, která je realizována prostřednictvím zmiňované sociální pomoci, a to ve formě nejrůznějších dávek a příspěvků.

1.1.2 CÍLE SOCIÁLNÍ POLITIKY

Pro vymezení cílů sociální politiky lze opět využít výše uvedené definice sociální politiky. Tak, jako obsah sociální politiky, i cíle sociální politiky vidí každý z autorů těchto definic rozdílně. Dle autorů definic jsou cíle sociální politiky: zdárný rozvoj společnosti, ochrana proti sociálním otřesům, vytvoření ideálního společenského celku či ochrana před nepříznivými sociálními událostmi, jako je stáří, nemoc, invalidita, chudoba či nezaměstnanost.

Jak již bylo řečeno, práce vychází především z definice sociální politiky autora de Laubiera. Tento autor cíle sociální politiky shrnul ve slovech „rozvoj myšlenky sociálních práv“. Lze tedy vyvozovat, že **cílem jakékoli sociální politiky je dodržování a rozvoj sociálních práv** jednotlivců. Tito jednotlivci, nositelé sociální práv, jsou v teorii sociální politiky označováni jako objekty sociální politiky. Objekty sociální politiky mohou být obecně všichni občané daného státu, skupiny jednotlivců (např. pracující, nezaměstnaní, rodiny, chudí), či samotní jednotlivci.

Při vymezení sociálních práv, jež mají být dodržována a rozvíjena v rámci sociální politiky státu, bude práce vycházet z dělení těchto práv vyplývající z Evropské sociální charty, jež vznikla na půdě Rady Evropy roku 1961 (s revizí roku 1991). Tento dokument sociálních práv vznikl jako reakce na situaci v Evropě po druhé světové válce a doplňoval Úmluvu o ochraně lidských práv a svobod (z roku 1950), která sociální práva neobsahovala. Evropská sociální charta je rozdělena na dvě části. Část první obsahuje 31 práv a principů **(viz Příloha č. 1)**, která jsou, dle smluvních stran, **cílem**

jejich sociálních politik[13], část druhá dává smluvním stranám povinnost činit určitá opatření dle jednotlivých práv a principů uvedených v části první.

Celkem 31 sociálních práv člení Evropská sociální charta do šesti skupin, a to dle jejich obsahu:1) Důstojnost; 2) Svoboda; 3) Rovnost; 4) Solidarita; 5) Občanská práva; 6) Spravedlnost. Těchto šest skupin sociálních práv vytvořilo šest pilířů „Evropského sociálního modelu".

1.1.3 NÁSTROJE SOCIÁLNÍ POLITIKY

Realizátory sociální politiky označuje teorie sociální politiky za subjekty sociální politiky. Subjekty sociální politiky svými nástroji působí na objekty sociální politiky. Jaké jsou však tyto nástroje? Obecně se nástroje (ať již sociální, či jiné politiky) dělí na nástroje **koncepční, ekonomické, legislativní a institucionální**. Volba nástroje sociální politiky pak závisí na tom, co je cílem a kdo je adresátem dané politiky.

Jelikož se práce zabývá vlivem sociální politiky EU na právní úpravu České republiky, budou nás zajímat především nástroje legislativní, neboli právní. Pro úplnost však práce uvádí bližší informace i ke zbývajícím druhům nástrojů.

Koncepční nástroje, jak již název napovídá, jsou nástroje, které definují obecné směřování sociální politiky státu. Jde o nejrůznější koncepce, plány, programy či projekty. Tyto koncepce nejsou obvykle právně závazné, proto je třeba je doplňovat nástroji právními. Koncepce v sociální oblasti jsou dlouhodobými plány sociální politiky, obvykle v rozsahu deseti až patnácti let, stanovící „pouhé" cíle sociální politiky. Sociální vize, jež je výsledkem jednání nejrůznějších subjektů i objektů sociální politiky, je jakýmsi vodítkem pro další nástroje sociální politiky, pro nástroje krátkodobého charakteru, které musí být s tímto dlouhodobým nástrojem sociální politiky v souladu.

Ekonomické nástroje jsou dalšími neodmyslitelnými nástroji realizace sociální politiky. Tato realizace probíhá prostřednictvím **redistribučního systému**, kdy příjmy

[13]ESCH: *„Smluvní strany přijímají jako cíl své politiky, kterou budou provádět pomocí všech vhodných prostředků, jak na národní tak na mezinárodní úrovni, dosažení podmínek, za kterých budou účinně naplňována následující práva a principy…" (viz Příloha č. 1).*

státního rozpočtu ve formě nejrůznějších daní a poplatků jsou zpět redistribuovány ve formě dávek a pomoci. Tímto redistribučním mechanismem se stát snaží vyrovnávat distorze trhu. Dalším způsobem, jak zajistit uspokojivou životní úroveň obyvatelstva, je proces **dekomodifikace** statků a služeb, především zdravotních služeb a školství. Posledním nástrojem je **cenová regulace** (typicky u regulace nájmů, ale i spotřebního zboží).

Mezi **institucionální nástroje** je třeba řadit především **tripartitu**, která svým kolektivním vyjednáváním tří stran - státu, sdružení zaměstnavatelů a sdružení zaměstnanců - vytváří všeobecný konsenzus. V oblasti sociální politiky se tripartita zaměřuje na oblast zaměstnanosti, ale i na oblast sociálního zabezpečení, ve kterém jsou povinnou stranou jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé. Dále, jak název napovídá, jsou nástrojem sociální politiky též nejrůznější instituce a organizace, které přispívají především k tvorbě koncepčních nástrojů, a dále prostřednictvím svých rozpočtů i k tvorbě a realizaci nejrůznější programů a podpor. A samozřejmě nesmíme zapomenout ani na orgány státu, ať již zákonodárné, výkonné či soudní.

Nástroje legislativní jsou významné z pohledu realizace koncepčních nástrojů sociální politiky. Jen právní normy jsou závazné a vynutitelné. V sociální oblasti se setkáme jak s normami práva mezinárodního, evropského, unijního, tak s normami na úrovni daného státu (viz kapitola 1.2), a to na všech stupních (ústavní, zákonné i podzákonné). V rámci právních řádů národních států je v oblasti sociální politiky nejvýznamnější sociálně právní legislativa. Na **úrovni ústavní** je pro sociální oblast (zde konkrétně pro ČR) důležitá jak Ústava ČR, tak Listina základních práv a svobod. Dále sociální legislativu tvoří široké pole **zákonů**, dle jednotlivých oblastí jde o zákony:

- **Školství**: Školský zákon, Zákon o vysokých školách;
- **Zdravotnictví:** Zákon o ochraně veřejného zdraví, Zákon o veřejném zdravotním pojištění, Zákon o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních;
- **Pracovní právo:** Zákoník práce, Zákon o důchodovém pojištění, Zákon o nemocenském pojištění, Zákon o mzdě, Zákon o kolektivním vyjednávání, Zákon o zaměstnanosti, Zákon o platu, Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení;

- **Právo sociálního zabezpečení**: Zákon o státní sociální podpoře, Zákon o životním minimu, Zákon o pomoci v hmotné nouzi, Zákon o sociálních službách, Zákon o sociálním zabezpečení, Zákon o životním a existenčním minimu.[14]

K realizaci sociální politiky je užíváno velké množství nástrojů a institucí, avšak vždy je třeba dodržovat následující zásady a principy platné pro oblast sociální politiky.

- **Sociální spravedlnost**: Spravedlnost je jednou z nejvýznamnějších zásad sociální politiky. Otázkou však zůstává, co je spravedlivé. Dle ekonoma Josefa Macka je spravedlnost pojímána třemi způsoby - každému stejně, každému podle jeho potřeb a každému podle jeho zásluhy. *„Aby měl každý občan společnosti stejně, je neproveditelné. Druhá* (zásada, pozn. autora) *rozděluje práci mezi členy společnosti podle jejich schopností a sil, ale její výsledky rozděluje podle potřeb. Třetí odvozuje zásluhy z pracovního výkonu (problém je stanovit objektivní míru zásluh). Je třeba nechat se vést zásadou života – největší štěstí největšímu počtu.“*[15]
- **Sociální solidarita**: Ve jménu této zásady probíhá redistribuce příjmů a zdrojů státu. Sociální solidarita je solidaritou zdravých a nemocných, bohatých s chudými, rodin s dětmi a bezdětných, výdělečně činných s důchodci apod.
- **Subsidiarita**: Zásada subsidiarity říká, že v případě sociálních nejistot a nepříznivých sociálních událostí je člověk povinen primárně pomoci si sám, druhá v pořadí nastupuje rodina, dále nejrůznější občanské iniciativy a neziskové organizace, obce a jiné územně správní celky a až jako poslední instance vystupuje stát. Tato zásada má zamezit zneužívání sociálního systému státu a jeho procesu redistribuce, neboli systému poskytování dávek, příspěvků a nejrůznější pomoci.

[14] Tento výčet zákonů není enumerativní.

[15] KOTOUS, Jan, G. Munková, P. Peřina. *Úvod do sociální politiky*. 3.vyd. Praha: Vodnář, 2003. 106 s. ISBN 80-85889-50-1

1.2 Hlavní dokumenty týkající se sociálních práv

Jelikož je tato práce zaměřena na sociální politiku Evropské unie a její vliv na právní úpravu České republiky, bude třeba představit nejdříve stručný přehled základních dokumentů v oblasti sociální politiky. Tyto dokumenty nalezneme jak na úrovni mezinárodní, tak na úrovni (celo)evropské a na úrovni unijní, na kterou se práce zaměřuje v kapitole druhé. Mezinárodní a evropské dokumenty práce uvádí z toho důvodu, že při vzniku a tvorbě sociální politiky EU to byly právě tyto dokumenty, ze kterých členské státy Unie vycházely a jimiž se nechaly inspirovat. Kvůli omezenosti rozsahu práce nebudou k jednotlivým dokumentům uvedeny rozšiřující informace.

Dokumenty na mezinárodní i evropské úrovni obvykle nesou název typu „Úmluvy", „Charty", „Dohody", „Deklarace", „Pakty" či „Resoluce", je třeba si však uvědomit, které z těchto dokumentů jsou povahy koncepční, tedy právně nezávazné, a které jsou právně závazné. Zdrojem poznání na úrovni unijní budou především prameny primárního a sekundárního práva EU. Dále je třeba si též uvědomit, že práva sociální od svého počátku nebyla součástí přirozenoprávních dokumentů a norem. Až později vznikaly dokumenty specializované na problematiku sociálních práv, či takové dokumenty, které oblast sociálních práv do původních dokumentů doplňovaly.

1.2.1 ÚROVEŇ MEZINÁRODNÍ

Pod heslem „když se vyjednává, tak se nebojuje" vznikla na mezinárodní úrovni široká soustava mezivládních i nevládních institucí a organizací zabývající se lidskými právy a svobodami v nejširším slova smyslu, stejně jako specializované organizace v oblasti sociálních práv. Mezi tyto nejvýznamnější organizace patří **Organizaci spojených národů (OSN) a její specializované agentury (ILO, WHO, UNESCO, UNICEF)**. Následující (demonstrativní) výčet dokumentů přijatých na půdě OSN a jejích specializovaných orgánů je převzat z přednášek Igora Tomeše, bývalého prvního náměstka Ministerstva práce a sociálních věcí, který působil též na půdě MOP.[16]

OSN:

- Všeobecná deklarace lidských práv, 1948

[16] Igor, T. *Evropská sociální politika*. (přednáška) Praha. FF UK. Dne 2. 10. 2014

- Úmluva o statusu uprchlíků, 1951
- Pakt o ekonomických, sociálních a kulturních právech, 1966
- Pakt o občanských a politických právech, 1966
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, 1979
- Úmluva o právech dítěte, 1989
- Úmluva o právech zdravotně postižených. 2007

Úmluvy MOP:

- svobodě sdružování, 1948
- O organizaci a kolektivním vyjednávání, 1949
- O rovném odměňování, 1951
- O sociálním zabezpečení (minimální standardy), 1952
- O zrušení nucené práce, 1957
- O diskriminaci v zaměstnání a povolání, 1958
- O sociální politice (základní cíle a standardy), 1962
- O politice zaměstnanosti, 1964
- O invalidních, starobních a pozůstalostních důchodech, 1967
- O zdravotní péči a nemocenských dávkách, 1969
- O pracovní rehabilitaci a zaměstnávání (zdravotně poškození), 1983

SZO:

- Úmluva o ochraně lidských práv a důstojnosti v souvislosti s aplikací biologie a medicíny (úmluva o lidských právech a biomedicíně), 1997

UNESCO:

- Úmluva proti diskriminaci ve vzdělání, 1960
- Všeobecná deklarace o lidském genomu a lidských právech, 1997

1.2.2 ÚROVEŇ EVROPSKÁ

Mezi nejvýznamnější organizace působící na úrovni evropské řadíme zcela jistě Radu Evropy (RE). Rada Evropy přijala roku 1950 Úmluvu č. 005, o ochraně lidských práv a základních svobod. Tato Úmluva je přirozenoprávní doktrínou, která vycházela především z Všeobecné deklarace lidských práv (přijaté na půdě OSN o dva roky dříve). Jak již bylo zmiňováno, sociální práva ve svých počátcích nebyla součástí přirozenoprávních norem vůbec, nebo v nich byla jen zcela okrajově (explicitně) vyjádřena. A proto bylo třeba tyto přirozenoprávní doktríny doplnit o dokumenty obsahující taxativní výčet sociálních práv. Rada Evropy roku 1961 vydala jakousi listinu základních sociálních práv, tzv. Evropskou sociální chartu (viz Příloha č. 1). Další dokumenty přijaté na evropské úrovni obsahuje následující výčet:

- Úmluva o sociálním zabezpečení, 1997;
- Evropská sociální charta, revize 1991;
- Práva migrantů, 1977 a 1980;
- Práva místní správy, 1985;
- Uznání universitních diplomů, 1964;
- Adopce dětí, 1967;
- Oběti zločinů, 1983.

1.2.3 ÚROVEŇ UNIJNÍ

Evropská unie disponuje dvěma stupni právních norem, právem primárním a právem sekundárním. Toto „tvrdé právo“ je navíc doplňováno právem terciárním, „měkkým právem“, jež jsou opět nejrůznější charty a deklarace, bílé a zelené knihy (blíže viz kapitola 2.1.2). Právem primárním a sekundárním se bude práce zabývat v kapitole druhé, proto uvádí dále jen nejvýznamnější normy práva terciárního, jež byly přijaty na úrovni unijní (respektive na úrovni Evropských společenství). Jsou jimi **Komunitární charta sociálních práv pracujících** (1989) a **Charta základních práv EU** (Nice 2000).

2. SOCIÁLNÍ POLITIKA EU

2.1 Definice, cíle a nástroje SP EU

2.1.1 DEFINICE A CÍLE SP EU

„Evropská unie nemá doposud jasně formulovanou sociální politiku. Evropská unie má potíž s definicí svého sociálního modelu vzhledem k různorodosti existujících přístupů k problému sociálního zabezpečení občanů, k rozličné historické zkušenosti s vývojem příslušných systémů a k rozdílné životní úrovni v různých zemích.“[17] Toto je hlavním důvodem, proč členské státy Evropské unie a Unie jako taková odmítla myšlenku **harmonizace** sociálních systémů svých zemí (k procesu harmonizace dochází v rámci sociální politiky v oblasti pracovního práva). Setkáváme se však s tzv. **koordinací (=přizpůsobením)** sociálních systémů**,** jako předpokladem volného pohybu pracovníků a **konvergencí** (=sbližováním) sociálních politik členských států, a to prostřednictvím slaďování jejich obecných cílů.

Sociální politika EU je politikou se **sdílenými pravomocemi**, což znamená, že členské státy jednají v těch oblastech, které jsou schopny zabezpečit nejefektivněji, a teprve, až když selžou, poté nastupují orgány EU (tzv. princip subsidiarity). **Evropská unie pouze stanovuje společně sdílené hodnoty, ideje a principy.** Konkrétní kroky, nejen v oblasti sociální politiky, pak členské státy podnikají samy. V rámci činnosti Evropské unie nejde tedy o harmonizaci či sjednocování sociálních politik členských států, ale o jejich koordinaci a konvergenci.

[17] MUNKOVÁ, G., a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2005. 191 s. ISBN80-246-0780-8, str. 61

Koordinace sociálních systémů členských států probíhá **otevřenou metodou koordinace – tzv. OMK[18]**, a má vést k rozšíření nejlepších zkušeností a dosažení vyšší míry konvergence v hlavních cílech Unie. Jejím účelem má být rychlejší sociální propojení států. Metoda OMK není používána ve všech oblastech sociální politiky EU, ale pouze v oblasti politiky plné zaměstnanosti, zdravotní politiky, v boji proti sociálnímu vyloučení a vyčleňování, a dále v oblasti důchodového zabezpečení.

„Podpůrnou a koordinační činnost ve všech oblastech sociální politiky vykonává Komise, a to zejména v oblasti zaměstnanosti, pracovního práva a pracovních podmínek, odborného a dalšího vzdělávání, sociálního zabezpečení, ochrany před pracovními úrazy a nemocemi z povolání, ochrany zdraví při práci a práva sdružovat se v odborových organizacích a práva kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci“[19]

Komise však není pouze orgánem koordinačním. Zároveň je Komise tím orgánem, který má v Unii zákonodárnou iniciativu a předkládá Radě návrhy směrnic. V těchto směrnicích jsou pak obsaženy tzv. minimální standardy, jež reflektují praxe v jednotlivých členských státech. Ve kterých oblastech Rada vydává směrnice s minimálními požadavky, na to nám odpoví analýza primárního práva EU provedená v kapitole 2.2.

Evropská Komise a Rada má v rámci sociální politiky EU působnost ve třech hlavních oblastech – 1) v oblasti volného pohybu osob, 2) v sociálních souvislostech volného pohybu pracovníků (rovnost, zdraví, sociální práva, pracovní podmínky,

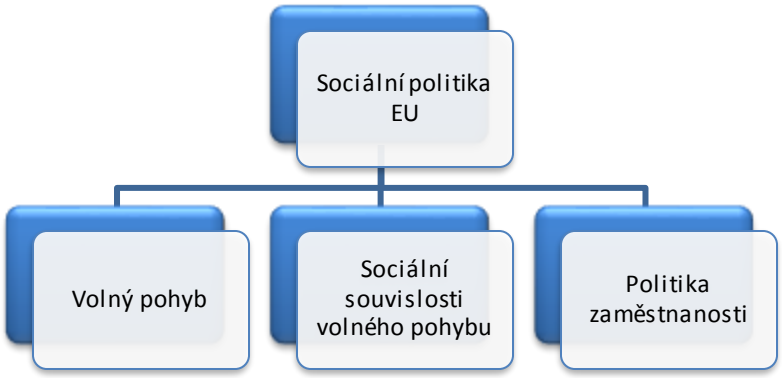
---

[18]Vlastní metoda OMK má následující postupy: 1) Stanovení pravidel EU a časového rozvrhu pro dosažení cílů v krátkodobém, střednědobém a dlouhodobém horizontu. 2) Pokud je to účelné, stanovení kvantitativních a kvalitativních indikátorů a minimálních standardů, které odpovídají potřebám různých členských států a nejlepším zkušenostem. 3) Vtělení těchto pravidel do národních a regionálních politik stanovením specifických cílů a přijetím specifických opatření za současného zohlednění regionálních odlišností. 4) Pravidelný monitoring a vyhodnocování prováděných postupů, který bude zdrojem společného poučení a vyvození závěrů.

[19]EUROSKOP. Fakta o EU, Politiky EU, Zaměstnanost a sociální věci. Euroskop[online]. Praha:Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-1-20]. Dostupné z: https://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/

vzdělávání) a 3) v oblasti politiky zaměstnanosti. Někdy se též tyto tři oblasti sociální politiky označují jako „tři pilíře sociální politiky EU“.

Obrázek č. 1: Tři pilíře sociální politiky EU



Zdroj: Vlastní tvorba

2.1.2 NÁSTROJE SP EU

Při vymezení nástrojů sociální politiky EU se bude práce držet zavedeného dělení nástrojů, tedy dělení nástrojů na nástroje koncepční, legislativní, ekonomické a institucionální.

Nástroji koncepčními jsou již zmiňované **Charty, Deklarace, Zelené a Bílé knihy**. Jaký je rozdíl mezi Zelenou a Bílou knihou?

„Zelené knihy Evropská komise publikuje pravidelně od roku 1985. Zpravidla v první části popisují stávající stav určité problematiky a dále navrhují řešení, jak situaci řešit. ***Zelené knihy mají za úkol nastartovat veřejné diskuze o konkrétních tématech a záměrech Evropské komise ještě předtím, než přistoupí k jejich zpracování do podoby zákona či směrnice.*** *Do těchto diskuzí může vstupovat formou připomínek prakticky kdokoliv. Připomínkování probíhá v určitých časových obdobích (např. po dobu jednoho měsíce), zpravidla na stránkách generálního ředitelství, pod které diskutovaná problematika spadá.“*[20]

Po vydání zelených knih, které mají vyvolat diskuzi na určité téma, či problematiku, obvykle následuje vydání Bílé knihy. Bílá kniha je dokumentem

[20]EUROSKOP. Fakta o EU, Dokumenty EU, Zelené knihy. *Euroskop* [online]. Praha:Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-1-20]. Dostupné z: https://www.euroskop.cz/8913/sekce/zelene-knihy/

obsahující konkrétní návrhy činností Společenství, či Unie. Pokud je předložená Bílá kniha schválená Radou, stává se Akčním programem EU. Jak již práce zmínila, tyto knihy jsou pouze nástrojem koncepčním, a proto nezávazným dokumentem, jež má pouze doporučující povahu. V rámci sociální politiky EU byly vydány například tyto Bíle knihy:

- Bílá kniha Dokončení vnitřního trhu (1985);
- Bílá kniha Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost - výzvy a cesty vpřed do 21. století (1993);
- Evropská sociální politika - Cesta vpřed pro Unii (1994);
- Bílá kniha o vzdělávání a odborném výcviku - Vyučování a učení na cestě k učící se společnosti (1995).

Nástroje ekonomické jsou velmi významnými nástroji v oblasti zaměstnanosti. Unijní **rozpočet** a nejrůznější **sociální a strukturální fondy** financují tzv. Operační programy na podporu nejrůznějších oblastí sociální politiky. Tyto operační programy jsou obvykle víceleté, stejně jako plánovaný rozpočet EU (sedmiletý), bohužel se tato časová období zcela nepřekrývají a dochází tak často ke komplikacím.

Rozpočet EU a jeho výdajová strana je dělena do několika hlav, a to podle jejich váhy na celkovém rozpočtu, neboli podle objemu finančních prostředků určených na jednotlivé hlavy. První hlava „Udržitelný růst " (H1) se dělí na dva okruhy – "Konkurenceschopnost pro růst a zaměstnanost" (H1a) a "Soudržnost pro růst a zaměstnanost" (H1b). Na první hlavu rozpočtu je vynakládáno více jak 40 % finančních prostředků, a je tak považována za primární zájem Unie.

Nezastupitelné jsou **strukturální fondy**, které mají za cíl realizovat projekty zacílené na hospodářskou a sociální soudržnost. Mezi nejvýznamnější patří Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF), Evropský sociální fond (ESF), Kohezní fond (CF), Evropský fond solidarity (EUSF), nebo Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond (EAGGF).

Institucionální nástroje jsou v rámci Evropské unie taktéž velmi významné. EU disponuje třemi hlavními orgány, a to Komisí, Radou, Parlamentem. V rámci Evropské komise byl vytvořen úřad **Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti**. Samotné ředitelství popisuje svou činnost takto:

„Generální ředitelství pro zaměstnanost v partnerství s orgány členských států, sociálními partnery, občanskými organizacemi a dalšími zainteresovanými subjekty řeší problémy spojené s globalizací, stárnutím evropského obyvatelstva a měnící se sociální realitou. Naše činnost je zaměřena zejména na tyto oblasti: Tvorba více pracovních míst a zvyšování jejich kvality; Volný pohyb pracovníků a koordinace systémů sociálního zabezpečení; Zlepšování pracovních podmínek; Sociální začleňování."[21]

Radu pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele[22] tvoří ministři odpovědní za tyto jednotlivé resorty. Schází se minimálně čtyřikrát ročně a na schůzkách stanovují obecné cíle a analyzují opatření přijatá v jednotlivých členských zemích. V rámci Parlamentu působí **Výbor pro zaměstnanost a sociální věci**.

Posledními, a pro účely této práce nejvýznamnějšími nástroji, jsou **nástroje legislativní**, neboli právní. Právo EU, označované jako „Acquis communautaire", se dělí na právo primární, jež tvoří zakladatelské smlouvy a jejich novelizace (dále i přístupové smlouvy členských států) a na právo sekundární, jež tvoří nařízení, směrnice, doporučení a stanoviska. Dělení právních norem je významné z hlediska jejich závaznosti pro členské státy EU. Zatímco primární právo, respektive zakladatelské smlouvy a jejich novelizace jsou okamžitě závazné pro všechny členské státy EU ve chvíli jejich ratifikace posledním státem EU, právo sekundární je: bezprostředně závazné, bez nutnosti ratifikace (nařízení); závazné jen v okamžiku implementace do národních právních řádů (směrnice); či zcela nezávazné (v případě doporučení a stanovisek).

Při zkoumání sociální politiky EU a jejího vlivu na právní úpravu v ČR budou hlavním zdrojem a právním základem úpravy sociální politiky Evropské unie zakladatelské smlouvy, tj. Smlouvy Římské, Smlouva Pařížská, Smlouva slučovací,

---

[21]EVROPSKÁ KOMISE. Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Evropská komise [online]. Evropská unie © 1995–2014 [vid. 2014-2-12]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=656

[22]Rada EU (též známá jako Rada ministrů či jen Rada) se schází dle resortů v deseti formacích: 1. Obecné záležitosti; 2. Zahraniční věci; 3. Hospodářské a finanční věci; 4. Spravedlnost a vnitřní věci; **5. Zaměstnanost, sociální politika, zdraví a ochrana spotřebitele**; 6. Konkurenceschopnost; 7. Dopravu, telekomunikace a energetika; 8. Zemědělství a rybolov; 9. Životní prostředí; 10. Vzdělávání, mládež a kultura.

Jednotný evropský akt, Maastrichtská smlouva, Amsterdamská smlouva, Niceská smlouva a Lisabonská smlouva. Analýza zakladatelských smluv by nám měla dát odpověď na otázku, v jakých oblastech sociální politiky, jako politiky se sdílenými pravomocemi, má pravomoc Evropská unie a v jakých oblastech je pravomoc ryze v rukou členských států. Jinak řečeno, v jakých oblastech sociálních politik národních států (a tedy i sociální politiky ČR a právní úpravy v oblasti sociální politiky ČR) je EU oprávněna zasahovat prostřednictvím práva sekundárního, především prostřednictvím nařízení a směrnic.

2.2 Sociální politika v primárním právu EU

Vznik a vývoj sociální politiky EU lze vysledovat ze změn textů primárního práva, neboli ze zakladatelských smluv a jejich novelizací. Sekundární právo toto primární právo jen doplňuje a je nástrojem realizačním. Obsah a změny sociální politiky EU, tedy jejích tří pilířů (volného pohybu, sociálních souvislostí volného pohybu a politiky zaměstnanosti), budou sledovány na základě analýzy těchto smluv: Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli, Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii, Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství, Smlouva o jednotných orgánech, Jednotný evropský akt, Maastrichtská smlouva, Amsterdamská, Niceská a Lisabonská smlouva.

Jelikož sociální politiku EU tvoří tři pilíře, bude se práce v rámci analýzy textů smluv zaměřovat především na tyto tři pilíře, konkrétně na tři HLAVY týkající se „VOLNÉHO POHYBU OSOB“, „SOCIÁLNÍ POLITIKY“ a „ZAMĚSTNANOSTI“.

Ve smlouvách primárního práva se práce zaměří konkrétně a především na tzv. kompetenční ustanovení, která dávají Společenství (či Unii) pravomoc přijímat ve vymezených oblastech sociální politiky opatření ve formě směrnic a nařízení, která přímo ovlivňují právní úpravu v členských zemích, a tedy i v České republice.

Smlouva o ESUO a Smlouva o EURATOM práce uvádí již v novelizovaném znění. Tyto smlouvy upravují vybrané segmenty ekonomik členských států, a to průmysl ocelářský, uhelný a jaderný. Není proto třeba vývoj sociálních ustanovení

sledovat v takové míře, jak je tomu třeba u zbylých smluv, které upravují všechny sektory národních hospodářství členských států Společenství resp. Unie.

SMLOUVA O ZALOŽENÍ EVROPSKÉHO SPOLEČENSTVÍ UHLÍ A OCELI (ESUO)[23]

První forma integrace Evropy byla hospodářského charakteru a byla založena na základě Smlouvy o založení Evropského společenství uhlí a oceli. V textu smlouvy budeme hledat konkrétní „sociální ustanovení", která prozatím nejsou vyjádřena explicitně a účelově, přesto již v této první formě (hospodářské) integrace lze cíle sociálního charakteru nalézt.

Práce začne analýzou **Preambule** smlouvy, ve které si smluvní státy stanovily, že *„…Evropu lze vybudovat jen konkrétními akcemi, vytvářejícími především opravdovou solidaritu, a položením společných základů hospodářského rozvoje, dychtiví pomoci zvýšit životní úroveň a posílit mír rozšiřováním své základní výroby, odhodláni nahradit staleté soupeření sjednocením svých základních zájmů, vybudovat zřízením hospodářského společenství základy širšího a hlubšího společenství mezi národy, jež dlouho dělily krvavé konflikty…".*

Jak je dále uvedeno v HLAVĚ I. - ÚKOLY, Článku 2 - Úkoly Společenství, Smlouvy o založení ESUO, *„úkolem společenství je na základě společného trhu přispívat k hospodářskému rozvoji a ke zvyšování životní úrovně v členských státech.* Dále *„Společenství postupně vytvoří předpoklady, které zajistí nejracionálnější dělbu výroby na co nejvyšší úrovni produktivity, při udržení nepřetržité **ZAMĚSTNANOSTI** a aniž by v hospodářství členských států byly vyvolány základní a dlouhodobé poruchy".*

Orgány společenství mají dle Článku 3, písm. e), Smlouvy o založení ESUO, (co se týče sociální oblasti, pozn. autora)*„podporovat zlepšování pracovních podmínek a*

[23]EUROSKOP. Fakta o EU, Dokumenty EU, Zakládající smlouvy. *Euroskop* [online]. Praha:Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-2-10]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/753-smlouva_o_esuo.pdf

životní úrovně pracujících v každém průmyslovém odvětví, za něž je Společenství odpovědno, aby byla umožněna jejich harmonizace při neustálém zlepšování".

Smlouva o ESUO tedy uvádí takové sociální cíle, jako je závazek vzájemné solidarity, zvyšování životní úrovně, pracovních podmínek a zaměstnanosti. Tyto sociální cíle jsou však upraveny jen pro vybrané sektory hospodářství, uhelný a ocelářský průmysl, a nelze proto hovořit o ucelené sociální politice Společenství.

Dále se ve smlouvě objevuje jeden ze základních principů sociální politiky, a to princip rovného zacházení a nediskriminace. V této formě integrace jde však o rovný přístup na trhy uhlí a oceli, tedy o rovnou hospodářskou soutěž, jež nemá se sociální oblastí prozatím nic společného.

Již z názvu **HLAVY III. – USTANOVENÍ HOSPODÁŘSKÁ A SOCIÁLNÍ** - lze očekávat konkrétní ustanovení sociálního charakteru. Článek 46 říká, že Evropská komise (jeden z orgánů ESUO) je oprávněna *„účastnit se na žádost příslušných vlád zkoumání, jak by pracovníci, uvolnění v důsledku vývoje trhu nebo technického rozvoje, mohli být zaměstnáni v dosavadních průmyslových podnicích, nebo jak by mohli být zaměstnáni na nových místech, která je třeba vytvořit.“* Dále je (dle bodu 5) Evropská komise oprávněna *„shromažďovat informace potřebné k hodnocení možností zlepšování životních a pracovních podmínek dělnictva v průmyslových odvětvích, jimiž se zabývá, a k odstraňování nebezpečí, která tyto životní podmínky ohrožují.“*

K podpoře svých cílů jsou Společenství oprávněna zavádět dávky a opatřovat si prostředky, které jsou dále využívány k investicím a finančním podporám. Článek 54 stanoví, že *„Komise může usnadňovat uskutečňování investičních programů tím, že podnikům poskytne půjčky nebo převezme záruku za jiné půjčky, které uzavírají. S jednomyslným souhlasem Rady může Komise týmiž prostředky napomáhat financování prací a zařízení, které přispívají přímo a především ke zvýšení výroby, ke snížení výrobních cen nebo k usnadnění odbytu výrobků, jež podléhají její pravomoci.“* Prostřednictvím těchto investičních programů (jako nástroje ekonomického) Evropská komise podporuje zaměstnanost, i když prozatím pouze v průmyslu uhelném a ocelářském. Kromě finanční podpory dále Společenství, respektive Komise, „*podporuje*

technický a ekonomický výzkum týkající se výroby a růstu spotřeby uhlí a oceli, jakož i bezpečnosti práce v těchto průmyslových odvětvích. "[24]

Dalšími nástroji, již ryze sociálními, je pomoc při propouštění (Článek 56). *„Jestliže zavedení nových výrobních postupů nebo zařízení… vyvolá výjimečně významné snížení zaměstnanosti v uhelném nebo ocelářském průmyslu, působící v některé nebo ve více oblastech zvláštní obtíže pokud jde o znovu zaměstnání uvolněných pracovníků, Komise na žádost příslušných vlád:*

b) může usnadňovat… buď v průmyslových odvětvích podléhajících její pravomoci, anebo se souhlasem Rady v jakémkoli jiném odvětví financování Komisí schválených programů vybudování nových oborů podnikání hospodářsky zdravých a způsobilých zajistit nové produktivní zaměstnání uvolněných pracovníků;

c) poskytne nenávratné podpory, aby tak přispěla:

- na výplatu příspěvků umožňujících pracovníkům překlenout období nezaměstnanosti;

- na výplatu příspěvků pracovníkům na výlohy spojené se získáním nového zaměstnání;

- na financování rekvalifikace pracovníků nucených změnit zaměstnání."

Stejné pravidlo platí pro případ snížení zaměstnanosti v důsledku změn odbytu, jež přímo nesouvisí s vytvořením společného trhu a které nutí zastavit či omezit činnost podniků. Zde je poskytována finanční podpora na vybudování nových oborů podnikání, stejně jako nenávratná podpora na výplatu příspěvků umožňujících pracovníkům překlenout období nezaměstnanosti, či podnikům zajistit prostředky na výplatu pracovníků na nucených dovolených. Dále se z podpory hradí výlohy zaměstnanců spojené se získáváním nového zaměstnání, či potřebné rekvalifikace v případě uzavření podniků.

Posledními sociálními ustanoveními se zabývá **HLAVA III., KAPITOLAVIII – MZDY AVOLNÝ POHYB PRACOVNÍKŮ.** Obecně tato kapitola říká, že stanovení mezd v uhelném a ocelářském průmyslu není Smlouvou nijak dotčeno, vyjmenovává však několik výjimek.

[24] Smlouva o založení ESUO, HLAVA III – USTANOVENÍ HOSPODÁŘSKÁ A SOCIÁLNÍ, KAPITOLA III – Investice a finanční podpory, Článek 55 – Podpora výzkumu, bod 1.

Článek 68 - Stanovení mezd, bod 2., se zabývá mimořádně nízkými mzdami uplatňovanými v jednom či několika podnicích, které jsou ve srovnání se mzdovou úrovní v téže oblasti nenormálně nízké, a to z důvodu mimořádně nízkých cen produkce, či následkem vládního opatření. V těchto případech je dle Smlouvy Komise oprávněna vydat potřebná doporučení, jež však ze své povahy nemají závazný charakter. Doporučení Komise vydá i těm podnikům, u nichž nízké mzdy snižují životní úroveň dělnictva a u nichž nízké ceny produkce jsou nástrojem hospodářské soutěže mezi podniky. Na základě těchto doporučení mají podniky poskytnout svým zaměstnancům na své náklady takové výhody, které budou kompenzovat snížené mzdy, a tedy i pokles jejich životní úrovně.

Relativní nezávaznost doporučení Komise ošetřuje bod šestý, Článku 68, který dává Komisi pravomoc udělovat pokuty podnikům, jež se nepodřídí vydaným doporučením, a to až do výše dvojnásobku úspor na výdajích za pracovní sílu, jichž protiprávně dosáhly.

Článek 69 – VOLNÝ POHYB PRACOVNÍKŮ zaručuje zákaz diskriminace pracovníků z členských států Společenství. Tak jako dnes, i v tomto případě však není protiprávní zavedení výjimky z důvodu ohrožení zdraví či veřejného pořádku. Již zde se objevuje potřeba sjednocení kvalifikací a vytvoření informačního systému, který bude střetem nabídky a poptávky na trhu práce v celém Společenství. Kromě rovného přístupu k zaměstnání se objevuje i rovnost v odměňování a v přístupu k pracovním podmínkám. Zároveň se státy *„… budou snažit o vzájemné úpravy, které by ještě byly nutné, aby předpisy týkající se sociálního zabezpečení neomezovaly pohyb pracovní síly.“*[25]

Jelikož bylo Společenství uhlí a oceli vytvořeno na padesát let, skončila platnost této dohody 23. července 2002 (viz Čl. 97). Některá opatření sociálního charakteru sice nalezneme, nejedná se však o ucelený koncept sociální politiky a navíc jde o opatření týkající se pouze vybraných subjektů v rámci sektoru uhelného a ocelářského.

[25]HLAVA III – USTANOVENÍ HOSPODÁŘSKÁ A SOCIÁLNÍ, KAPITOLA VIII. – Mzdy a volný pohyb pracovníků, článek 69 – Volný pohyb pracovníků, bod 4., 2. část věty

SMLOUVA O ZALOŽENÍ EVROPSKÉHO SPOLEČENSTVÍ PRO ATOMOVOU ENERGII (EURATOM)[26]

Preambule Smlouvy EURATOM obsahuje (rovněž jako Smlouva o ESUO) cíl zvýšení životní úrovně svých národů. Prostřednictvím rozvoje mocného jaderného průmyslu chce společenství přispět k blahobytu svých národů a *„… vytvořit podmínky pro bezpečnost, jež vyloučí jakékoli ohrožení života a zdraví obyvatelstva.“*Slovní spojení „zvýšení životní úrovně“ se přímo objevuje v HLAVĚ I. – ÚKOLY SPOLEČENSTVÍ - kde*: „Úkolem Společenství je přispět ke zvýšení životní úrovně v členských státech a k rozvoji vztahů s ostatními zeměmi vytvořením podmínek nezbytných pro rychlé vybudování a růst odvětví jaderného průmyslu.“*

HLAVA I – ÚKOLY SPOLEČENSTVÍ, Článek 2 – Činnost Společenství -dává Společenství ke splnění svých úkolů taxativně vymezené pravomoci. V oblasti sociální je třeba uvést především pravomoc stanovení jednotných bezpečnostních norem pro ochranu zdraví pracujících a obyvatelstva, a dále zajištění volného pohybu investic a volného zaměstnávání odborníků uvnitř společenství.

Ochranou zdraví a bezpečností práce se přímo zabývá HLAVA II. – Podpora rozvoje v oblasti jaderné energie, KAPITOLA III. – Ochrana zdraví a bezpečnosti – podle níž *„Společenství stanoví základní normy na ochranu zdraví obyvatelstva a pracujících před nebezpečným radioaktivního záření“,* a to stanovením maximální povolené dávky, maximální povolené úrovně škodlivých vlivů a zásadami lékařského dozoru nad pracujícími. Úprava pracovních podmínek, bezpečnosti práce a ochrany zdraví je opět vztažena jen k vybraným segmentům jaderného průmyslu, nelze tedy hovořit o všeobecné a ucelené koncepci sociální politiky Společenství.

HLAVA II**.,** KAPITOLA IX. upravuje „Společný jaderný trh“. Článek 96 dále upravuje **„VOLNÝ POHYB“**: *„Pokud jde o státní příslušníky jiného členského státu, zruší členské státy veškerá omezení přístupu ke kvalifikovanému zaměstnání v jaderném oboru, založená na státní příslušnosti, s výhradou těch omezení, která vyplývají ze základních potřeb veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a veřejného zdraví.“*

[26]EUROSKOP. Fakta o EU, Dokumenty EU, Zakládající smlouvy. *Euroskop* [online]. Praha:Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-2-10]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/757-smlouva_o_euratom.pdf

Přímý zákaz diskriminace upravuje Článek 97: *„Žádné omezení založené na státní příslušnosti nelze uplatňovat na fyzické a veřejné či soukromé právnické osoby, jež podléhají jurisdikci členského státu a projeví přání podílet se ve Společenství na výstavbě jaderného zařízení vědecké či průmyslové povahy.“*

HLAVAIII., upravující orgány Společenství EURATOM, uvádí jedno ze sociálních práv (konkrétně právo občanské), a to právo petiční. *„Každý občan Unie a každá fyzická či právnická osoba s bydlištěm nebo registrovaným sídlem v členském státu má právo předložit individuálně či společně s dalšími občany nebo osobami podání Evropskému parlamentu v záležitosti, která spadá do působnosti Společenství a která se ho nebo jí přímo dotýká“*.[27] Taktéž smlouva zaručuje právo na ochranu občana před nesprávnostmi v činnosti orgánů Společenství. Toto právo realizují fyzické, ale i právnické osoby s bydlištěm či sídlem na území Společenství prostřednictvím stížností podávaných k ombudsmanovi.[28]

Existenci sociální oblasti dokazuje i KAPITOLA III, která ustavuje Hospodářský a sociální výbor, který má poradí funkci a schází se v odborných sekcích a podvýborech dle své působnosti. Výbor vypracovává k taxativně vymezeným otázkám své stanovisko. Komise a Rada jsou povinny konzultovat s Výborem opět ve vybraných otázkách.

SMLOUVA O ZALOŽENÍ EVROPSKÉHO HOSPODÁŘSKÉHO SPOLEČENSTVÍ (EHS)[29]

Smlouva o Evropském hospodářském společenství, jež byla podepsána roku 1957, jako druhá z Římských smluv, založila hospodářskou integraci tzv. šestky – Itálie, Francie, Německa a tří zemí Beneluxu. Jak název Společenství napovídá, smlouva se soustřeďuje především na vzájemné propojení ekonomik členských států, tzv. koordinaci hospodářských politik ČS.

---

[27]HLAVA III – USTANOVENÍ O ORGÁNECH, KAPITOLA I. – Orgány Společenství, Oddíl 1. – Evropský parlament, Článek 107c Petiční právo

[28] Tamtéž, článek 107d Ombudsman

[29]EUROSKOP. Fakta o EU, Dokumenty EU, Zakládající smlouvy. *Euroskop* [online]. Praha:Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-2-10]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf

Jako obvykle je započata analýza textu a hledání institutů sociální politiky v **Preambuli** smlouvy o EHS. Smlouva o EHS, stejně jako Smlouva O ESUO a Smlouva o ERATOM obsahuje již zmiňovaný cíl zlepšování životních a pracovních podmínek. Co je však na rozdíl od předchozích smluv nové, je explicitní závazek zabezpečení hospodářského, ale i sociálního růstu. Zlepšení životních a pracovních podmínek označují zakládající členové za základní cíl. Dále se státy zavázaly posílit jednotu svých hospodářství zmenšováním rozdílů mezi regiony a odstraňovat zaostalosti nejvíce znevýhodněných regionů. Dále smlouva a její strany hodlají potvrdit solidaritu a zajistit blahobyt v souladu se zásadami Charty OSN.

Cíl zvyšování životní úrovně je uveden i v článku druhém. Rychleji se má vyšší životní úrovně dosáhnout prostřednictvím vytvoření společného trhu.[30]

V článku třetím si Společenství vytyčilo harmonogram úkolů, jejichž splněním má dojít k vytvoření a dokončení společného trhu. Zde se pod písmenem i) poprvé objevuje Evropský sociální fond (ESF), jenž má sloužit k vytváření a „… *zlepšení možností zaměstnávání pracovníků a přispění ke zvýšení jejich životní úrovně.*“

Článek 4. vyjmenovává orgány Společenství a dokládá existenci Hospodářského a sociálního výboru**,** který má opět poradní funkci.

Článek šestý dále uvádí, že členské státy koordinují své hospodářské politiky tak, jak je to nezbytné pro dosažení cílů smlouvy. Jelikož je sociální politika součástí politiky hospodářské, je evidentní, že i zde by měla probíhat koordinace. Jak se později ukáže, bude metoda otevřené koordinace jedinou možnou cestou sbližování sociálních politik jednotlivých členských států.

Článek 7 dále uvádí jednu ze zásad společného trhu, ale i sociální politiky, a to zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti.

Následuje Část II., která pojednává o základech společenství, tj. o volném pohybu zboží, vytvoření celní unie, či společném celním sazebníku. V HLAVĚ II. – ZEMĚDĚLSTVÍ – pak nalezneme Článek 38, bod 4., který zavádí společnou

[30] Společný trh je třetím stupněm regionální hospodářské integrace, následuje po zóně volného obchodu a celní unii. Většina regionálních integrací začíná na stupni prvém, Společenství však již při svém vzniku vytvořila celní unii (viz článek 9) a kladla si za cíl vytvořit společný trh (v horizontu 12 let – viz článek 8, bod 1.), čímž se stala specifickou.

zemědělskou politiku, její cíle (viz Článek 39) a dále zřizuje fond EAGGF – Evropský zemědělský orientační a záruční fond (dle Čl. 40, bod 4.). Zemědělství zmiňuje práce proto, že je specifickou oblastí podpory zaměstnanosti. Článek 41 říká, že: „*K dosažení cílů stanovených v Článku 39 mohou být přijata opatření jako například účinné koordinace úsilí v oblasti odborného vzdělávání, výzkumu a šíření odborných poznatků, přitom mohou být společně financovány projekty nebo instituce*."

Hlava III - VOLNÝ POHYB OSOB, SLUŽEB A KAPITÁLU – dotváří čtyři ekonomické svobody společného trhu. Z hlediska sociální politiky je velmi důležitá úprava volného pohybu osob. **KAPITOLA I. – Pracovníci,** Článek 48, bod 1. říká, že*: „Nejpozději na konci přechodného období bude zajištěn volný pohyb pracovníků ve Společenství."* Bod 2. dále ukotvuje princip zákazu diskriminace pracovníků z jiných členských států na základě státní příslušnosti, a to nejen pokud jde o jejich zaměstnávání, ale i odměnu za práci a jiné pracovní podmínky. Toto pravidlo je dále bodem 3. doplněno o výjimky. Zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti může být porušen, a to z důvodu ochrany veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti, ochrany zdraví. Také bod 4. stanoví, že zaměstnávání ve veřejné správě nepodléhá právu na volný pohyb pracovníků.

Pro doplnění**, právo volného pohybu pracovníků v sobě obsahuje (dle Čl. 48,** bodu 3.) právo:

a) ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa;
b) pohybovat se za tím účelem na území členských států;
c) pobývat v některém z ČS za účelem výkonu zaměstnání;
d) zůstat na území ČS po skončení zaměstnání.

Aby bylo možné právo volného pohybu pracovníků aplikovat a uplatňovat ve všech členských státech Společenství, přijímá Rada na návrh Komise (po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem) nezbytná opatření ve **formě směrnic a nařízení.[31] Toto je první kompetenční ustanovení, jež dává Společenství a Unii pravomoc zasahovat do právních řádů svých členských států.**

[31]HLAVA III. - VOLNÝ POHYB OSOB, SLUŽEB, KAPITÁLU, KAPITOLA 1. - Pracovníci, Článek 49

Dalším kompetenčním ustanovením je Článek 51, který stanoví, že Rada na návrh Komise přijme v oblasti sociálního zabezpečení taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění volného pohybu pracovníků. Rada má vytvořit takový systém, který migrujícím pracovníkům, ale i oprávněným rodinným příslušníkům zajistí:

a) započtení všech dob získaných podle práv ČS pro účely vzniku a zachování nároku na dávky, jakož i pro výpočet jejich výše,

b) vyplácení dávek osobám s bydlištěm na území ČS.

Tento článek zaručuje zachování práv nabytých v členských státech a výplatu dávek, na které vznikl nárok během let výdělečné činnosti ve všech ČS EU.

KAPITOLA II – Právo usazování – přináší právo výkonu samostatně výdělečné činnosti všem osobám, a to za stejných podmínek. Taktéž je působnost tohoto ustanovení omezena pro výkon veřejné moci. Platí i možnost zvláštní úpravy z důvodu ochrany veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví. V souvislosti s usnadněním přístupu OSVČ na trhy ČS má Rada přijmout směrnice upravující vzájemné uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o kvalifikaci. Vzájemné uznávání kvalifikací je totiž jedním ze základních předpokladů k zajištění volného pohybu pracovníků či OSVČ.

Taktéž lze sociální aspekt nalézt v ustanoveních týkajících se Pravidel hospodářské soutěže, konkrétně Státních podpor. Obecně jsou státní podpory považovány za neslučitelné s pravidly společného trhu. Článek 92 však uvádí, že slučitelné se společným trhem jsou ty podpory, které jsou sociální povahy a dále podpory, které napomáhají hospodářskému rozvoji oblastí s mimořádně nízkou životní úrovní nebo s vysokou nezaměstnaností.

Konečně se práce dostává **k HLAVĚ III. s názvem SOCIÁLNÍ POLITIKA**. Poprvé v historii evropských společenství je zavedena zvláštní hlava věnující se sociálním otázkám, i když prozatím jen velmi zevrubně a k provádění cílů hospodářského společenství. HLAVA III. začíná Článkem 117, ve kterém členské státy prohlašují, že: „*… je nutno podporovat zvyšování životní úrovně a zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň.*“

K harmonizaci sociálních systémů má napomoci utvoření společného trhu, ale i proces sbližování právních předpisů členských zemí.

Následující Článek 118 ukládá Evropské Komisi povinnost **podporovat úzkou spolupráci** mezi členskými zeměmi v sociální oblasti, zejména v záležitostech týkajících se**:** zaměstnanosti, pracovního práva a pracovních podmínek, odborného a dalšího vzdělávání, sociálního zabezpečení, ochrany před pracovními úrazy a nemoci z povolání, ochrany zdraví při práci, práva sdružovat se v odborových organizacích a práva kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Článek 119 potvrzuje již zmiňovanou zásadu rovnosti, a to zásadu rovné odměny mužů a žen za stejnou práci. Jde o zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě pohlaví.

K dosažení cílů stanovených touto smlouvou byl Římskou smlouvou, konkrétně Článkem 123 a následujícím, zřízen Evropský sociální fond (ESF), jako nástroj *„Pro zlepšení možností zaměstnávání pracovníků na společném trhu, a tím pro zvyšování životní úrovně…“* a dále *„jehož posláním bude rozšiřovat možnosti zaměstnávání pracovníků a zvyšovat jejich profesní a geografickou mobilitu uvnitř Společenství.“*

Pro úplnost je třeba zmínit i HLAVU IV., která upravuje vznik Evropské investiční banky (EIB). Ta má poskytovat půjčky a záruky financování projektů na rozvíjení méně vyvinutých regionů a dále projektů na modernizaci nebo reorganizaci podniků nebo na vytvoření nových činností, či projektů společného zájmu pro více členských států.

SMLOUVA O JEDNOTNÝCH ORGÁNECH - TZV. SLUČOVACÍ SMLOUVA[32]

Proces integrace v rámci Evropy pokračoval po smlouvě pařížské (o ESUO) a smlouvách římských (EURATOM, EHS) Smlouvou o jednotných orgánech - tzv. Slučovací smlouvou, či Smlouvou o zřízení společné Rady a společné Komise

[32]EUROSKOP. Fakta o EU, Dokumenty EU, Zakládající smlouvy. *Euroskop* [online]. Praha:Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-2-10]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/761-slucovaci_smlouva.pdf

Evropských společenství. Smlouva byla přijata 8. dubna 1965 a platná od 1. července 1967.

Smluvní státy tří společenství (Itálie, Německo, Francie, Belgie, Nizozemsko a Lucembursko) přistoupily ke sjednocení společenství a vytvořily jednotné orgány, které těmto Evropským společenstvím[33] byly společné. Vznikla tak jednotná Rada a jednotná Komise Evropských společenství. Ve Slučovací smlouvě nenalezneme ustanovení sociálního charakteru, kromě ustanovení týkajících se zaměstnanců zmiňovaných orgánů.

JEDNOTNÝ EVROPSKÝ AKT (JEA)[34]

V procesu integrace pokračovala Evropská společenství schválením Jednotného Evropského Aktu, a to roku 1986. V tomto roce Evropská Společenství tvořilo již 12 států.[35]

V Preambuli JEA je poprvé vyjádřeno odhodlání přetvořit celek vztahů mezi svými státy na Evropskou Unii, a to prostřednictvím spolupráce v oblasti zahraniční politiky. JEA je výjimečný tím, že v preambuli stanoví, že Společenství jsou *„odhodláni společně pracovat k podpoře demokracie na základě základních práv přiznaných v ústavách a v zákonech členských států, v úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod a v Evropské sociální chartě, zejména svobody, rovnosti a sociální spravedlnosti.“* Aby členské státy, a tedy i celá Evropská společenství mohla být demokratická, byl vytvořen Evropský parlament (volený na základě všeobecného volebního práva) jako nezbytný prostředek participace členských států. Tento Evropský parlament nahradil evropské Shromáždění.

Dále **Preambule** uvádí, že jsou Evropská společenství *„odhodláni zlepšovat ekonomickou a sociální situaci rozšiřováním společných politických přístupů a*

---

[33] **„Evropská společenství“** vznikají Slučovací smlouvou, jde o neoficiální název označující společně ESUO, EURATOM a EHS. Nelze slučovat s **„Evropským společenstvím (ES)“,** které vzniká přeměnou EHS roku 1992 a tvoří první pilíř EU zavedené Maastrichtskou smlouvou.

[34] EUROSKOP. Fakta o EU, Dokumenty EU, Zakládající smlouvy. *Euroskop* [online]. Praha:Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-2-10]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/763-jea.pdf

[35] K „zakladatelské šestce“ se roku 1973 připojuje Dánsko, Irsko, a Spojené království, roku 1981 Řecko a dále roku 1986 Španělsko a Portugalsko.

sledováním nových cílů…“. Ke sledování cíle politické spolupráce byly vytvořeny společné politiky a dále byl utvořen nový orgán - Evropská rada. Ta se dle Článku 2, Jednotného evropského aktu, skládá z hlav států a vlád členských států a předsedy Komise Evropských společenství.

ČÁST II., HLAVA III. – **VOLNÝ POHYB OSOB,** SLUŽEB A KAPITÁLU nezaznamenává v rámci novelizací Jednotného evropského aktu žádné změny.

HLAVU III (V ČÁSTI III.) SMLOUVY O EHS – **SOCIÁLNÍ POLITIKU** - Jednotný evropský akt doplňuje o Článek 118 A:

„Členské státy věnují zvláštní pozornost zlepšování zejména v ***oblasti pracovního prostředí, zdraví a bezpečnosti pracujících*** *a stanoví jako svůj cíl slaďování podmínek v této oblasti, při zachování zlepšení již učiněných.“* [36]

K dosažení cílů vymezených v bodě prvním je Rada (na návrh Komise a po poradě s Hospodářským a sociálním výborem) oprávněna kvalifikovanou většinou schvalovat ve formě směrnic minimální požadavky, tzv. standardy, které reflektují dosavadní úpravu pracovních podmínek a technických předpisů jednotlivých členských států. Standardy mají však být vytvářeny tak, aby nezpůsobovaly omezení malého a středního podnikání. Bod třetí uvádí, že se ponechává na vůli členských zemí, zda přijmou přísnější opatření na ochranu pracovních podmínek.

Kromě oblasti volného pohybu pracovníků dostává Společenství kompetence přijímat opatření i v oblasti sociální politiky, konkrétně v oblasti pracovního práva. Společenství rozšiřuje svůj vliv na právní úpravu členských států, i když prozatím jen v oblasti pracovního prostředí, ochrany zdraví a bezpečnosti při práci.

Dále doplňuje JEA Smlouvu o založení EHS o Článek 118 B:

„Komise usiluje na evropské úrovni o rozvíjení ***dialogu mezi managementem a pracujícími,*** *který by mohl, pokud to obě strany požadují za žádoucí, vést ke vztahům založeným na dohodě.“* [37]

---

[36] Jednotný evropský akt, Kapitola II - Ustanovení pozměňující Smlouvu o Evropském hospodářském společenství; ODDÍL II - Ustanovení o základech a politice Společenství; Pododdíl III – Sociální politika; Článek 21

Smlouva EHS, ČÁST TŘETÍ – Politika Společenství – je doplněna o HLAVU V, s názvem „**EKONOMICKÁ A SOCIÁLNÍ SOUDRŽNOST“ (Článek 130 A až 130 E)**.[38] Doplnila tak HLAVU I – SPOLEČNÁ PRAVIDLA, HLAVU II – HOSPODÁŘSKÁ POLITIKA, HLAVU III – SOCIÁLNÍ POLITIKA A HLAVU IV – EVROPSKÁ INVESTIČNÍ BANKA.

Tyto články upravují činnost společenství, jež má vést ke zmiňované sociální a ekonomické soudržnosti, a to prostřednictvím takových aktivit, které povedou ke snižování nerovností mezi regiony, obzvláště těch, kterým se dostává nejmenší podpory. K dosažení těchto cílů využívá Unie strukturálních fondů, Evropské investiční banky a dalších finančních nástrojů. K nápravě hlavních regionálních nerovnováh má sloužit Evropský fond regionálního rozvoje.

Z hlediska sociální politiky je nadále možné zmínit i doplnění ČÁSTI III. Smlouvy o EHS o HLAVU VI s názvem VÝZKUMNÝ A TECHNICKÝ ROZVOJ. Tato hlava ustanovuje, že zájmem Společenství je podporovat malé a střední podnikání, výzkumná střediska a vysoké školy, jejich vzájemnou spolupráci a tak zvyšovat konkurenceschopnost Společenství na mezinárodní úrovni. Tohoto cíle má být dle novelizace dosaženo prostřednictvím vnitrostátních veřejných kontraktů, definováním jednotných standardů a odstraňováním právních a daňových překážek této spolupráce a dalších nástrojů uvedených v článku 24, Jednotného evropského aktu, respektive „nového“ Článku 130 G Smlouvy o EHS a následujících.

ČÁST III., Smlouvy o EHS, je dále doplněna o HLAVU VII., s tématikou životního prostředí. Zaručením jisté (uspokojivé) úrovně životního prostředí Společenství dostává svým závazkům vyplývajících z nejrůznějších úmluv, dohod a deklarací týkajících se přirozených lidských práv a svobod.

Při analýze dalších textů smluv primárního práva bude práce následovat časovou osu. Po Jednotném evropském aktu došlo k přijetí Maastrichtské smlouvy[39], jinak též

---

[37] Jednotný evropský akt, Kapitola II - Ustanovení pozměňující Smlouvu o Evropském hospodářském společenství; ODDÍL II - Ustanovení o základech a politice Společenství; Pododdíl III – Sociální politika; Článek 22

[38] Tamtéž, Pododdíl IV – Ekonomická a sociální soudržnost; Článek 23

[39] 7. února 1992, s platností od 1. listopadu 1993

Smlouvy o Evropské unii. Tato smlouva byla stejně jako Smlouva o EHS novelizována Amsterdamskou, Niceskou a Lisabonskou Smlouvou.

Uvést Maastrichtskou smlouvu před Smlouvou o založení ES ve znění amsterdamské smlouvy je důležité proto, že tato smlouva ve své II. HLAVĚ uvádí ustanovení, kterými se Smlouva o EHS mění. HLAVA III. A IV. Novelizuje Smlouvu o ESUO a Smlouvu o EURATOM. Tyto dvě smlouvy zabývající se pouze segmentem ocelářského, uhelného a jaderného průmyslu však již práce dále rozebírat nebude.

Po uvedení Maastrichtské smlouvy bude práce v analýze textů pokračovat komparací Smlouvy o EHS a jejích novelizací. Vzhledem k tomu, že novelizace přinesly oběma smlouvám jejich výrazné rozšíření, bude práce nadále zmiňovat pouze „novinky" v oblasti sociální politiky EU.

SMLOUVA O EU – MAASTRICHTSKÁ SMLOUVA[40]

Smlouva o EU je dalším velmi významným milníkem, jelikož otevírá novou formu spolupráce států Evropy, a to spolupráci na poli politickém. „Maastricht" zavádí unijní občanství a zakládá hospodářskou a měnovou unii. Významná je smlouva tím, že zakládá tzv. tří pilířovou strukturu. Základem jsou již existující Evropská společenství (EHS, EURATOM a ESUO), druhým pilířem je Společná zahraniční a bezpečností politika (SZBP), třetím pilířem je Policejní a soudní spolupráce, též nazýván jako Spravedlnost a vnitřní věci (se zkratkou SVV). Maastrichtská smlouva navíc EHS nahrazuje Evropským společenstvím. Smlouva byla podepsána dne 7. 2. 1992 a v platnost vstoupila dne 1. 11. 1993.

Podpisem Maastrichtské smlouvy dochází k jasnému překonání původního hospodářského cíle Společenství, tj. realizace společného trhu, a k vyjádření politických záměrů. V tomto ohledu sleduje Maastrichtská smlouva pět základních cílů:

1) *posílit demokratickou legitimitu institucí;*
2) *zefektivnit fungování institucí;*
3) *založit hospodářskou a měnovou unii;*

[40]EUROSKOP. Fakta o EU, Dokumenty EU, Zakládající smlouvy. *Euroskop* [online]. Praha:Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-2-10]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/758-smlouva_o_eu_puvodni_verze.pdf

4) rozvíjet sociální rozměr Společenství;

5) zavést společnou zahraniční a bezpečnostní politiku.[41]

K realizaci čtvrtého cíle byl ke smlouvě připojen **Sociální protokol**, který stanovil tyto cíle: Podpora zaměstnanosti; Zlepšování životních a pracovních podmínek; Přiměřená sociální ochrana; Sociální dialog; Rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti; Integrace osob vyloučených z pracovního trhu.

Sociální protokol však nebyl závazný pro všechny členské státy EU, ale pouze pro ty, jež jej ratifikovaly. Ratifikaci odmítla Velká Británie, a proto se Sociální protokol nestal součástí práva primárního a Unie tak nezískala pravomoc koordinace právních předpisů členských zemí v dalších oblastech sociální politiky vymezených právě tímto Sociálním protokolem. Pravomoc Rady vydávat minimální požadavky ve formě směrnic tak zůstala jen v oblasti volného pohybu osob, pracovního prostředí, zdraví a bezpečnosti práce. Přesto však Maastrichtská smlouva přináší v sociální oblasti některé novinky.

Vzniká **občanství Unie**, a to z toho důvodu, aby byla upevňována ochrana práv a zájmů státních příslušníků členských států. Občanství Unie občanům členských států dává tyto nová práva:

- *právo svobodně se pohybovat a pobývat v rámci Společenství;*
- *právo volit a být volen ve volbách do Evropského parlamentu a ve volbách do obecních zastupitelstev státu, v němž má bydliště;*
- *právo na diplomatickou a konzulární ochranu členského státu, z něhož nepochází, na území třetí země, ve které jeho stát nemá své zastoupení;*
- *petiční právo k Evropskému parlamentu a právo podat stížnost k evropskému veřejnému ochránci práv.*[42]

Velmi významným je Článek F (bod 1. a bod 2.) Smlouvy o EU, který prohlašuje, že: *„Unie ctí národní identitu svých členských států, jejichž politický systém*

[41] EUROPA. Přehledy právních předpisů EU. *Europa* [online]. EU: Evropská komise © 1995-2014 [vid. 2014-2-10]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_maastricht_cs.htm

[42] EUROPA. Přehledy právních předpisů EU. *Europa* [online]. EU: Evropská komise © 1995-2014 [vid. 2014-2-10]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_maastricht_cs.htm

je založen na zásadách demokracie" a dále, že: *„Unie ctí základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod podepsanou v Římě dne 4. listopadu 1950 a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné zásady práva Společenství."*

Následující HLAVA II, Smlouvy o EU, jak již bylo řečeno, uvádí **změny Smlouvy o založení EHS.** V celé smlouvě nahrazuje pojem EHS pojmem Evropské společenství (ES). Významnou změnu přináší Článek 2., který byl původně označován za „poslání" Společenství, po novelizaci Maastrichtskou smlouvou je označován jako "Úkol Společenství". Obsahově jsou úkoly společenství významně rozšířeny. Kromě cíle vytvořit společný trh, je zde nový cíl vytvoření hospodářské a měnové unie. Dále se objevuje „kouzelná formule" trvale udržitelného rozvoje. Významně je rozšířena oblast sociální, která zavádí cíl vysoké úrovně zaměstnanosti, sociální ochrany, explicitně vyjadřuje zásadu rovnosti, zde mezi pohlavími („rovné zacházení s muži a ženami") a dále explicitně vyjadřuje cíl vytvoření hospodářské a sociální soudržnosti. Tyto nové úkoly společenství se odráží i ve výčtu činností Společenství (Článek 3).

Část první je navíc rozšířena o velké množství nových článků (např. Článek 3a) a 3b), který konkretizuje (nejen z hlediska sociální politiky) velmi důležité zásady subsidiarity a proporcionality.

Do Smlouvy o založení EHS byla vložena ČÁST DRUHÁ, která je významná z hlediska přenosu a uznávání nároků v sociální oblasti, a to již zmiňované OBČANSTVÍ UNIE. Unijní občanství nenahrazuje, nýbrž doplňuje státní příslušnost obyvatel členských států. Tato nová část zavádí svobodu pohybu a pobytu nejen pro zaměstnance. Obsah práv občanů Unie rozvádí Maastrichtská smlouva v novém Článku 8, 8a) až 8e). Podrobnější úpravu práva petičního a stížností občanů Unie k veřejnému ochránci práv upravují i nově zařazené Články 138d) a 138e), které rozšiřují část pátou – Orgány Společenství.

Naopak původní ČÁST DRUHÁ – Základy společenství a ČÁST TŘETÍ – Politika Společenství se sloučily do ČÁSTI TŘETÍ – Politiky Společenství. ČÁST DRUHÁ, HLAVA III. – **VOLNÝPOHYB OSOB**, SLUŽEB A KAPITÁLU zůstává beze změny, co se týče ustanovení týkajících se volného pohybu osob. Změna však

nastala u volného pohybu kapitálu. Aby bylo možné přenášet jednotlivé nároky v sociální oblasti, je třeba, aby smlouva zajistila i volný transfer kapitálových plateb. Proto došlo též k úpravě KAPITOLY 4., s novým názvem „Kapitál a platby". Nový Článek 73b, bod 1 říká, že: *„V rámci této kapitoly jsou zakázána všechna omezení pohybu kapitálu mezi členskými státy a mezi členskými státy a třetími zeměmi."*

Nejvýznamnější jsou novelizace **HLAVY III. – SOCIÁLNÍ POLITIKA**, jejíž název se mění na „**SOCIÁLNÍ POLITIKA, VŠEOBECNÉ A ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A MLÁDEŽ" a stává se z ní HLAVA VIII.** Maastrichtská smlouva klade zvýšený důraz na vzdělávání a rekvalifikace pracovníků, jež mají být východiskem z vysoké nezaměstnanosti. Toto dokazuje i doplnění Článku 123 Smlouvy o založení EHS, který říká, že ESF má: *„…usnadňovat jejich* (pracovníci, pozn. autora) *přizpůsobování se změnám v průmyslu a ve výrobních systémech, zejména odborným vzděláváním a rekvalifikací."* Dále je v tomto duchu nahrazen Článek 126,127 a 128, ze kterých je utvořena KAPITOLA 3 – Všeobecné a odborné vzdělávání a mládež. Zde je vyjádřen závazek Společenství přispívat k rozvoji kvalitního vzdělání podporou spolupráce mezi členskými státy. Společenství se zaměřuje především na rozvoj evropského rozměru ve vzdělávání, na podporu mobility studentů a učitelů, a to prostřednictvím uznávání vysokoškolských diplomů a započítáváním doby studia, na podporu spolupráce mezi institucemi a podobně. Je zcela zjevné, že Maastricht reaguje na cíle vytyčené v rámci Boloňského procesu.[43] Článek 128 dále uvádí, že činnost Společenství je zaměřena, mimo jiné, na další odborné vzdělávání, které má usnadnit profesní začlenění a znovu začlenění na trhu práce. Tímto chce Společenství pomoci dosáhnout zvýšeného zaměstnávání starších osob.

Dále se vkládá nová HLAVA IX. – KULTURA a HLAVA X. – VEŘEJNÉ ZDRAVÍ. Nový Článek 129, bod 1. říká: *„Společenství přispívá k zajišťování vysoké úrovně ochrany lidského zdraví…"*. Fakt, že právo na lidské zdraví patří mezi sociální

[43]Boloňský proces je proces zavádění reforem vysokých škol tak, aby vznikl harmonizovaný Evropský prostor vysokoškolského studia (EHEA). Tento proces započal podepsáním Sorbonnské deklarace roku 1998, která stanovila za cíl do roku 2010 vytvořit jednotný evropský prostor VŠ studia. Doplněna byla tato deklarace Boloňskou deklarací, která obsahovala konkrétní cíle a nástroje realizace EHEA. Nástroje k vytvoření jednotného VŠ systému jsou následující: uznávání vzdělávání a kvalifikací, vytvoření jednotného systému VŠ titulů, zavedení jednotného členění VŠ studia (Bc., Mgr., Ph.D. stupeň), zavedení jednotného kreditního systému ECTS a podpoření volného pohybu studentů a akademických pracovníků.

práva, potvrzuje i zařazení Článku 31[44] zákona č. 2/1993 Sb., Základní listiny práv a svobod, do HLAVY IV. s názvem „HOSPODÁŘSKÁ, SOCIÁLNÍ A KULTURNÍ PRÁVA."

Smlouva o založení EHS je dále doplněna o HLAVU XI - OCHRANA SPOTŘEBITELE, HLAVU XII - TRANSEVROPSKÉ SÍTĚ, HLAVU XIII - PRŮMYSL A HLAVU XIV - HOSPODÁŘSKÁ A SOCIÁLNÍ SOUDRŽNOST. Cíl hlavy zabývající se hospodářskou a sociální soudržností vyjadřuje nový Článek 130a: *„Společenství za účelem podpory harmonického vývoje rozvíjí a prosazuje součinnost vedoucí k posilování hospodářské a sociální soudržnosti. Společenství se především zaměří na snižování rozdílů mezi úrovní rozvoje různých regionů a zaostalosti nejvíce znevýhodněných regionů, včetně venkovských oblastí."* Maastricht tedy kromě podpory znevýhodněných regionů nově podporuje i rozvoj oblastí venkovských, což souvisí s revizemi společné zemědělské politiky. Článek 130b obsahuje taxativní výčet strukturálních fondů, jež mají být nástrojem realizace cílů obsažených v Článku 130a. Konkrétně se jedná o Evropský zemědělský orientační a záruční fond, Evropský sociální fond a Evropský fond pro regionální rozvoj. Článek 130d navíc zřizuje od roku 1993 Fond soudržnosti (CF), též známý pod názvem Kohezní fond.

Dalším nástrojem v boji proti nezaměstnanosti je podpora výzkumu a technologického rozvoje. Maastrichtská smlouva vkládá do Smlouvy o založení EHS HLAVU XV – VÝZKUM A TECHNOLOGICKÝ ROZVOJ. V podstatě společenství zakotvuje podporu tzv. znalostní trojúhelníky, a to tak, že: *„provádí programy výzkumu, technologického rozvoje a demonstrace za podpory spolupráce s podniky a mezi nimi, s výzkumnými středisky a s vysokými školami."*[45]

Pro úplnost uvádí práce i zbývající kapitoly. Maastrichtská smlouva Smlouvu o založení EHS dále doplňuje o HLAVU XVI – ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ (Článek 130r, 130s, 130t). Tato hlava zakotvuje další ze sociálních práv související s právem na

[44] Čl. 31, z. č. 2/1993 Sb. : „Každý má právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon."

[45] Smlouva o založení EHS (novelizace Smlouvou o EU), ČÁST III – Politiky Společenství, HLAVA XV. - VÝZKUM A TECHNOLOGICKÝ ROZVOJ, Článek 130g, písm. a)

ochranu zdraví, a to právo na příznivé životní prostředí.[46] Dle Maastrichtské smlouvy *Politika Společenství v oblasti životního prostředí přispívá k sledování následujících cílů:*

- *udržování, ochrana a zlepšování kvality životního prostředí;*
- *ochrana lidského zdraví;*
- *obezřetné a racionální využívání přírodních zdrojů;*
- *podpora opatřen na mezinárodní úrovni, čelících regionálním a celosvětovým problémům životního prostředí.*

Poslední novinkou je HLAVA XVII – ROZVOJOVÁ SPOLUPRÁCE. Pro realizaci volného pohybu osob je taktéž důležitá HLAVA VI, Smlouvy o EU, která upravuje třetí pilíř Společenství, a to Spolupráci v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí. Vízovou a azylovou politiku považují členské státy za oblast společného zájmu, kterou řeší v souladu s Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 4. listopadu 1950 a s Úmluvou o postavení uprchlíků ze dne 28. července 1951.

Jelikož bylo primární právo Společenství od roku 1992 rozšířeno na dvě smlouvy, tj. na smlouvu o založení EHS a Smlouvu o EU, bude práce nadále sledovat změny obou těchto smluv provedené novelizacemi Amsterdamské smlouvy (1997), Niceské smlouvy (2001)a Lisabonské smlouvy (2007).

AMSTERDAMSKÁ SMLOUVA[47]

Amsterdamská smlouva byla přijata 17. července roku 1997 a v platnost vstoupila 1. května 1999. Celý název smlouvy zní „Amsterdamská smlouva, jíž se pozměňují Smlouva o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty". Co přináší tato novelizace oběma smlouvám?

Smlouva o EU byla doplněna v Preambuli o nový odstavec, který je z pohledu sociální politiky Unie velmi významný:

---

[46] z. č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, HLAVA IV. - HOSPODÁŘSKÁ, SOCIÁLNÍ A KULTURNÍ PRÁVA, Čl. 35, bod 1

[47]EUROSKOP. Fakta o EU, Dokumenty EU, Zakládající smlouvy. *Euroskop* [online]. Praha:Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-2-10]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/764-amsterodam.pdf

„POTVRZUJÍCE oddanost základním sociálním právům, jak jsou vymezena v Evropské sociální chartě podepsané dne 18. října 1961 v Turíně a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989… “

Do původního Článku F Smlouvy o EU se vkládá nový odstavec:

„Unie je založena na zásadách svobody, demokracie, právního státu a dodržování lidských práv a základních svobod, zásadách, které jsou společné členským státům.“

Oddanost svobodě, lidským právům, demokracii a právnímu státu se projevila i v HLAVĚ V., v Ustanoveních o společné zahraniční a bezpečnostní politice. Ta v Článku J.1, Smlouvy o EU (ve znění Amsterdamské smlouvy), stanovila za cíl v rámci zahraniční a bezpečnostní politiky rozvíjet a upevňovat demokracii a právní stát, jakož i dodržování lidských práv a základních svobod.

Dotčena je i HLAVA VI., Smlouvy o EU – USTANOVENÍ O POLICEJNÍ A SOUDNÍ SPOLUPRÁCI V TRESTNÍCH VĚCECH. V úvodním Článku K.1 je Amsterdamskou smlouvou rozšířen základní cíl zabezpečení vysoké úrovně bezpečnosti a ochrany Unie o předcházení rasismu a xenofobie.

Kromě vyjádření oddanosti základním lidským právům a svobodám (které jsou zaručeny Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950) je poprvé v historii Unie zakotven do Smlouvy o EU Článek F.1, který dává Unii pravomoc postihovat porušování těchto práv ze strany členských států. Pravomoc postihu vkládá Unie do rukou Rady, která je oprávněna pozastavit danému členskému státu práva vyplývající ze Smlouvy o EU, včetně práv hlasovacích.[48]

Amsterdamská smlouva významně mění cíle Unie a to tak, že v odstavci prvním zavádí nový cíl podporování vysoké úrovně zaměstnanosti. Další odstavec poprvé používá vymezení Unie jako *„prostoru svobody, bezpečnosti a práva, ve kterém je zaručen volný pohyb osob ve spojení s vhodnými opatřeními týkajícími se kontroly na vnějších hranicích, práva azylu, přistěhovalectví a předcházení a potírání zločinnosti.“*

Velmi okrajově se dotýká sociální oblasti i nově vložená HLAVA VIa – USTANOVENÍ O POSÍLENÉ SPOLUPRÁCI. Tato hlava dává většině členským států

[48] Amsterdamská smlouva, ČÁST PRVNÍ – Obsahové změny, Článek 1, bod 9

možnost navázat posílenou spolupráci ve snaze dosáhnout cílů Unie, pokud jich nebylo možno dosáhnout „běžnou cestou“. Tato spolupráce však musí dodržovat zásady, na kterých je Unie založena, acquis communautaire a být na náklady daných členských států. Posílená spolupráce tak vytváří v Unii něco, co je též známo pod pojmem „více rychlostní Evropa“, ve které určitá skupina států může prohlubovat integraci nad rámec cílů stanovených ve smlouvách Unie, prozatím však jen v prvním a třetím pilíři. Tuto posílenou spolupráci zastřešují orgány Společenství.

Smlouvu o ES pozměňuje Amsterdamská smlouva takto:

Již **Preambule** smlouvy zaznamenala změny spolu s novelizací. Zaprvé závazek *„odstraňovat zaostalosti nejvíce znevýhodněných regionů“* byl transformován na *„odstraňování zaostávání regionů s méně příznivými podmínkami.“* Tato nová formulace je méně exaktní, což není vždy pro „dobro věci“, zde je však nejspíše snaha, aby finanční výpomoc Společenství byla nárokovatelná širšímu okruhu subjektů, nejen těm nejzaostalejším.

Novinkou je *„rozhodnutí podporovat rozvoj co nejvyšší úrovně vzdělanosti svých národů prostřednictvím co nejširšího přístupu ke vzdělání a jeho doplňování“*.

Nový Článek 5a) Smlouvy o založení ES, stejně jako Smlouva o EU dává určité skupině států možnost posílené spolupráce, a to za podmínek, že daná oblast posílené spolupráce nepatří do výlučné pravomoci Společenství, netýká se občanství Unie, nevede k diskriminaci mezi státními příslušníky členských států, nepřekračuje pravomoci svěřené členským státům touto smlouvou a nevznikají tak diskriminace v rámci vzájemného obchodu, jeho omezení, či porušení pravidel hospodářské soutěže.

Článek 13 dále rozšiřuje zákaz diskriminace nejen z důvodu státní příslušnosti, jak tomu bylo dříve, ale i z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.

V oblasti **VOLNÉHO POHYBU OSOB** přináší Amsterdamská smlouva dvě změny. V HLAVĚ III nahrazuje Článek 51 novým článkem, který dává Radě nově pravomoc přijímat opatření v oblasti sociálního zabezpečení, která jsou nezbytná k zajištění volného pohybu pracovníků. Za tímto účelem má Rada vytvořit systém, který migrujícím pracovníkům a oprávněným příslušníkům jejich rodin zajistí:

a) započtení všech dob splněných podle práva členských států pro účely vzniku a trvání nároků na dávky, jakož i pro výpočet jejich výše,

b) vyplácení dávek osobám s bydlištěm na území členských států.

Druhou změnou je vložení nové **HLAVY IIIa s názvem „VÍZOVÁ, AZYLOVÁ A PŘISTĚHOVALECKÁ POLITIKA A JINÉ POLITIKY TÝKAJÍCÍ SE VOLNÉHO POHYBU OSOB“**, která má doplňovat právo volného pohybu osob ve vztahu k třetím zemím. Tato hlava zavazuje Společenství k tomu, aby do pěti let od vstupu Amsterdamské smlouvy v platnost přijala opatření k zajištění volného pohybu osob a doprovodná opatření týkající se kontrol na vnějších hranicích, azylu a přistěhovalectví a dále samozřejmě opatření týkající se správní spolupráce, policejní a soudní spolupráce v trestních i občanskoprávních věcech. Tato nová hlava odráží začlenění tří pilířové struktury (vytvořené Maastrichtskou smlouvou) do Smlouvy o ES. Dále má společenství přijmout opatření v oblasti vízové a azylové politiky (viz Článek 73j, 73k) a opatření zabývající se problematikou pobytu příslušníků třetích států (uprchlíků), a to v souladu s Ženevskou úmluvou o postavení uprchlíků z 28. 7. 1951 a Protokolem z 31. 1. 1967. Třetí pilíř Unie vytvořený Maastrichtskou smlouvou je tedy nově začleněn do pravomocí Společenství a není již na úrovni mezivládní spolupráce, jak tomu bylo doposud, nýbrž součástí práva ES.

Amsterdamská smlouva vkládá do Smlouvy o ES **novou HLAVU VIa,** která se týká **ZAMĚSTNANOSTI**. Nové Články 109n až 109s mají zajistit rozvoj koordinované spolupráce v oblasti zaměstnanosti, jež je považována za záležitost společného zájmu, a to zejména podporou vzdělávání, rekvalifikací a přizpůsobivosti pracovníků na změny na trhu práce. Zaměstnanost je označena za nástroj k dosažení cílů uvedených v článku druhém Smlouvy o ES, neboli za nástroj dosažení poslání a úkolů Společenství. Jak je však uvedeno v Článku 109r opatření přijatá Radou v oblasti zaměstnanosti nezahrnují harmonizaci právních a správních předpisů ČS.

K podpoře zaměstnanosti byl Společenstvím zřízen i nový Výbor zaměstnanosti (Čl. 109s smlouvy o ES), jež má poradní funkci a má podporovat koordinaci politik zaměstnanosti jednotlivých členských států. Podpora zaměstnanosti se dále odráží i v Nové **HLAVĚ XI - SOCIÁLNÍ POLITIKA (ex. - HLAVAVIII).**

„Společenství a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turínu dne 18. října 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.“[49]

Společenství tak soudí, že výsledkem těchto snah, sbližováním právních předpisů a funkčním společným trhem dojde k harmonizaci sociálních systémů členských zemí. Dalšími nástroji, jež mají podpořit zaměstnanost a cíle uvedené v Článku 117 jsou:

- *zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků;*
- *pracovní podmínky;*
- ***informování pracovníků a konzultace s nimi;***
- ***zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí;***
- ***rovnost mezi muži a ženami na trhu pracovních příležitostí a rovné zacházení na pracovišti.***[50]

Článek 118, bod 2 stanoví, že k cílům vytyčeným v Článku 117 Rada přijme směrnice, ve kterých stanoví minimální požadavky (s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států). Sociální politika EU, respektive její kompetence jsou rozšířeny o nové, tučně zvýrazněné oblast.

Dle Článku 118c se za účelem splnění cílů stanovených v Článku 117 podporuje spolupráce mezi členskými státy a usnadňuje **koordinace** ve všech oblastech sociální politiky, a to zejména v oblasti zaměstnanosti, pracovního práva a pracovních podmínek, odborného a dalšího vzdělávání, sociálního zabezpečení, ochrany před pracovními úrazy a nemocemi, ochrana zdraví při práci, práva sdružovat se v

[49] Smlouva o ES, ČÁST TŘETÍ – POLITIKY SPOLEČENSTVÍ, HLAVA VIII – SOCIÁLNÍ POLITIKA, Článek 117, novelizace Amsterdamskou smlouvou, ČÁST PRVNÍ – OBSAHOVÉ ZMĚNY, Článek 2, bod 22

[50] Smlouva o ES, ČÁST TŘETÍ – Politiky společenství, HLAVA VIII – SOCIÁLNÍ POLITIKA, Článek 118, bod 1

odborových organizacích a práva kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a pracovníky.

Poprvé je také v primárním právu Společenství specifikován pojem rovnosti mužů a žen ve věci odměňování za práci. Článek 119, Smlouvy o ES, říká, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Konkrétně je odměňování bez diskriminace zaručováno tím, že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby; a že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce.“[51]

NICESKÁ SMLOUVA[52]

Smlouva z Nice je výsledkem jednání o institucionálních změnách, jež byly nezbytně nutné z důvodu nadcházejícího rozšíření Unie o 10 nových členských států. Toto „Východní rozšíření“ přidalo k Unii státy z východní Evropy, jak název rozšíření ostatně již napovídá, a to konkrétně Česko, Estonsko, Kypr, Litvu, Lotyšsko, Maďarsko, Maltu, Polsko, Slovensko a Slovinsko, a znamenalo pro Unii největší rozšíření za celou dobu její existence. Institucionální změny se týkaly především podoby a složení Komise, Rady, způsobu hlasování a vážení hlasů v Radě.

Celý název Smlouvy z Nice, která byla přijata v prosinci roku 2000 a v platnost vstoupila 1. února roku 2003, je „Niceská smlouva, pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty.“

Smlouva o EU byla Niceskou smlouvou pozměna následovně:

Pro účely tohoto textu je okrajově významná změna úpravy institutu **„posílené spolupráce**“ a požadavku minimálního počtu států, které mohou mezi sebou uzavírat dohody v rámci posílené spolupráce. Amsterdamská smlouva, která posílenou spolupráci zavedla, přesně nedefinovala určitý počet členských států nezbytný k této spolupráci, stanovila pouze povinnost spolupráce „většiny členských států“. Niceská smlouva ve své ČÁSTI I. – Obsahové změny, Článku 1., bodu 11 uvádí, že k posílené

[51] Amsterdamskou smlouvou, ČÁST PRVNÍ – OBSAHOVÉ ZMĚNY, Článek 2, bod 22

[52]EUROSKOP. Fakta o EU, Dokumenty EU, Zakládající smlouvy. *Euroskop* [online]. Praha:Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-2-10]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/765-nice.pdf

spolupráci je třeba alespoň osmi členských států. Novinkou je také Článek 43a) a 43b), které říkají, že proces posílené spolupráce a smlouvy vzniklé v rámci činnosti vybraných států mají být neustále otevřeny a přístupny všem dalším členským státům, které se k posílené spolupráci doposud nepřipojily a členské státy podílející se na posílené spolupráci mají dbát na to, aby bylo k účasti povzbuzeno co nejvíce členských států. Akty vzniklé v rámci posílené spolupráce nejsou součástí acquis Unie. Posílená spolupráce byla navíc rozšířena i na druhý pilíř Unie, tj. na společnou zahraniční a bezpečnostní politiku. K jiným novelizacím ustanovení týkající se sociální oblasti nedošlo.

Smlouva o založení ES se pozměňuje takto:

Novelizace Smlouvy o ES niceskou smlouvou přináší více „novinek“. Práce se opět zaměří na analýzu ustanovení týkajících se **HLAVY III – VOLNÝ POHYB OSOB, ZBOŽÍ A SLUŽEB.** V rámci této hlavy je Rada oprávněna vydávat směrnice týkající se zákazu diskriminace pracovníků z ČS na základě státní příslušnosti, a to jak při zaměstnávání, tak při odměňování a pracovních podmínkách. Dále, jak již bylo řečeno, dostala Rada pravomoc přijímat opatření v oblasti sociálního zabezpečení. Další oprávnění však Niceská smlouva Radě nepřináší.

U HLAVY XI. – „SOCIÁLNÍ POLITIKA, VŠEOBECNÉ A ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A MLÁDEŽ“ Niceská smlouva za účelem splnění sociálních cílů (stanovených v Článku 136 Smlouvy o založení ES ve znění Amsterdamské smlouvy) mění Článek 137. Ten říká, že Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v oblastech:

- zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků;
- pracovní podmínky;
- **sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků;**
- **ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru;**
- informování pracovníků a konzultace s nimi;
- **zastupování a kolektivní obrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování s výhradou odstavce 5;**

- **podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí legálně pobývajících na území Společenství;**
- zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí;
- rovnost mezi muži a ženami na trhu pracovních příležitostí a rovné zacházení na pracovišti;
- **boj proti sociálnímu vyloučení;**
- **modernizace systémů sociálního zabezpečení, aniž je dotčeno písmeno c).**

Komparací Niceské smlouvy se Smlouvou o založení ES ve znění Amsterdamské smlouvy zjistíme výrazné rozšíření oblastí podpory a doplnění činnosti členských států Společenstvím (tučně vyznačené body).

Článek 137, bod 2, pak říká, že Rada může za tímto účelem a) **přijímat opatření** určená k podpoře spolupráce mezi členskými státy prostřednictvím podnětů, které mají za cíl zlepšování znalostí, rozvoj výměny informací a osvědčených zkušeností, podporu inovačních přístupů a vyhodnocování zkušeností, s výjimkou jakéhokoli sbližování právních a správních předpisů členských států; b) **směrnicemi stanovit minimální požadavky**, které uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států. V těchto směrnicích se Rada zdrží ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

Význam těchto oblastí je potvrzen i tím, že navzdory zvýšené tendence rozšiřování schvalování právních aktů Společenství kvalifikovanou většinou, v těchto oblastech stále zůstává povinnost jednohlasného schvalování.

HLAVA O ZAMĚSTNANOSTI byla přesunuta a je ve Smlouvě o založení ES (ve znění Niceské smlouvy) označována jako HLAVA VIII. Niceská smlouva však hlavě o zaměstnanosti nepřinesla žádné další změny.

Pro úplnost je třeba zmínit i doplnění ČÁSTI TŘETÍ, Smlouvy o založení ES, o HLAVU XXI - HOSPODÁŘSKÁ, FINANČNÍ A TECHNICKÁ SPOLUPRÁCE SE TŘETÍMI ZEMĚMI, která doplňuje rozvojovou spolupráci společenství dle HLAVY XX. Z pohledu sociální politiky Společenství je důležité ustanovení nového Článku 181a): „*Politika Společenství v této oblasti* (v třetích zemích, pozn. autora) *přispívá k obecnému cíli rozvoje a upevňování demokracie a právního státu a k cíli zachováváni*

lidských práv a základních svobod.“ Tento článek naznačuje snahu Společenství působit nejen na území svých členských států, ale rozšířit svou činnost i mimo území společenství, na třetí státy.

LISABONSKÁ SMLOUVA[53]

Účelem přijetí Lisabonské smlouvy, jako poslední ze smluv novelizující Smlouvu o založení ES a Smlouvu o EU, byla snaha vyrovnat se současnému stavu světa, globalizaci, demografickým a hospodářských změnám, s akcentem na udržitelný růst.

Lisabonská smlouva přinesla mnoho významných změn. Evropská Unie se **stala subjektem mezinárodního práva**, což si vyžádalo vytvoření funkce předsedy Evropské Rady, též známého jako „prezident Unie“ a Vysokého představitele pro zahraniční a bezpečnostní politiku. Lisabonská smlouva poprvé v historii dává členským státům možnost **vystoupení z Unie.** Zvýšil se vliv občanů v Unii, a to zavedením nového institutu - **občanské iniciativy**, kterým Unie posílila svou demokratickou legitimitu. Založení Unie na demokratických hodnotách, lidských právech a svobodách bylo stvrzeno **zakotvením Listiny základních práv EU do primárního práva EU.** Práva hospodářská, občanská, politická a sociální se stávají závazná, a tedy i vynutitelná orgány Unie. Změnilo se postavení **orgánů Unie** a jejich složení, především posílením pravomocí parlamentu se podpořila „demokratičnost“ Unie. Ke změnám došlo i v rámci **politik Unie**, které byly rozděleny do kategorií s výlučnými pravomocemi EU, se sdílenými pravomocemi a dále na politiky, které jsou zcela v kompetenci členských států na základě zásady subsidiarity a proporcionality. Všechny tyto změny měly přizpůsobit Unii novému hospodářskému, politickému a společenskému uspořádání, a to s účinností od 1. prosince roku 2009.

Lisabonská smlouva mění Smlouvu o EU takto:

Vzhledem k tomu, že Unie dostala mezinárodní subjektivitu, končí existence Evropských společenství, ruší se pilířová struktura Unie zavedená Maastrichtskou smlouvou, ve které Evropská společenství (ES, ESUO, EURATOM) tvořila právě první

[53]EUROSKOP. Fakta o EU, Dokumenty EU, Zakládající smlouvy. *Euroskop* [online]. Praha:Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-2-10]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/738-lisabonska_smlouva.pdf

pilíř a všechny tři pilíře se stávají plně součástí primárního práva. Proto se i smlouva o založení ES přejmenovává na Smlouvu o fungování EU. K tomu bylo zapotřebí úplné propojení Smlouvy o EU a Smlouvy o fungování EU. Již v **Preambuli** Smlouvy o EU tak došlo k tomu, že jednotlivé odstavce, ve kterých se vyskytoval výraz „této smlouvy", byly doplněny o ustanovení „a Smlouvy o fungování EU". Propojení smluv dokazuje i změna HLAVY PRVNÍ – SPOLEČNÁ USTANOVENÍ, Článku prvního, kde pododstavec třetí zní:

„Unie je založena na této smlouvě a na Smlouvě o fungování Evropské unie (dále jen ‚Smlouvy'). Tyto dvě smlouvy mají stejnou právní sílu. Unie nahrazuje Evropské společenství a je jeho nástupkyní."

Významné je doplnění Smlouvy o EU o nový Článek 1a, který odpovídá **začlenění Listiny základních práv EU do primárního práva Unie**. Tato Listina byla původně přijata jako Charta lidských práv orgány Unie v Nice roku 2000, avšak její forma deklarace doposud nebyla pro členské státy Unie právně závazná a tedy ani vynutitelná.

„Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřípustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů."[54]

Začlenění Charty lidských práv se odráží i v Článku 2, Smlouvy o EU, ve kterém cíle Unie jsou doplněny o bod 5.*: „Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřípustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů."* Dále se začlenění Charty odráží v Článku 6, který původně vyjadřoval založení Unie na zásadách a právech vyplývajících z Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950. Po

[54]Smlouva o EU ve znění Lisabonské smlouvy, HLAVA PRVNÍ – SPOLEČNÁ USTANOVENÍ, Článek 1a

novelizaci Lisabonskou smlouvou je však Unie založena jak na této Úmluvě, tak na Chartě lidských práv EU.

Cíle Unie (Článek 2) byly dále rozšířeny o cíle Společenství, převážně o cíle spojené s vytvořením vnitřního trhu a jeho čtyř ekonomických svobod, hospodářské a měnové unie (viz Lisabonská smlouva, Článek 1, bod 4.).

HLAVA II, Smlouvy o EU, nově nese název „DEMOKRATICKÉ ZÁSADY" a dochází k nahrazení původního článku 8. Nové články 8, 8a) a 8b) odráží založení Unie na zastupitelské demokracii, právo občanů podílet se na demokratickém životě Unie a začlenění institutu občanské iniciativy.

Posílená spolupráce se rozšiřuje na minimálně devět členských států, z původních osmi zemí.

Kromě zařazení Charty LP EU do primárního práva EU Smlouva o EU nedostála v rámci své sociální politiky Unie výrazných změn.

Smlouvu o založení ES (Smlouvu o fungování EU) mění Lisabonská smlouva takto:

Jak již bylo řečeno, Lisabonská smlouva přináší nové dělení a řazení politik na politiky s výlučnými, sdílenými pravomocemi a na politiky s podpůrnými, koordinačními a doplňkovými pravomocemi. K tomuto účelu byla do Smlouvy o fungování EU vložena nová HLAVA I. – DRUHY A OBLASTI PRAVOMOCÍ UNIE. Tato hlava je důležitá z hlediska zařazení sociální politiky EU. Článek 2b) říká, že Unie sdílí pravomoc s členskými státy v oblasti vnitřního trhu, **sociální politiky, pokud jde o hlediska vymezená v této smlouvě**; hospodářská, sociální a územní soudržnost; zemědělství a rybolov, životní prostředí; ochrana spotřebitele; doprava; transevropské sítě; energetika; prostor svobody, bezpečnosti a práva. **Sociální politiku tedy řadíme mezi politiky se sdílenými pravomocemi.**

Oblasti s výlučnými pravomocemi (dle Článku 2c) jsou: celní unie; stanovení pravidel hospodářské soutěže nezbytných pro fungování vnitřního trhu; měnová politika pro členské státy, jejichž měnou je euro; zachování biologických mořských zdrojů v rámci společné rybářské politiky; společná obchodní politika.

Poslední skupinu, politiky podpůrné, tvoří autonomie členských států v oblasti ochrany a zlepšování lidského zdraví, průmyslu, kultuře, cestovním ruchu, všeobecném vzdělávání, odborném vzdělávání, mládeže a sportu, civilní ochraně a správní spolupráci (viz Článek 2e).

Pro oblasti s výlučnými či sdílenými pravomocemi Unie vždy platí pravidlo obsažené v Článku 5a): *„Při vymezování a provádění svých politik a činností přihlíží Unie k požadavkům spojeným s podporou vysoké úrovně zaměstnanosti, zárukou přiměřené sociální ochrany, bojem proti sociálnímu vyloučení a vysokou úrovní všeobecného a odborného vzdělávání a ochrany lidského zdraví.“*[55] V Článku 5b) je stanoveno, že: *„Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“*

Jaké pravomoci má tedy Unie v případě oblastí, ve kterých má výlučné pravomoci a v oblastech se sdílenými pravomocemi? Na toto odpovídá Článek 2a).

*„1. Svěřují-li v určité oblasti Smlouvy Unii **výlučnou pravomoc**, může pouze Unie vytvářet a přijímat právně závazné akty a členské státy tak mohou činit pouze tehdy, jsou-li k tomu Unií zmocněny nebo provádějí-li akty Unie.*

*2. Svěřují-li v určité oblasti Smlouvy Unii **pravomoc sdílenou** s členskými státy, mohou v této oblasti vytvářet a přijímat právně závazné akty Unie i členské státy. Členské státy vykonávají svou pravomoc v rozsahu, v jakém ji Unie nevykonala. Členské státy opět vykonávají svou pravomoc v rozsahu, v jakém se Unie rozhodla svou pravomoc přestat vykonávat.“*[56]

Nejdůležitější hlavou pro účely této práce je opět **VOLNÝ POHYB OSOB**, SLUŽEB A KAPITÁLU, která v ČÁSTI TŘETÍ (Vnitřní politiky) byla přesunuta do **HLAVY IV**. Jiné změny Lisabonská smlouva této hlavě nepřináší. Žádné změny nepřináší Smlouva ani oblasti **ZAMĚSTNANOSTI**, ta se pouze přesouvá z HLAVY VIII do **HLAVY IX.**

[55] HLAVA II - OBECNĚ POUŽITELNÁ USTANOVENÍ

[56] Lisabonská smlouva, Článek 2, B – JEDNOTLIVÉ ZMĚNY, bod 12

Hlava XI - „SOCIÁLNÍ POLITIKA, VŠEOBECNÉ A ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A MLÁDEŽ“ - se označuje jako **HLAVA X. a nese opět název „SOCIÁLNÍ POLITKA**“. Oblast VŠEOBECNÉHO A ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ, MLÁDEŽE A SPORTU se přesouvá do HLAVY XI. Lisabon nepřináší Smlouvě o fungování EU žádné výrazné změny ani v hlavě týkající se sociální politiky EU.

Na závěr této kapitoly bylo v úmyslu uvést **časovou osu** obsahující jednotlivé smlouvy primárního práva a jejich novelizace, s důrazem na tři pilíře sociální politiky EU. Jelikož však jde o příliš rozsáhlý diagram, je uveden v **Příloze č. 2,** této práce. Tato časová osa má čtenáři poskytnout stručný přehled o vzniku a vývoji sociální politiky EU nastolené novelizacemi těchto smluv**.**

Díky tomuto shrnutí lze snadno rozpoznat nárůst kompetencí Unie a jejích orgánů (tzv. kompetenčních ustanovení) v oblasti sociální politiky EU, jako politiky se sdílenými pravomocemi, a proto může být tento diagram právem označován za jeden z přínosů této diplomové práce.

Právě tyto oblasti, ve kterých má Rada pravomoc přijímat opatření ve formě nařízení, a především ve formě směrnic, jsou ty oblasti, ve kterých Unie stanoví minimálními požadavky na sociální politiky svých členských států a jsou to ty oblasti, ve kterých Unie ovlivňuje právní úpravu členských států a tedy i právní úpravu České republiky.

2.3 Sociální politika v sekundárním právu EU

Sekundární právo je realizačním nástrojem práva primárního. Nařízení, směrnice, doporučení a stanoviska mohou být vydávány jen na základě zmocnění a v mezích určených primárním právem. Pokud bychom měli připodobnit vztah práva primárního a sekundárního pojmům národního právního řádu, pak bychom primární právo označili jako právní normy ústavní a právo sekundární jako zákonné právní normy. Z hlediska zkoumání vlivu sociální politiky EU na právní úpravu ČR, nás bude zajímat především sekundární právo ve formě nařízení a směrnic. Jak již bylo několikrát zmíněno a Lisabonskou smlouvou potvrzeno, sociální politika patří do politik se

sdílenými pravomocemi. Na základě principu subsidiarity a proporcionality pak Unie vydává opatření jen v těch oblastech sociální politiky, které není schopen členský stát efektivně řídit sám a které považuje Unie za oblast společného zájmu.

Na základě článku 153, HLAVYX – **SOCIÁLNÍ POLITIKA**, Smlouvy o fungování EU (ve znění Lisabonské smlouvy), bylo zjištěno, že Unie, respektive Rada je oprávněna vydávat normy sekundárního práva **(směrnice)** určující minimální standardy v těchto oblastech:

- zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků;
- pracovní podmínky;
- sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků;
- ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru;
- informování pracovníků a konzultace s nimi;
- zastupování a kolektivní obrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování;
- podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí oprávněně pobývajících na území Unie;
- zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí;
- rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti;
- boj proti sociálnímu vyloučení;
- modernizace systémů sociálního zabezpečení.

Co se týče zbylých dvou pilířů sociální politiky EU, to je **VOLNÉHO POHYBU OSOB (HLAVY IV.)** a politiky **ZAMĚSTNANOSTI (HLAVY IX.)**, tam má Unie následující oprávnění. V oblasti **ZAMĚSTNANOSTI** Unie pouze podporuje koordinaci jednotlivých politik zaměstnanosti členských států, doplňuje jejich činnost a určuje hlavní zásady politiky zaměstnanosti.

V oblasti **VOLNÉHO POHYBU OSOB** Unie přijímá **nařízení a směrnice** potřebná k zajištění volného pohybu pracovníků, kde odstraní jakoukoli diskriminaci na základě státní příslušnosti (pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky). Na základě tohoto práva pak zajistí, aby se pracovníci mohli ucházet o

skutečně nabízená pracovní místa, pohybovat se za tím účelem volně na území členských států, pobývat zde a zůstat zde i po skončení zaměstnání. Pro volný pohyb pracovníků je nezbytné i oprávnění přijímat tyto opatření v oblasti sociálního zabezpečení, a to z důvodu započtení všech dob získaných podle různých vnitrostátních právních předpisů pro účely vzniku a zachování nároků na dávky, jakož i pro výpočet jejich výše a vyplácení těchto dávek.

Nespočetně velké množství nařízení a směrnic vydaných ve výše zmiňovaných oblastech, či pilířích sociální politiky EU, je třeba pro lepší přehlednost klasifikovat. Následnou klasifikaci přebírá práce od Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), jež uvedené směrnice a nařízení ve své gesci. Dále je seznam doplněn o opatření významné z pohledu I. Tomeše, bývalého náměstka ministra práce a sociálních věcí a předního odborníka působícího v oblasti sociální politiky, práva sociálního zabezpečení a sociální správy. **V Příloze č. 3 je uveden „pouhý“ výčet nejdůležitějších směrnic a nařízení ovlivňující právní úpravu ČR. Tento seznam je však považován za další přínos této práce.** Konkrétnímu vlivu směrnic a nařízení, neboli vlivu sociální politiky EU na právní úpravu ČR, se bude práce věnovat v kapitole třetí.

3. VLIV SOCIÁLNÍ POLITIKY EU NA PRÁVNÍ ÚPRAVU ČR

Sociální politiku Evropské unie vymezuje široké pole dokumentů, jak koncepčních (například strategie Evropa 2020), tak legislativních (acquis communautaire). Které dokumenty však přímo ovlivňují českou právní úpravu? *„Z hlediska účinků evropského práva na právo české je… možno rozlišovat mezi bezprostředně závaznými prameny práva, kterými jsou smlouvy a nařízení… a prameny práva, které musí být do národního (vnitrostátního) práva implementovány prostřednictvím zákonů, jako je tomu v případě směrnic.“*[57]

Pouze směrnice tedy musí být implementovány do české legislativy v tzv. implementační lhůtě, která obvykle trvá dva až tři roky a přímo tak ovlivňují právní úpravu ČR. V kapitole třetí se proto práce zaměří na směrnice vydané v oblasti sociální politiky EU a na jejich konkrétní vliv na právní úpravu ČR.

3.1 Vliv primárního práva na právní úpravu ČR

3.1.1 Screening

Úplně prvním dokumentem významným pro sociální politiku ČR a pro její sociální legislativu byla přihláška České republiky ke členství v EU[58]. Velmi přeneseně můžeme o tomto dokumentu hovořit jako o dokumentu primárního práva EU, jelikož do primárního práva EU řadíme nejen zakladatelské smlouvy a jejich novelizace, ale též přístupové smlouvy členských států. A právě přihláška ke členství je první z kroků, jenž vede k možnému členství daného státu v EU.

Jakmile byla ČR označena za kandidátskou zemi Evropské unie, započal proces zvaný „screening“, neboli proces hodnocení sladěnosti české právní úpravy s právní úpravou EU, označované jako „acquis“. Tento screening provádí evropská Komise, která každoročně vydává zprávy o dosaženém pokroku. Sladěnost práva kandidátské země s právem EU se mapuje v jednatřiceti oblastech, mluvíme o 31 kapitolách (viz

[57] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4. Str. 59

[58] Tuto přihlášku podal za ČR předseda vlády V. Klaus dne 17. ledna 1996.

Příloha č. 4). Jednou z těchto oblastí je oblast sociální. Kapitola týkající se sociální oblasti nese pořadové číslo třináct a název **„Sociální politika a zaměstnanost“.**

Kromě kapitoly třinácté se hodnocení sociální politiky ČR objevuje i v jiných kapitolách, především těch ekonomických. Jak bylo uvedeno výše, oblast sociální a oblast hospodářskou dnes již nelze zcela izolovat, je tedy třeba mluvit o sociálně ekonomickém systému země. Důvodem neoddělitelnosti těchto dvou oblastí (hospodářské politiky a politiky sociální) je neustálé prohlubování veřejného dluhu. Při tvorbě koncepčních nástrojů sociální politiky je třeba dbát na udržitelnost sociální politiky země z hlediska veřejných financí. Dnes převládá názor, že udržitelnost sociálního státu je možná jen skrze snižování výdajů na sociální politiku. G. Munková ve své knize „Sociální politika evropských zemí“ tvrdí: *„Většina těchto zpráv* (Zprávy EK o pokroku ve sladěnosti legislativy ČR s legislativou EU, pozn. autora) *směřuje svými návrhy ke snížení úrovně sociálního zabezpečení s poukazem na nutnost konsolidace státního rozpočtu, zvýšení konkurenční schopnosti, přestavby sociálního systému“.*

Následující tabulka uvádí konkrétní oblasti screeningu v rámci kapitoly 13 „Sociální politika a zaměstnanost“. Zároveň práce nabízí výčet zákonů, které byly na základě procesu slaďování českého práva a unijního acquis přímo dotčeny. Novelizace české právní úpravy proběhla tzv. Euronovelou, či také harmonizační novelou. V oblasti české sociální politiky a politiky zaměstnanosti tato novela proběhla zákonem č. 155/2000 Sb. Jak již práce vícekrát zmiňovala, předpisy primárního práva a nařízení (jako právo sekundární) jsou přímo závazné, nebylo proto třeba je implementovat do české právní úpravy. Euronovela proto do české legislativy promítla pouze implementaci práva sekundárního, a to konkrétně směrnic.

Tabulka č. 1: Oblasti screeningu v rámci kapitoly 13 „Sociální politika a zaměstnanost“

Anglický název	Český název
Labour law	**Pracovní právo**
Equal treatment for women and men	**Rovnost zacházení s muži a ženami**
Anti-discrimination	**Anti-Diskriminace**
Health and safety at work	**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**
Social dialogue	**Sociální dialog**
Social protection	**Sociální ochrana**
Social inclusion	**Sociální začlenění**
Employment Policy	**Politika zaměstnanosti**
Public health	**Zdravotnictví (veřejné zdraví)**

Zdroj: Vlastní tvorba na základě dat z hodnotící zprávy EK, Dostupné z http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/cz-rr2002.pdf

Které konkrétní zákony tedy byly dotčeny v rámci screeningu? Screening probíhal v rámci tzv. přístupových jednání, která byla s ČR zahájena roku 1998. Hlavní část těchto přístupových jednání představoval právě screening. Přístupová jednání byla ukončena roku 2002, avšak do roku 2004 trvala přechodná období pro přijetí unijní legislativy. Jednotlivé novelizace právní úpravy tedy byly přijaté v mezidobí let 1998 a 2004.

Euronovelou (též harmonizační novelou), resp. zákonem č. 155/2000 Sb., byly v rámci třináctého kapitoly screeningu dotčeny především: Zákoník práce č. 65/1965 Sb.; Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti; Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti; Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře; Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád; Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky; Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání; Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích; Zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců; Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech; Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení; Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a Zákona č.236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců.[59]

3.1.2 ZAKLADATELSKÉ SMLOUVY A JEJICH NOVELIZACE

V rámci kapitoly 3.1 - Vliv primárního práva na právní úpravu ČR – je kromě screeningu třeba uvést i vliv zakladatelských smluv a jejich novelizací na českou právní úpravu. Práce však již několikrát uvedla, že primární právo Unie nemá přímý vliv na právní úpravu členských států. Z analýzy textů smluv primárního práva a jejich novelizací práce vymezila konkrétní kompetence Unie v oblasti sociální politiky EU. Jednotlivá kompetenční ustanovení práce znovu uvede v kapitole 3.2 – Vliv sekundárního práva na právní úpravu ČR, a to pro konkrétní instituty sociální politiky, konkrétně u práva sociálního zabezpečení a práva pracovního.

Pro vymezení **pravomocí Unie** je významný článek 2, Smlouvy o fungování EU. Z primárního práva má pro **pracovní právo** význam především čl. 45 a násl. SES, který zakládá bezprostřední nárok na uskutečnění svobodného **pohybu pracovních sil**, dále pak kompetenční ustanovení týkající se **sociální politiky** Evropské unie (čl. 151 a násl. SFEU). Pro oblast **sociálního zabezpečení** je významný především článek 51 SFEU a konečně, **zaměstnanost** upravuje článek 145 a násl. SFEU.

[59] SAGIT. Zákony, Sbírka zákonů. *Sagit* [online]. Ostrava, © 1996-2014 Nakladatelství Sagit [vid. 2014-4-10]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb00155&cd=76&typ=r

3.2 Vliv sekundárního práva EU na právní úpravu ČR

„Evropské sociální právo se vyznačuje sledováním dvou základních směrů či orientací. Tím jedním směrem je ***harmonizace,*** *což znamená, že komunitární právo přímo ovlivňuje obsah národních právních řádů pomocí nástrojů, které v sobě nesou prvky povinnosti; v tomto případě instituce ES přijímají většinou* ***směrnice****, které jsou závazné pro členské státy. Tato forma přichází v úvahu zpravidla v oblasti pracovního práva, zatímco pro oblast sociálního zabezpečení právní akty Společenství neukládají členským státům povinnost harmonizovat jejich systémy sociální ochrany. Druhá orientace, se kterou se v evropském sociálním právu setkáváme, je orientace na jednotlivé cíle, sbližování politik a národních systémů; zde se používá právních nástrojů, které v sobě nenesou prvek povinnosti a tento směr označujeme jako* ***konvergenci****. Tato forma se uplatňuje právě v oblasti sociálního zabezpečení.“*[60] Není proto náhoda, že kapitola 2.3, která obsahuje nejdůležitější předpisy sekundárního práva v oblasti sociální politiky EU, uvádí v oblasti pracovního práva opatření typu směrnic, zatímco v oblasti sociálního zabezpečení pouze opatření typu nařízení.

České právní prostředí je nepřímo ovlivňováno nařízeními, která jsou bezprostředně závazná, a není třeba je implementovat do národní legislativy. Českou právní úpravu přímo ovlivňují směrnice stanovující minimální standardy. Vydáváním směrnic a jejich implementací do národních právních řádů dochází k harmonizaci sociálního práva v zemích EU. *„Hlavní metodou evropského zákonodárství je harmonizace… jejímž nástrojem je směrnice.“*[61] Přijímané směrnice jsou ze své definice pro členské státy závazné, pokud jde o výsledek. Směrnice jsou „technickými normami“ k provádění nařízení, a proto jsou institucemi EU často připravovány tak podrobně a konkrétně, že členským státům nabízejí jen relativně malý prostor k použití vlastní cesty vedoucí k dosažení kýženého výsledku.

Druhá kapitola diplomové práce definovala sociální politiku EU za pomoci tři pilířů – volného pohybu osob, sociálních souvislostí volného pohybu a politiky

---

[60] TRÖSTER, Petr a kol. Právo sociálního zabezpečení. 4. Vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 367 s. ISBN 978-80-7400-032-4. Str. 64 - 65

[61] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4. Str. 58-59

zaměstnanosti. Zakladatelské smlouvy a jejich novelizace řadí tyto pilíře sociální politiky EU do tzv. Hlav, konkrétně se jedná o Hlavu upravující „Volný pohyb osob“, Hlavu s názvem „Sociální politika“ a Hlavu s názvem „Zaměstnanost“.

Z analýzy Hlav Zaměstnanosti, Volného pohybu osob a Hlavy Sociální politiky práce uvádí oblasti vlivu sociální politiky EU na právní úpravu členských států, a tedy i ČR, a to na základě principu subsidiarity. V některých těchto Hlavách a jednotlivých oblastech dochází k pouhé koordinaci, v jiných dochází k harmonizaci. Těmito oblastmi jsou:

ZAMĚSTNANOST:

- Amsterdam (1997/99): rozvoj **koordinované** spolupráce v oblasti zaměstnanosti, opatření přijatá Radou v oblasti zaměstnanosti nezahrnují harmonizaci právních a správních předpisů ČS.

VOLNÝ POHYB OSOB:

- EHS (1957): Rada přijímá **nařízení a směrnice** v oblasti zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti (v zaměstnávání, odměňování, pracovních podmínkách), práva volného pohybu - právo ucházet se o zaměstnání, pohybovat se v rámci Společenství, pobývat zde a zůstat zde i po skončení práce;
- Amsterdam (1997/99): **směrnice a nařízení** jsou přijímány v oblasti sociálního zabezpečení, vytvoření systémů započtení všech dob pro účely vzniku nároků na dávky a jejich výpočtu.

SOCIÁLNÍ POLITIKA

- JEA (1986/87): minimální standardy **(směrnice)** pro oblast pracovního prostředí, zdraví a bezpečnost práce;
- Amsterdam (1997/99): minimální standardy **(směrnice)** v oblasti pracovních podmínek, informování pracovníků a konzultací s nimi, zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, rovnosti mužů a žen na trhu pracovních příležitostí a na pracovišti;

- Nice (2001/03): minimální standardy **(směrnice)** doplněny o oblasti: sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků, ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru, zastupování a kolektivní obrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování, podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí legálně pobývajících na území Společenství, boj proti sociálnímu vyloučení, modernizace systémů sociálního zabezpečení.

Hlava „Volný pohyb osob" a „Sociální politika" uvádí tři hlavní oblasti úpravy české legislativy pomocí harmonizačních směrnic. Jde o oblast **pracovních vztahů**, oblast **sociálního zabezpečení** a o **oblast volného pohybu osob**.

Vliv sekundárního práva EU na právní úpravu ČR bude tato práce tedy sledovat v oblasti **pracovního práva** a dále v oblasti **sociálního zabezpečení. Oblast volného pohybu osob řadí tato práce do obou těchto oblastí zvlášť.**

Jako první uvede práce vliv sociální politiky EU na oblast sociálního zabezpečení, jelikož rozsáhlejší změny zaznamenala úprava pracovního práva.

3.2.1 VLIV SEKUNDÁRNÍHO PRÁVA NA ÚPRAVU PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

„Sociální zabezpečení je (na národní úrovni, pozn. autora) *upraveno mnoha právními předpisy vztahujícími se k jeho jednotlivým oblastem."*[62] Sociální zabezpečení ČR je jedním z hlavních nástrojů sociální politiky ČR a jeho „jednotlivými oblastmi" jsou: Sociální pojištění, Státní sociální podpora; a Sociální pomoc. Často jsou zaměňovány termíny sociální zabezpečení a pojistné na sociální zabezpečení, jež je (spolu s příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti) pouze jedním z druhů sociálního pojištění.

„Komunitární právo… nezakotvuje požadavek unifikace či sladění právní úpravy sociálního zabezpečení členských států, ale upravuje jejich spolupráci v sociální

[62] TRÖSTER, Petr a kol. Právo sociálního zabezpečení. 4. Vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 367 s. ISBN 978-80-7400-032-4. Str. 23

oblasti. Nejde o dosažení souladu (harmonizace) systémů sociálního zabezpečení členských států, ale o jejich účinnou konvergenci (sbližování) a koordinaci (přizpůsobení).“[63] Při koordinaci soustav sociálního zabezpečení je, dle nařízení 883/2004: *„nezbytné respektovat zvláštnosti vnitrostátních právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení a vypracovat pouze systém koordinace.“*[64]

Jednotlivé zákony nejsou tedy dotčeny procesem harmonizace systémů sociálního zabezpečení, a nedochází zde k výrazným změnám české právní úpravy. Z výčtu sekundárního práva přijatého v rámci sociální politiky EU je nyní jasné, proč jsou v oblasti sociálních souvislostí volného pohybu osob (viz kapitola 2.3) zaznamenána pouze nařízení, která jsou nástrojem koordinace právních soustav členských zemí EU.

Význam v koordinaci sociálního zabezpečení členských států EU má především **nařízení Rady č.1408/71/EHS, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství** (viz Příloha č. 5) a nařízení č. **574/72/EHS**, které stanovuje postup při realizaci nařízení č. 1408/71. Nařízení č. 1408/71 je hmotně právního charakteru, zatímco nařízení č. 574/72 je předpis procesně právního charakteru. Dalším významným nařízením je nařízení č. **859/2003/ES**, které rozšířilo působnost dvou zmiňovaných nařízení na občany třetích států, kteří od té doby disponují stejnými právy a povinnostmi, jako občané EU. Nařízení č. 1408/71 bylo spolu s nařízením č. 574/72 několikrát novelizováno.[65]

Obecnou úpravou (tzv. kompetenční normou) volného pohybu pracovníků obsahuje právo primární, konkrétně Hlava IV – Volný pohyb osob, služeb a kapitálu, Smlouvy o fungování EU, článek 45 a násl.[66] Článek 48, SFEU říká, že „*Rada je oprávněna přijímat opatření v **oblasti sociálního zabezpečení**, která jsou nezbytná*

[63]TRÖSTER, Petr a kol. Právo sociálního zabezpečení. 4. Vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 367 s. ISBN 978-80-7400-032-4. Str. 65

[64]NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, Preambule, bod (4)

[65] Přehled novelizací viz stránky MPSV, dostupné z: http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=549

[66] Toto kompetenční ustanovení vzniká novelizací Smlouvy o ES Amsterdamskou smlouvou.

k vytvoření systému, který migrujícím pracovníkům a oprávněným rodinným příslušníkům zajistí: a) započtení všech dob splněných podle práva členských států pro účely vzniku a trvání nároků na dávky, jakož i pro výpočet jejich výše; b) vyplácení dávek osobám s bydlištěm na území členských států.“

Bez přijetí těchto opatření by docházelo k překážkám volného pohybu pracovních sil, a to z důvodu odlišnosti systémů sociálního zabezpečení. Jednotlivé systémy mohou obsahovat různé podmínky vzniku nároků (na dávky) ze sociálního zabezpečení a mohlo by se stát, že by migrující pracovník ztratil část či veškerá práva na sociální zabezpečení v důsledku rozdílnosti těchto podmínek.

Proces koordinace systémů sociálního zabezpečení upravuje nařízení **č.883/2004**, **o koordinaci soustav sociálního zabezpečení** (viz Příloha č. 6) a nařízení **č.987/2009,** kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004. Dle „preambule“ nařízení č. 883/2004, bodu (44) *„je nezbytné přijmout nové nařízení, které zruší nařízení (EHS) č. 1408/71. Je však třeba, aby za účelem zajištění právní jistoty zůstalo nařízení (EHS) č. 1408/71 v platnosti a mělo nadále právní účinky vzhledem k některým aktům Společenství a dohodám, kterých je Společenství stranou.“*

Koordinace soustav sociálního zabezpečení je za pomoci nařízení č. 883/2004 a č. 987/2009 komplexně upravena. Mezi těmito nařízeními je stejný vztah jako mezi nařízeními č. 1408/71 a č. 574/72. Nařízení č. 883/2004 je hmotně právního charakteru a nařízení č. 987/2009 je k tomuto nařízení prováděcím předpisem, tedy je charakteru procesně právního. Tato dvě nařízení upravují koordinaci systémů sociálního zabezpečení nejen v rámci EU, ale text je (jak uvádí název nařízení) „s významem pro Švýcarsko a EHP“.[67] Nařízení č. 1231/2001/EU navíc působnost těchto nařízení rozšiřují na příslušníky třetích zemí.

[67] EHP neboli Evropský hospodářský prostor je sdružení zemí EU a Evropského společenství volného obchodu (ESVO). Země ESVO tvoří 4 evropské státy, které se z nejrůznějších důvodů nechtěly stát členy EU, a to konkrétně Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko. Mezi sebou mají tyto země vytvořenou zónu volného obchodu. Aby však tyto země mohly zároveň využívat ekonomických svobod vnitřního trhu EU, podepsaly s EU dohodu o vzniku Evropského hospodářského prostoru. Tuto dohodu však nepodepsalo Švýcarsko, proto EHP tvoří pouze EU a Island, Lichtenštejnsko a Norsko.

Nyní konkrétně k vlastní koordinaci systémů. Ta je zajištěna prostřednictvím dodržování čtyř základních principů:[68]

1. **Rovnost zacházení (princip národního zacházení)**, neboli zákaz jakékoli diskriminace v oblasti sociálního zabezpečení na základě státní příslušnosti. Právní úprava sociálního zabezpečení, platná pro občany daného státy tak nesmí být odlišná pro občany jiného státu v daném státě pracujících (Př.: není možné, aby nárok na výplatu dávek důchodového pojištění byl podmíněn pro rezidenty dobou pojištění 15 let a pro nerezidenty dobou pojištění 25 let).(Nařízení č. 1408/71, ČÁST I, Čl. 3; Nařízení č. 883/2004, HLAVA I, Čl. 4)

2. **U Principu jednoho právního řádu** je pro vznik nároků ze sociálního zabezpečení určující pravidlo „lex loci laboris“, neboli právní řád výkonu práce, nehledě na místo trvalého pobytu pracovníka.(Nařízení č. 1408/71, Čl. 13)

3. **Sčítání dob pojištění** zajišťuje zachování práv z pojištění, ať již tato práva vznikla v jakémkoli státě EU. Úpravu tohoto principu nalezneme jak v nařízení č. 574/72, Článku 15, který uvádí, že se princip sčítání dob pojištění aplikuje ve všech oblastech uvedených v nařízení 1408/71, Článku 4, tedy pro nároky v nemoci, invaliditě, mateřství, pro důchodové nároky (starobní, vdovské i sirotčí), nároky v nezaměstnanosti, stejně jako na nárok na pohřebné a dávky rodinné. Dále tento princip obsahuje i „koordinační nařízení“ 883/2004 v HLAVĚI, Článku 6 – Věcná oblast působnosti.

4. **Zachování získaných nároků a jejich výplata v rámci EU.** Nabytá práva jsou dle tohoto principu vyplácena přes hranice státu, a to dle Čl. 10 (1) nařízení č. 1408/71 a dle HLAVY I, Čl. 7 nařízení č. 883/2004.

[68] TRÖSTER, Petr a kol. Právo sociálního zabezpečení. 4. Vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 367 s. ISBN 978-80-7400-032-4. Str. 68-70

Významné je nařízení č. 883/2004 též z pohledu unifikace terminologie. V HLAVĚ I – OBECNÁ USTANOVENÍ, nalezneme definice takových termínů jako je „zaměstnání“, „pojištěná osoba“, „příhraniční pracovník“, „rodinný příslušník“, „doba pojištění“, „doba zaměstnání“, „důchod“, „předdůchodové dávky“, „pohřebné“, či „rodinné dávky“ (viz Příloha č. 6).

Zapomenout však nesmíme ani na nařízení č. **1612/68/EEC, o volném pohybu pracovníků** v rámci Společenství. Toto nařízení zajišťuje volný pohyb pracovníků, jakož i další práva, která budou blíže představena v kapitole zabývající se vlivem unijního práva na oblast pracovního práva. Z hlediska sociálního zabezpečení je však důležitý Čl. 7, odstavec první a druhý (viz Příloha č. 7), který stanoví, *že „s pracovníkem, který je státním příslušníkem členského státu, nesmí být na území jiného členského státu z důvodu jeho státní příslušnosti zacházeno jinak než s tuzemskými pracovníky, jde-li o podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, zejména z oblasti odměňování, propouštění a návratu k povolání nebo opětného zaměstnání, pokud se stal nezaměstnaným.* ***Požívá stejné sociální a daňové výhody jako tuzemští pracovníci***.

Obdobná práva požívají též rodinní příslušníci pracovníka, a to dle HLAVY III – Rodiny pracovníků, Článku 10, nařízení č. 1612/68/EC (viz Příloha č. 7).

3.2.2 VLIV SEKUNDÁRNÍHO PRÁVA NA ÚPRAVU PRACOVNÍHO PRÁVA

V oblasti pracovního práva došlo k **harmonizaci** právních předpisů EU a české právní úpravy. *„Na úrovni Evropské unie dodnes neexistuje ucelený systém evropského komunitárního pracovního práva, zákonodárství Evropských společenství totiž zůstává v zajetí principu subsidiarity.“*[69]

Přesto EU reguluje stále větší množství oblastí sociální politiky, které jsou v České republice součástí práva pracovního. EU na základě kompetenčních ustanovení primárního práva zasahuje prostřednictvím nařízení a směrnic do české úpravy pracovního práva v oblastech volného pohybu pracovníků, antidiskriminace, rovnosti

[69] TRÖSTER, Petr a kol. Právo sociálního zabezpečení. 4. Vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 367 s. ISBN 978-80-7400-032-4. Str. 57

mužů a žen v zaměstnání, v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, informovanosti a konzultacích zaměstnavatelů a zaměstnanců, zvláštní ochrany žen a mladistvých při práci, v oblasti pracovní doby, druhů pracovních poměrů, v oblasti změn pracovních poměrů či ukončení pracovních poměrů (viz kapitola 2.3).

„Je nepochybné, že pracovní právo České republiky je zejména od konce 90. let[70] *výrazně ovlivňováno právem Evropských společenství. K nejvýznamnější změně českého pracovního práva ve vazbě na Evropskou unii došlo před vstupem České republiky* ***harmonizační novelou č. 155/2000 Sb.****, která harmonizovala české pracovní právo s desítkami směrnic EU a dotkla se mnoha desítek ustanovení stávajícího zákoníku práce.“*[71]

Harmonizační novela, či „Euronovela zákoníku práce“ provedla změny v zákoníku práce, tj. v zákonu č. 65/1965 Sb. *„Hlavním cílem této novely bylo promítnutí příslušných směrnic ES* (ve výše zmiňovaných oblastech, pozn. autora) *do pracovněprávní úpravy a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES.“*[72] Jakých ustanovení Zpr. 65/1965 Sb., se novela přímo dotkla, je uvedeno explicitně u každé ze subkapitol 3.2.2.1 až 3.2.2.10.

V průběhu trvání členství České republiky v EU však došlo k dalším novelizacím zákoníku práce. V roce 2006 došlo k přijetí nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb. Následující text uvádí míru vlivu acquis communautaire v oblasti pracovního práva a úpravu jednotlivých institutů pracovního práva ČR, ve znění současného zákoníku práce, tedy za pomoci zákona č. 262/2006 Sb. Nejen původní zákoník práce č. 65/1965 Sb. musel implementovat standardy směrnic EU do svého textu (prostřednictvím harmonizační novely – zákona č. 155/2000 Sb.), ale i současný zákoník práce musel tyto minimální standardy zachovat. Jelikož od přijetí současného zákoníku práce uplynulo již osm let, představuje subkapitola 3.2.2.11 další novely a zákony, jež významně ovlivnily dnešní podobu pracovního práva. Opět je třeba čtenáře

[70] Roku 1996 byla podána přihláška k členství v EU a od roku 1998 docházelo k úpravám české legislativy v rámci procesu „screeningu“.

[71] BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4. str. 12

[72] Tamtéž, str. 38

upozornit, že následující text obsahuje ustanovení zákoníku práce platná k datu vyhotovení této práce.

3.2.2.1 Volný pohyb pracovníků a rovnost zacházení

Obecně **volný pohyb pracovníků** je samostatně vydělen z kapitoly Volného pohybu osob, služeb a kapitálu již od samého počátku, od Smlouvy o založení EHS z roku 1957. Volný pohyb pracovních sil má být realizačním nástrojem politiky plné zaměstnanosti. Dle kompetenčního ustanovení (HLAVYIV., KAPITOLY I., Článku 45 (3) SFEU) obsahuje právo na volný pohyb pracovníků právo ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa; pohybovat se za tím účelem na území členských států; pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání a zůstat na území členských států po skončení zaměstnání. Tato práva mají též rodinní příslušníci pracovníka. Na pracovním trhu EU je tedy odstraněna jakákoli diskriminace pracovních sil na základě státní příslušnosti (k realizaci práva na volný pohyb pracovníků jsou přijímány jak nařízení, tak směrnice).

Z tohoto důvodu bylo třeba vymezit a právně **zakotvit postavení občanů členských států EU na českém trhu práce**. K tomuto došlo nikoli novelizací zákoníku práce, ale novelizací zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který tak nahradil předchozí zákon č. 1/1991 Sb. Tento zákon postavil příslušníky členských zemí EU a jejich rodinné příslušníky na roveň českým občanům. Kdo se považuje za rodinného příslušníka, určil Čl. 10 nařízení č. 1612/68.

Nejzákladnějším nařízením upravující volný pohyb pracovníků **je nařízení č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství.** Článek první definuje právo na zaměstnání v kterémkoli členském státě EU.

„Každý státní příslušník členského státu má právo, bez ohledu na místo svého bydliště, na přístup k zaměstnání a na jeho výkon na území jiného členského státu v

souladu s právními a správními předpisy, které upravují zaměstnávání státních příslušníků tohoto státu.“[73]

Nařízení č. 1612/68 je pro český právní řád bezprostředně závazné bez potřeby implementace, přesto ovlivnilo právní úpravu ČR skrze antidiskriminační zákon.

Nařízení vymezuje základní svobodu volného pohybu pracovníků a **princip rovného zacházení s těmito pracovníky** v následujících článcích a oblastech. Článek 1, odstavec 2, princip rovného zacházení s pracovníky zakotvuje ve smyslu přístupu k zaměstnání:

„Na území jiného členského státu požívá stejné přednosti pro přístup k volnému zaměstnání zejména, jakou mají státní příslušníci tohoto státu.“[74]

Článek 5 dále zakotvuje princip národního zacházení při poskytování služeb zaměstnanosti. Naopak čl. 7 aplikuje zásadu rovného zacházení již v zaměstnaneckém poměru:

„S pracovníkem, který je státním příslušníkem členského státu, nesmí být na území jiného členského státu z důvodu jeho státní příslušnosti zacházeno jinak než s tuzemskými pracovníky, jde-li o podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, zejména z oblasti odměňování, propouštění a návratu k povolání nebo opětného zaměstnání, pokud se stal nezaměstnaným.“[75]

Druhý odstavec Článku 7 dále pracovníkům v zaměstnaneckém poměru dává stejná práva na odborné vzdělávání a rekvalifikace. Článek osmý dále zavádí princip rovnosti v členství v odborových organizacích.

Stejné oblasti vymezuje i antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. Tento zákon blíže vymezuje právo rovného zacházení a zákazu diskriminace ve věcech: práva na

---

[73]Nařízení č. 1612/68, ČÁST PRVNÍ – Zaměstnávání a rodiny pracovníků, HLAVA I – PŘÍSTUP K ZAMĚSTNÁNÍ, Článek 1 (1)

[74]Nařízení 1612/68, Část první - ZAMĚSTNÁVÁNÍ A RODINY PRACOVNÍKŮ, Hlava I – Přístup k zaměstnání, Článek 1 (2)

[75] Tamtéž, Článek 7 (1)

zaměstnání a **přístupu k zaměstnání**; přístupu k povolání, podnikání a jiné **samostatně výdělečné činnosti**; pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně **odměňování**; členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů; členství a činnosti v profesních komorách; **sociálního zabezpečení**; přiznání a **poskytování sociálních výhod**; přístupu ke **zdravotní péči** a jejího poskytování; přístupu ke **vzdělání** a jeho poskytování; **přístupu ke zbožím a službám** včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti.

Zásadu rovného zacházení v přístupu k zaměstnání, přístupu k poradenství pro volbu povolání, v oblasti podmínek zaměstnání a pracovních podmínek, v účasti v odborových organizacích, realizuje konkrétně **směrnice 2000/78/ES, která tvoří obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání.** Působnost tohoto nařízení byla rozšířena na občany EHP nařízením Parlamentu a Rady (EU) **č. 492/2011** ze dne 5. dubna 2011.

Rovné zacházení se všemi zaměstnanci bylo zakotveno do českého právního řádu prostřednictvím novely zákoníku práce č. 65/1965 Sb., který byl doplněn v §1 o odstavce 3 a 4. V současném zákoníku práce je rovné zacházení a zákaz diskriminace upraveno v Části první – Všeobecná ustanovení, Hlavě IV. - Rovné zacházení a zákaz diskriminace, §16 a §17. Prozatím uvádí práce pouze §16 (1).

„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“.[76]

Nově se tedy českému zaměstnavateli uložila povinnost zajistit rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování, odborné přípravy, či pracovní postup.

Jak již práce zmiňovala, nařízení zakotvuje obdobná práva i pro rodinné příslušníky pracovníků. Článek 10, odstavec první, proto vymezuje, kdo je tímto rodinným příslušníkem. Na trhu práce se tedy mohou o zaměstnání ucházet: manžel

[76] §16, odst. 1, z. č. 262/2006 Sb.

nebo manželka, děti do 21 let, nebo závislí na rodičích, nebo příbuzní ve vzestupné linii pracovníka a jeho manžela nebo manželky, kteří jsou na nich závislí.

Právo pohybovat se v rámci Unie a pobývat zde realizuje konkrétní směrnice EP a Rady č. **2004/38/ES** ze dne 29. dubna 2004**, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.**

V souvislosti s volným pohybem pracovníků je třeba zmínit institut vysílání pracovníků**.** Jedná se o případy, kdy je zaměstnanec vyslán k výkonu práce na území jiného členského státu EU. **Směrnice EP a Rady EU č. 96/71/ES, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb,** byla zapracována do zákoníku práce. V případě vysílání pracovníků, které je dočasné, dochází ke střetu právních režimů země, kde je práce vykonávána a země, která zaměstnance vyslala. Dle této směrnice musí přijímací stát zajistit pracovníkovi stejné pracovní podmínky, jaké poskytuje svým zaměstnancům, nezávisle na právním řádu, jímž se pracovněprávního vztahu řídí. Směrnice se implementovala do zákoníku práce, konkrétně do §6, odstavce 2 až 5. V současném zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) nalezneme úpravu institutu vysílání pracovníků v Hlavě IX. – Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu evropské unie, § 319.

§ 319, z. č. 262/2006 Sb., říká, že se na zaměstnance zaměstnavatele z členského státu EU vyslaného na území ČR k výkonu práce, vztahuje úprava ČR v oblasti:

- maximální délky pracovní doby a minimální dobu odpočinku;
- minimální délky dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část;
- minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas;
- bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců;
- rovného zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákazu diskriminace;

- a pracovních podmínek při agenturním zaměstnávání.

Pokud však bude úprava těchto institutů pracovního práva právního řádu vysílacího státu pro pracovníka příznivější, užije se této úpravy. Navíc zákon určuje, že se §319 nepoužije v případě, že je pracovník vyslán na území ČR na dobu kratší 30 dní za kalendářní rok, pokud není vyslán prostřednictvím agentury práce.

Diskriminace pracovníků však nemusí přicházet jen ze strany zaměstnavatele, ale i ze strany zaměstnanců. Pravidlo, že nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávních vztahů (§7, odst. 2, z. č. 65/1965 Sb.) se doplnilo o zákaz ponižování lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích na základě nežádoucího chování sexuální povahy, a zároveň došlo k definici takového chování. Současná právní úprava vyřešila oblast diskriminace tak, že ve svém § 16 obecně upravuje zákaz jakékoli diskriminace v pracovněprávních vztazích, a dále určuje, co není považováno za rozdílné zacházení.[77] Ve věcech přímé diskriminace, nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, pokynů k diskriminaci, navádění k diskriminaci a v případech, kdy je rozdílné zacházení přípustné, odkazuje na zákon speciální, konkrétně na zákon antidiskriminační (z. č. 198/2009 Sb.). Stejně tak odkazuje na antidiskriminační zákon pro případ poskytování právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích.

3.2.2.2 Rovnost mužů a žen v pracovním právu

Princip rovného zacházení však nezahrnuje pouze zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti, ale i na základě rasy, náboženství, etnického původu, vyznání, světového názoru, sexuální orientace, majetkových poměrů, ale i z důvodu pohlaví. Unijní právo klade mimořádně velký důraz na rovnost mezi muži a ženami

[77] §16, odst. 3: *Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.*

v pracovněprávních vztazích, jakož i v přístupu k zaměstnání, odborné přípravě, v možnosti pracovního postupu (kariérního růstu), v odměňování, ale i rodičovského volna.

Zásada rovného zacházení je obecně upravena ve **směrnici č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy a, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky** (ve znění směrnice č. 2002/73/EHS).

Z tohoto důvodu byla do českého zákoníku práce zapracována ustanovení obsahující zvýšenou ochranu zaměstnanců v souvislosti s domáháním se práv a nároků v případě, že došlo k porušení těchto práv a povinností vyplývající ze zásady rovnosti mužů a žen. Kromě práva na domáhání se upuštění takového jednání, vzniklo právo na odstranění následků takového jednání, a to zadostiučiněním, či náhradou nemajetkové újmy (viz §7 odstavec 3 až 6, zákona č. 65/1965 Sb.).

Novější směrnicí je pak Směrnice EP a Rady č. 2006/54/ES, o zavedení zásady **rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání** a povolání (jde o doplnění směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání).

V souvislosti s porušováním zásady rovnosti mužů a žen práce uvádí směrnici **Rady č. 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví** (rozšířená směrnicí 98/52/ES). Tato směrnice byla promítnuta do českého právního řádu prostřednictvím zákona č. 99/1963 Sb., **občanského soudního řádu.** Domáhat se svých práv vyplývajících ze zákazu diskriminace, může pracovník u soudu. Platí zde domněnka, že má soud za prokázané, že k diskriminaci pracovníka došlo, pokud nebude zaměstnavatelem dokázán opak. Důkazní břemeno tedy leží na straně zaměstnavatele, nebo toho, kdo zásadu rovného zacházení porušil. Úpravu důkazního břemene nalezneme dnes (stejně jako v době implementace směrnice č. 97/80/ES) v §133a, OSŘ.[78]

[78] § 133a, OSŘ: **Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci**

Rovnost pohlaví se projevila též v oblasti odměňování, a to prostřednictvím **Směrnice č.75/117/ES, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy**. V době implementace byla zásada rovné odměny promítnutá do českého právního řádu prostřednictvím novely zákoníku práce, ale i zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, a dále do zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Zákoník práce a tyto dva zmíněné zákony jsou ve vztahu lex generalis a lex specialis.

Zásada rovné mzdy je ve starém zákoníku práce[79] nepřímo zakotvena odkazem na zákon č. 1/1992 Sb. a zákon č. 143/1992 Sb. Konkrétně pak paragraf 4a, v části druhé, zákona č. 1/1992 Sb. upravuje **„Stejnou mzdu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty“.** V tomto paragrafu je jasně určeno, že podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Dále zákon definuje, že stejnou prací nebo prací stejné hodnoty, za kterou náleží stejná mzda, se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Dále §4, v odstavci 2 až 5 uvádí, jakým způsobem se tato stejnost a srovnatelnost složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, schopností a způsobilostí, pracovních výkonů a pracovních výsledků zaměstnance, či pracovních podmínek posuzuje.

---

a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, **je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.**

[79]Mzdy upravuje zákoník práce č. 65/1965 Sb. v §111 až 122. Odkaz na zákon o mzdě a zákon platu obsahuje §111 (1): Zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda nebo plat podle zvláštního právního předpisu.

Zásadu rovné odměny nalezneme též v současném zákoníku práce č. 262/2006 Sb., Části šesté - Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu, Hlavě I. - Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody, § 110. V odstavci prvém je zřejmé zavedení rovnosti v odměňování nejen mezi muži a ženami, ale mezi všemi zaměstnanci. Navíc toto ustanovení nemluví jen o stejné mzdě, ale i o stejném platu, či odměně za práci. Reflektuje tak rozdílné druhy pracovněprávních vztahů, jež může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít. Dále zákoník práce přímo do svých ustanovení, konkrétně do §110, odst. 2 až 5 zakotvuje definici stejné práce, či práce stejné hodnoty a způsoby posouzení, tak jak je známe ze zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě.

Směrnice Rady 2006/54/ES rozšiřuje ochranu rovnosti žen a mužů o právo na rodičovskou dovolenou. Mužům se tak poskytuje právo pečovat o dítě, stejně jako ženám. Rámcovou dohodu o rodičovské dovolené upravuje směrnice č. 1996/34/ES ze dne 3. 6. 1996. V české právní úpravě bylo právo mužů starat se o své děti dáno prostřednictvím novely zákoníku práce 65/1965 Sb. Úpravu mateřské dovolené a rodičovské dovolené obsahoval tehdejší zákoník práce v § 157 až 160. Současný zákoník práce upravuje mateřskou a rodičovskou dovolenou v Části osmé - Překážky v práci, Hlavě I. - Překážky v práci na straně zaměstnance, §195 až 198. Na mateřskou dovolenou má nárok pouze žena, zaměstnankyně, zatímco na rodičovskou dovolenou má právo jak otec, tak matka. Z hlediska pracovního poměru je však důležité to, že je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Matce přísluší rodičovská dovolená od skončení dovolené mateřské, zatímco otci přísluší od narození dítěte, nejdéle však do třech let dítěte.

Rovnost zacházení s muži a ženami se projevuje nejen v pracovních vztazích, ale například i **v oblasti sociální,** konkrétně prostřednictvím směrnice 79/7/EHS, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení. A dále směrnice 96/97/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v **systémech sociálního zabezpečení pracovníků.** Dále s oblastí sociálního zabezpečení souvisí směrnice 2004/113/ES, o rovném přístupu ke zboží a službám,

konkrétně jde o rovný přístup k pojistným službám, tedy o rovnost v pojistných systémech.

Rovnost mužů a žen se samozřejmě netýká pouze zaměstnaneckých poměrů, ale i osob samostatně výdělečně činných. Zákaz diskriminace konkretizuje u OSVČ směrnice Rady 2010/41/EU, o uplatňování zásady **rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné.**

3.2.2.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Velká pozornost v rámci změn pracovního práva byla věnována problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Kromě **rámcové směrnice č. 89/391/EHS, o zavádění opatření ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci** (ve znění směrnice č. 91/383/EHS), bylo přijato dalších 13 „dílčích" směrnic upravující bezpečnost práce. Tyto dílčí směrnice upravily minimální požadavky na pracoviště; pracovní pomůcky; požadavky na zdraví a bezpečnost práce ve speciálních provozech, jako jsou provozy, kde se manipuluje s břemeny; provozy se zobrazovacími jednotkami; provozovny, ve kterých je pracovník vystaven karcinogenním látkám; biologickým činitelům a další (viz Příloha č. 8).

Tato rámcová směrnice a dílčí směrnice upravující ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, byly promítnuty do českého zákoníku práce č. 65/1965 Sb., konkrétně do §132 až §136a. Novela zákoníku práce tak přinesla komplexní úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Současný zákoník práce upravuje BOZP v Části V., v §101 až 108. Upravuje nejen prevenci, ale i práva a povinnosti zaměstnavatele, stejně jako práva a povinnosti zaměstnance.

§101 upravuje **„Předcházení ohrožení života a zdraví při práci".** V tomto paragrafu zakotvuje zákon povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, s ohledem na vykonávanou práci. Tato povinnost je nedílnou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců. Pokud však na

jednom pracovišti vykonávají práci zaměstnanci více zaměstnavatelů, jsou tito zaměstnavatelé povinni zajistit bezpečnost práce a ochranu zdraví společně pro všechny tyto zaměstnance.

Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti práce a ochrany zdraví logicky hradí zaměstnavatel. Tyto náklady navíc zákon zakazuje přímo či nepřímo přenášet na zaměstnance.

Zároveň §102 dává v rámci prevence rizik zaměstnavateli povinnost soustavného vyhledávání nebezpečných činitelů, jejich příčin a zdrojů. K tomuto je zaměstnavatel povinen provádět pravidelné kontroly úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stavu výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť. Není-li však možné rizika zcela odstranit, je zaměstnavatel povinen přijmout taková opatření, jež povedou k minimalizaci těchto rizik a k minimálnímu ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců. Při přijímání a provádění technických, organizačních či jiných opatření k prevenci rizik je třeba vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými jsou:

- omezování vzniku rizik;
- odstraňování rizik u zdroje jejich původu;
- přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví;
- nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy;
- nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky;
- omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu;
- plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí;

- přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany;
- provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení;
- udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Tato opatření musí být přijímána na všech stupních řízení a je povinnost o nich vést dokumentaci.

Kromě opatření přijímaných k prevenci rizik je dále zaměstnavatel povinen přijímat opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců včetně pokynů k zastavení práce a k okamžitému opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí. Zaměstnavatel je povinen zajistit a určit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru České republiky a Policie České republiky a organizují evakuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen zajistit ve spolupráci s poskytovatelem pracovně lékařských služeb jejich vyškolení a vybavení v rozsahu odpovídajícím rizikům vyskytujícím se na pracovišti.

Paragraf 108 navíc dává zaměstnancům právo podílet se na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to prostřednictvím odborové organizace a **zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, tomuto je zaměstnavatel povinen zajistit odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o 1) vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci; 2) evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání; 3) výkonu kontroly a opatřeních orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů.

Pokud se podíváme blíže na konkrétní práva a povinnosti zaměstnavatele, ale i zaměstnance v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci, pak §103 stanovuje tyto **povinnosti zaměstnavatele:**

- zaměstnavatel je povinen svým zaměstnancům, stejně jako zaměstnancům vysílaným a zaměstnancům přidělených agenturou práce zajistit školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, a to při jejich nástupu do práce, a dále při zavedení nové technologie nebo změně výrobních a pracovních prostředků a postupů;
- zaměstnavatel je též povinen prověřovat znalosti zaměstnanců o ochraně a bezpečnosti práce a vést dokumentaci o provedeném školení;
- zaměstnavatel nesmí dopustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, především je povinen informovat zaměstnankyně, pokud při jejich práci dochází k expozici rizikovým faktorům poškozující plod v těle matky;
- zajistit, aby práce stanovené zvláštními právními předpisy vykonávali jen zaměstnanci s platným zdravotním průkazem, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze;
- zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnancům poskytovatele lékařských služeb, a dále informace o tom, jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, a toto jim též umožnit. Pokud se zaměstnanec těmto prohlídkám, vyšetření a očkování podrobí, je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci ztrátu na výdělku;
- zaměstnavatel je povinen zajistit na pracovišti poskytnutí první pomoci, těhotným a kojícím zaměstnankyním je povinen zajišťovat na pracovišti místo odpočinku a zaměstnancům se zdravotním postižením je zaměstnavatel povinen na své náklady přizpůsobit pracovní podmínky a technicky upravit pracoviště, či zřídit chráněná pracovní místa;
- zaměstnavatel nesmí používat takového způsobu odměňování, který by vedl zaměstnance ke zvýšenému úsilí a ke snaze o zvyšování pracovních výsledků, a které by vedlo jen k ohrožení zdraví a bezpečnosti zaměstnanců.

Pokud není zaměstnavatel schopen zcela odstranit rizika opatřeními kolektivní ochrany a organizací práce, je třeba, aby poskytl zaměstnancům osobní ochranné pracovní

prostředky, pracovní oděvy a obuv a dále i (dle §104, ZPr) mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje. Tyto ochranné pracovní prostředky musí splňovat vlastnosti stanovené zvláštním právním předpisem. Na pracovní oděvy a obuv mají nárok ti zaměstnanci, kteří pracují v prostředí, v němž dochází k mimořádnému opotřebení nebo znečištění oděvu a obuvi, nebo kde tento oděv a obuv plní ochrannou funkci. Zaměstnavatel je navíc povinen kontrolovat stav těchto pracovních prostředků, oděvů a obuvi, kontrolovat jejich používání a udržovat je v použitelném stavu. Toto vše náleží zaměstnanci bezplatně!

Poslední kategorii povinností zaměstnavatele upravuje §105 ZPr., a to **Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání.** Pokud na pracovišti navzdory prevenci rizik dojde k pracovnímu úrazu, je zaměstnavatel povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu, a to za účasti zaměstnance, pokud to jeho stav dovoluje, svědků, odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Do objasnění příčin úrazu nesmí zaměstnavatel měnit stav místa úrazu. O úrazech zaměstnanců je povinen zaměstnavatel vést evidenci úrazů, bez ohledu na to, zda jim byla nebo nebyla způsobena pracovní neschopnost. Zvláště je povinen vést evidenci a dokumentaci o úrazech, které způsobí neschopnost zaměstnance delší než tři kalendářní dny, nebo při kterém dojde k úmrtí zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen ohlašovat úrazy stanoveným orgánům a institucím. Pokyny ke způsobu evidence úrazů, jejich hlášení, vyhotovování a zasílání záznamů o úrazech, okruh orgánů a institucí, kterým se úrazy hlásí a vzory těchto záznamů stanovuje Vláda nařízením.

Nejen zaměstnavatel, ale i zaměstnanec nese jistá oprávnění a povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. **Práva a povinnosti zaměstnance** upravuje §106 Zpr., a to následovně:

- Zaměstnanec má práva, jež odpovídají povinnostem na straně zaměstnavatele – typicky právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví, na informace o rizicích jeho práce, o opatřeních na ochranu před jejich působením.

- Dále je zaměstnanec oprávněn odmítnout výkon práce, který bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život a zdraví.
- Zaměstnanec má právo podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího prostředí, a to uplatňováním svých připomínek.
- Každý zaměstnanec je povinen dbát dle svých možností o bezpečnost a zdraví své vlastní, ale i osob spolupracujících, jichž se bezprostředně dotýká jeho jednání, či opomenutí v práci. Pokud dojde k úrazu, je povinen jej nadřízenému ohlásit, ať již jde o úraz vlastní, jiného zaměstnance, či osoby třetí a spolupracovat na objasnění tohoto úrazu.
- K tomuto je zaměstnanec povinen účastnit se školení a ověřování znalostí o bezpečnosti práce.
- Zaměstnanec je povinen účastnit se preventivních prohlídek, vyšetřením a očkováním;
- dodržovat stanovené pracovní postupy, zásady ochrany a bezpečnosti práce, používat stanovené pracovní prostředky, oděv, obuv a ochranná zařízení a svévolně je nevyřazovat z provozu.
- Na pracovišti je kromě kouření zakázáno používat alkoholické nápoje a jiné návykové látky, a to v pracovní době i mimo pracoviště. Pod jejich vlivem nesmí zaměstnanec vstupovat na pracoviště.
- Zaměstnanec je povinen svému nadřízenému oznamovat nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují bezprostředně a závažným způsobem bezpečnost a zdraví zaměstnanců, zejména vznik mimořádných událostí, a dále je povinen se na odstraňování těchto nedostatků, dle svých možností, podílet.

Na závěr, §107 stanoví, že další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích stanovuje speciální zákon, jímž je zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

3.2.2.4 Informovanost a konzultace

„V Evropské unii mají zaměstnanci právo na informace a konzultace o stanovených otázkách (např. při převodech podniků, při hromadném propouštění, na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) a toto právo realizují především prostřednictvím zástupců zaměstnanců, neboť jednotlivé směrnice předpokládají existenci zástupců zaměstnanců. Kdo bude zástupcem zaměstnanců je ponecháno na vůli členských států (např. podnikové rady, odbory, zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci). ***Sociální dialog*** *na nadnárodní úrovni upravuje Směrnice Rady č.* ***94/45/EC*** *o zřízení evropské podnikové rady nebo procedury v podnicích s působností v rozsahu Společenství a ve sdruženích podniků s působností v rozsahu Společenství pro účely informování zaměstnanců a konzultování s nimi.“*[80]

Rámcovou směrnicí pro informování a konzultace se zaměstnanci je směrnice **Rady č. 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci** v ES. V oblasti evropské družstevní společnosti zapojení zaměstnanců konkretizuje směrnice č. 2003/72/ES.

Ustanovení o sociálním dialogu bylo promítnuto do **zákoníku práce č. 65/1965 Sb., prostřednictvím §18 až 25**. Do té doby měla právo zastupovat zaměstnance v zaměstnaneckém poměru pouze odborová organizace. Dle §24 si však zaměstnanci mohou nově zvolit radu zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Informovanost zaměstnanců dává zaměstnancům právo na informace, které se jich bezprostředně dotýkají. Jde především o informace o vývoji mezd, platů, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek, o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, převodu podniku, o zamýšlených strukturálních změnách, organizačních opatřeních, stavu a struktuře zaměstnanců, o pracovních podmínkách, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Kromě povinnosti informovat je důležitá povinnost projednat s orgánem zastupující zaměstnance ekonomickou situaci zaměstnavatele, organizaci práce, normování práce, systém hodnocení a odměňování,

[80]SAGIT. Zákony, Sbírka zákonů, Anotace k zákonu č. 155/2000 Sb. Sagit[online]. Ostrava: Nakladatelství Sagit, © 1996-2014 [vid. 2014-3-30]. Dostupné z:http://www.sagit.cz/pages/zpravodajtxtanot.asp?cd=76&typ=r&zdroj=../_anotace/sb00155d

systém vzdělávání, opatření přijatá v rámci zaměstnávání osob mladistvých a další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců (typicky hromadné propouštění).

Současný zákoník práce (262/2006 Sb.) upravuje sociální dialog v **Části XII. - Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, §276 až 299.**

§276 stanovuje obecné právo zaměstnanců v základním pracovním poměru na informace a projednání, a to buďto přímo, či prostřednictvím odborové organizace, rady zaměstnanců nebo prostřednictvím zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tyto subjekty jsou označováni souhrnně jako „zástupci zaměstnanců).

Oblasti, v nichž má zaměstnavatel **povinnost informovat zaměstnance**, dále upravuje §279 ZPr. Tyto oblasti výčtem odpovídají oblastem obsaženým v původním zákoníku práce, č. 65/1965 Sb., do něhož byla implementována harmonizační novela 155/2000 Sb. Namátkou se jedná o informace o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoj; o činnosti zaměstnavatele, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních; o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání; o osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích; o základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách; o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace; o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou; o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci; o zřízení evropské rady zaměstnanců.

Kromě povinnosti informovat zaměstnance, je zaměstnavatel též **povinen se zaměstnanci projednat** (dle §280 – Projednání): pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele; zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců; nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny; bezpečnost a ochranu zdraví při práci; záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců.

Speciální směrnicí v oblasti sociálního dialogu je směrnice **Rady č. 1991/533/ES, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru,** a to do jednoho měsíce od podpisu pracovní smlouvy. Informovat musí zaměstnavatel zaměstnance o právech a povinnostech, které nejsou (jako povinné údaje) obsaženy v pracovní smlouvě, nebo na ně není v pracovní smlouvě odkázána na právní předpis, vnitřní předpisy zaměstnavatele či kolektivní smlouvu. Zákoník práce 65/1965 Sb. zapracoval tuto směrnici do §32 odst. 3 až 6. V současném zákoníku práce nalezneme povinnost informovat o obsahu pracovního poměru v Části druhé - Pracovní poměr, Hlavě II - Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru, §37.

Konkrétně §37 Zpr., stanoví povinnost zaměstnavatele písemně informovat o právech a povinnostech z pracovního poměru, pokud pracovní smlouva tyto údaje neobsahuje, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, jak již bylo výše řečeno. Těmito podstatnými náležitostmi, či informacemi jsou:

- jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno a příjmení, adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou;
- bližší označení druhu a místa výkonu práce;
- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené;
- údaj o výpovědní době;
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení;
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu;
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Navíc, pokud zaměstnavatel vysílá zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej informovat o předpokládané době trvání vyslání a o měně, v níž bude zaměstnanci vyplácena mzda, nebo plat. Toto neplatí u pracovních poměrů, které jsou uzavírány na dobu kratší než jeden měsíc.

3.2.2.5 Zvláštní ochrana žen a mladistvých

V úpravě zaměstnávání žen a mladistvých je akcentována jejich zvláštní ochrana prostřednictvím zvláštních podmínek zaměstnávání. V zákoníku práce č. 65/1965 Sb. byly obsaženy zvláštní podmínky zaměstnávání těchto „ohrožených osob" zvlášť pro ženy jako takové (§149-152, Pracovní podmínky žen), pro ženy – matky (§153-156, Pracovní podmínky těhotných žen a matek), a pro mladistvé (§163-169, Pracovní podmínky mladistvých). Obdobně upravuje současný zákoník práce zaměstnávání zaměstnankyň (§238); zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby (§239-242); a mladistvých zaměstnanců (§243-247). Navíc zákoník obsahuje §237, ve kterém odkazuje na speciální zákon v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V oblasti zaměstnávání žen a mladistvých je důležitá **směrnice č. 1994/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků,** jejímž účelem je (dle směrnice), aby členské státy přijaly nezbytná opatření zajišťující zákaz práce dětí. Dále, aby minimální věk vstupu do zaměstnání nebyl nižší, než je věk ukončení povinné školní docházky (nikdy však nižší než 15 let), aby byly tyto osoby zaměstnávány dle zvláštních podmínek upravených danou směrnicí, a aby členské státy zamezily jejich hospodářskému zneužívání a zařazení k takové práci, která by mohla škodit jejich bezpečnosti, zdraví nebo tělesnému, duševnímu, morálnímu nebo společenskému vývoji nebo ohrozit jejich vzdělávání.

Podmínky zaměstnávání mladistvých pracovníků zahrnují především úpravu pracovní doby, noční práce, doby odpočinku a přestávek v práci, zákazy práce dětí a zákazy určitých činností u mladistvých. Směrnice též upravuje možnost zaměstnávání dětí při umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti.

Jak již bylo řečeno, ochrana žen a mladistvých ovlivnila právní úpravu ČR prostřednictvím zákoníku práce. V současné právní úpravě se tedy setkáme s úpravou **pracovních podmínek zaměstnankyň** (§238 ZPr.). Tento paragraf říká, že je zakázáno zaměstnávat zaměstnankyně takovými pracemi, které ohrožují jejich mateřství, či pro

které nejsou zdravotně způsobilé. Pracoviště a práce, které jsou zakázány těhotným a kojícím ženám, stanovuje Ministerstvo zdravotnictví ve své vyhlášce.

Pokud by zaměstnankyně takovou práci vykonávala, má zaměstnavatel povinnost ji dočasně převést na druh práce, který je pro ni vhodný a při němž může dosahovat stejného výdělku. Pokud takového místa není, poskytne zaměstnavatel zaměstnankyni vyrovnání tohoto rozdílu, tzv. vyrovnávací příspěvek. Taktéž nesmí vyžadovat zaměstnavatel u těchto zaměstnankyň práci přesčas či práci v noci.

Ochrana mateřství se poskytuje až do osmi let věku dítěte, a to v případě vysílání otce či matky dítěte na pracovní cestu mimo obvod obce svého bydliště, které je podmíněno souhlasem těchto vysílaných osob. Pokud jde o tzv. osamělou zaměstnankyni, či zaměstnance, pak požívají této ochrany až do 15 let věku dítěte.

I **úprava pracovní doby** podléhá potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Konkrétně se musí zaměstnavatel přizpůsobovat potřebám zaměstnancům v otázkách: zařazování do směn; zvláštní úpravě pracovního týdne či povolení kratší pracovní doby; přestávek v práci na odpočinek i zvláštních přestávek v práci na kojení (tyto přestávky na kojení se ze zákona započítávají do pracovní doby).

Pokud jde o **pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců**, ty upravuje §243 až 247 ZPr. Tato ustanovení dávají zaměstnavatelům povinnost vytvářet takové příznivé podmínky, jež povedou k všestrannému rozvoji tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců při práci. Zaměstnávat mohou však mladistvé zaměstnance jen takovými pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji. Při práci jim zaměstnavatel poskytuje zvýšenou ochranu a péči. Stejně jako těhotným a kojícím zaměstnankyním, i mladistvým zaměstnancům je zakázána práce přesčas a práce v noci. Jen výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a navíc musí tato noční práce mladistvého zaměstnance bezprostředně navazovat na denní dobu. Dále je zakázáno zaměstnávat mladistvé pracemi pod zemí (např. při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol). Které práce a pracoviště jsou zakázané z důvodu nepřiměřenosti,

nebezpečnosti nebo škodlivosti, stanoví Ministerstvo zdravotnictví (po dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy) vyhláškou. Touto vyhláškou mohou být zakázány některé práce na zaměstnance do věku 21 let.

Dále je zaměstnavatel v souvislosti se zaměstnáváním mladistvých povinen vést **seznam mladistvých zaměstnanců**, kteří jsou u něj zaměstnáni a zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli **vyšetřeni poskytovatelem pracovně lékařských služeb**, a to před vznikem pracovního poměru a dále minimálně jednou za rok.

Nejen zákoník práce ovlivnila s**měrnice č. 1994/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků**. Vliv unijního práva se promítl do české právní úpravy i skrze zákon o zaměstnanosti. V tomto zákoně se euronovela promítla do dvou oblastí, které v českém právu dosud regulovány nebyly, jde o **agenturní zaměstnávání a ochranu dětí při výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti.**

Zvláštní podmínky zaměstnávání dětí v rámci vyjmenovaných činností upravuje zákon č**. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, v §121-124. §121, zákona o zaměstnanosti, definuje pro účely zákona pojem dítěte takto: „*Dítětem se pro účely tohoto zákona rozumí fyzická osoba mladší 15 let, nebo starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení“*. Takové dítě může vykonávat pouze **uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost**, jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj. Výkon takovéto činnosti dítěte nelze vykonávat bez dalšího, tento výkon činnosti je podmíněn žádostí zákonného zástupce dítěte, kterou musí schválit krajská pobočka Úřadu práce, dle místa trvalého pobytu dítěte. Tato žádost musí obsahovat kromě identifikačních údajů dítěte, jeho zákonných zástupců a provozovatele činnosti, i písemný souhlas dítěte s tím, že bude činnost vykonávat, a dále lékařský posudek (ne starší 3 měsíců) o tom, že činnost, kterou bude dítě vykonávat a doba jejího konání, je přiměřená, a že dítě je ze zdravotního hlediska způsobilé tuto činnost vykonávat. Dále je v žádosti specifikován druh, místo a doba

výkonu činnosti, kterou bude dítě vykonávat. Povolení lze vydat nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích.

Paragraf 123, zákona o zaměstnanosti, vymezuje obsah **a časové vymezení** povolení činnosti. Obsahuje maximální dobu činnosti za den, týden; minimální počet a dobu trvání odpočinku; zákaz konání činnosti mezi 22. a 6. hodinou ranní; či dobu nepřetržitého odpočinku dítěte.

Krajský úřad může bezprostředně **zakázat výkon** takové **činnosti dítěte**, který je vykonáván bez povolení; pokud jsou porušovány podmínky výkonu takovéto činnosti na straně provozovatele činnosti; nebo pokud není dle lékařského posudku takovýto výkon činnosti pro dítě vhodný.

Opomenout nelze ani úpravu dětské práce obsaženou v občanském zákoník č. 89/2012 Sb. Tento zákon je k zákoníku práce ve vztahu subsidiarity, a přestože je zákaz práce mladistvých ve věku do 15 let obsažen již v zákoníku práce z roku 2006, je tento zákaz obsažen i v §34, a to v podstatě ve stejném rozsahu – tj. zákaz práce do 15 let věku, nebo těch nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. Co je však nové, je §35 NOZ, který umožňuje, aby zákonný zástupce nezletilého do 16 let věku, po končení školní docházky, může rozvázat jeho pracovní poměr, pokud je to v zájmu se vzděláváním, vývojem, nebo zdravím nezletilého. [81]

Další významnou směrnicí v oblasti zvláštní ochrany žen a mladistvých je **směrnice č. 92/85/EHS, o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic a pracovnic krátce po porodu nebo kojících dítě**. Tato směrnice je jednou z dílčích směrnic o OZBP a na právní úpravu ČR má tedy vliv skrze úpravu bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci jako takové (viz subkapitola 3.2.2.3).

[81] BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 599 s., ISBN 978-80-7400-405-6, s. 5 - 12; 16 - 25

3.2.2.6 Pracovní doba

Euronovela zákoníku práce (č. 65/1965 sb.), neboli zákon č. 155/2000 Sb., upravila i oblast pracovní doby a doby odpočinku, a to v §83 až 110c. Vliv na právní úpravu pracovní doby měla **směrnice Rady č. 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 i její novela - směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2000/34/ES ze dne 22. června 2000.**

Zákoník práce na základě těchto směrnic vymezuje základní pojmy, jako je pracovní doba, doba odpočinku, směna, dvousměnný, třísměnný, nepřetržitý pracovní režim, pracovní pohotovost a práce přesčas (§83). Délka pracovní doby (§83a) byla stanovena na maximálních 40 hodin týdně, u dvousměnného provozu na 38,75 hodin týdně a u třísměnného provozu na 37,5 hodin týdně.

V rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby byla zaměstnavateli dána povinnost oznamovat rozvrh pracovní doby minimální dva týdny předem (§84-85). Byla zavedena možnost pružné pracovní doby (§85a-85d).

V rámci pracovní doby pak bylo nezbytně nutné upravit i přestávky na jídlo a oddech (§89), které se mají poskytovat po 4,5 hodinách nepřetržité práce (jiná úprava pro mladistvé pracovníky). V §90-92 poté nalezneme úpravu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami. Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby, včetně poskytnutých přestávek (§94). Upravena je i nařízená práce přesčas (§96) a práce v noci (§99), stejně jako pracovní pohotovost, která po dohodě se zaměstnancem může činit maximálně 400 hodin ročně (§95). Celkově má zaměstnanec nárok na 4 týdny dovolené (viz §109 (2)).

Současná právní úprava, zákoník práce č. 262/2006 Sb., byla navíc ovlivněna **směrnicí č. 2003/88/ES, o pracovní době, kterou se mění směrnice č. 2000/34/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby.** Implementační proces této směrnice probíhal v letech 2004-2009, avšak zmiňovaná směrnice do zákoníku práce z roku 1965 implementována nebyla. Mezitím však roku 2007 vstoupil v účinnost nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. Teprve až do tohoto nového zákoníku práce byly promítnuty tyto směrnice týkající se pracovní doby.

Směrnice č. 2003/88/ES říká, že členské státy mají přijímat nutná opatření, aby každý pracovník měl nárok na:

- minimální denní odpočinek po dobu jedenácti po sobě jdoucích hodin během 24 hodin;
- přestávku na odpočinek při pracovní době delší než šest hodin;
- minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin za každé období sedmi dnů a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek;
- maximální délku týdenní pracovní doby 48 hodin včetně přesčasů;
- placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů.

Sjednoceny měly být v členských státech též referenční doby pro výpočet týdenních průměrů. Dále se směrnice věnuje úpravě noční práce, která nesmí přesahovat v průměru osm hodin za 24 hodin. Nočním pracovníkům byla navíc dána úroveň ochrany ve věci zdraví a bezpečnosti odpovídající povaze jejich práce. „*Pracovníkům je zaručeno bezplatné posouzení zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupech. Pokud byli posouzeni jako nezpůsobilí pro noční práci, musí být převedeni, pokud je to možné, na práci ve dne. Zaměstnavatel, který organizuje práci podle určitého rozvrhu, musí přihlížet k obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem. Zaměstnavatel, který pravidelně používá noční pracovníky, oznamuje tuto skutečnost příslušným orgánům ochrany zdraví a bezpečnosti práce.“*[82]

Dále směrnice upravuje pracovní podmínky, z hlediska pracovní doby a doby odpočinku, u některých zvláštních druhů profesí. Zvláštní opatření proto musí členské státy přijímat v sektorech:[83]

- mobilní pracovníci a práce na moři;

---

[82] EUROPA. Přehledy právních předpisů EU. Europa [online]. EU: Evropská komise © 1995-2014 [vid. 2014-4-10]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10418_cs.htm

[83] EUROPA. Přehledy právních předpisů EU. Europa [online]. EU: Evropská komise © 1995-2014 [vid. 2014-4-10]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10418_cs.htm

- pracovníci na palubě námořních rybářských plavidel;[84]
- lékaři v rámci jejich vzdělávání.[85]

Současný zákoník práce (z. č. 262/2006 Sb.) upravuje problematiku pracovní doby a doby odpočinku v §78-100. Pro ukázku uvádíme především ustanovení týkající se doby odpočinku a práce v noci.

§90, Zpr., upravuje „**Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami“.** Zaměstnavatel při své povinnosti rozvrhovat směny, je povinen rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance tak, aby mezi konce jedné směny a začátkem druhé směny měl zaměstnanec přetržitý odpočinek alespoň 12 hodin po sobě jdoucích. V situaci nepřetržitého provozu; v zemědělství; při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména ve veřejném stravování, kulturních zařízeních, telekomunikačních a poštovních službách, zdravotnických zařízeních, a v zařízeních sociálních služeb; u naléhavých opravných operací; nebo při živelných událostech, může být tento odpočinek zkrácen na 8 hodin, avšak následující odpočinek musí být o toto zkrácení prodloužen. U sezónních pracích může bát tato náhrada poskytnuta dokonce až v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.

Další úpravu rozvrhu pracovní doby upravuje §92 **„Nepřetržitý odpočinek v týdnu“.** Kromě rozvržení pracovní doby ve směnách je zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanci tak, aby měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. U mladistvého zaměstnance musí nepřetržitý odpočinek v týdnu činit nejméně 48 hodin. Pokud je to možné, stanovuje se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům stejně, a to tak, aby do něj spadala neděle. Opět zde existují výjimky u prací, jež nemohou být přerušovány, v takovém případě lze dobu nepřetržitého

[84] Průměrná týdenní pracovní doba nesmí překročit 48 hodin vypočítaných na základě referenčního období nepřesahujícího dvanáct měsíců. Maximální pracovní doba je 14 hodin v období 24 hodin a 72 hodin v období sedmi dnů. Minimální doba odpočinku nesmí být kratší než deset hodin v období 24 hodin a 77 hodin v období sedmi dnů.

[85] Pro lékaře v rámci jejich vzdělávání bylo od 1. srpna 2004 zřízeno pětileté přechodné období. Během prvních tří let přechodného období nesmí počet týdenních pracovních hodin přesahovat průměr 58 hodin. Poté během následujících dvou let nesmí přesáhnout průměr 56 hodin. Některé členské státy mohou k pětiletému přechodnému období získat doplňkovou lhůtu jednoho roku. V takovém případě nesmí pracovní doba přesáhnout průměr 52 hodin týdně. Na konci tohoto přechodného období je strop 48 hodin týdně.

odpočinku stanovit minimálně na 24 hodin s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

Na závěr této subkapitoly je třeba se zmínit o vlivu směrnice na úpravu **práce v noci**. Zákon 262/2006 Sb., upravuje práci v noci v §94, a to tak, že délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel má v souvislosti s prací v noci povinnost: zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovně lékařských služeb před zařazením na noční práci, pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá; dále je povinen tyto zdravotnické služby uhradit, aniž by je požadoval po zaměstnanci; dále je zaměstnavatel povinen zajišťovat přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení; a konečně, je zaměstnavatel povinen pracoviště vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

3.2.2.7 Druhy pracovních poměrů

Směrnice Rady č. 1999/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou zakotvuje do právního řádu ČR pravidla zaměstnávání z titulu pracovní smlouvy na dobu určitou. Tato směrnice se snaží zakotvit základní zásadu zákazu diskriminace, tedy ukládá státům přijmout taková opatření, která by zabránila jakékoli diskriminace pracovníků zaměstnaných na dobu určitou, ve vztahu k pracovníkům v pracovním poměru na dobu neurčitou. Druhým cílem směrnice je zamezit tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Směrnice proto stanoví maximální možnou dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, a to na 3 roky. Tento poměr může být opakován maximálně dvakrát. Celková doba zaměstnání na dobu určitou mezi dvěma stejnými smluvními stranami může být tedy nejdéle 9 let.

V zákoníku práce č. 65/1965 Sb. byla práce na dobu určitou upravena v § 30. Tento paragraf definoval pracovní poměr dobu neurčitou tak, že pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání, jedná se o pracovní poměr na dobu

neurčitou. **Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky upravoval zákon tak, že jej šlo prodlužovat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platilo i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba delší než šest měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíželo**.

Dle zpráv Evropské komise však směrnice č. 1999/70/ES nebyla do zákoníku práce 65/1965 Sb. dostatečně implementována a tedy nebyla v praxi ani dostatečně prováděna. Proto byl nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. novelizován zákonem 365/2011 Sb. a v současné době upravuje zaměstnávání na dobu určitou (v §39) takto: „(1) *Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání". (2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou, může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží."* Z těchto ustanovení je zřejmá řádná implementace směrnice 1999/70/ES, jejímž cílem je zamezit řetězení pracovních poměrů (v porovnání s §30, z. č. 65/1965 Sb.).

Tato ustanovení se však nevztahují na pracovní poměry na dobu určitou sjednaných mezi zaměstnavatelem a agenturou práce.

Poslední zmiňovanou směrnicí je rámcová směrnice **č. 1997/81/ES, o dohodě o částečném pracovním úvazku.** Evropská unie se snaží prostřednictvím pracovních úvazků na dobu určitou, stejně jako částečných pracovních úvazků dosáhnout vyšší flexibility pracovního trhu, a to v souladu se zaváděným principem „flexicurity".[86]

[86] Pojem „flexicurity" vznikl spojením slov „flexibility" a „security" (pružnosti a ochrany). Pojem je užíván v souvislosti s pracovněprávními vztahy. Tento pojem pochází z Dánska a znamená

Pojem „částečné pracovní úvazky“ v zákoníku práce nenalezneme. Tato směrnice byla do českého právního řádu implementována jen v rámci úpravy pracovní doby. Současný zákoník práce v §79 stanoví „klasickou“ týdenní pracovní dobu (40 hodin týdně) v odstavci prvním. §79 (3) a §80 pak zakotvuje „částečný úvazek“ jako **„Kratší pracovní dobu“**, a to následovně:

„*Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době… Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.“*

3.2.2.8 Změna pracovního poměru

Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, novelizující směrnici 77/187/EHS, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se **zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů,** byla do české právní úpravy promítnuta opět skrze změny v zákoníku práce, a to ve smyslu zachování práv a povinností z pracovněprávního vztahu v případě převodu podniku či jeho části. Do zákoníku práce č.65/1965 Sb. byly vloženy paragrafy 249 až 251. Současný zákoník práce též upravuje zachování pracovněprávního vztahu pro případ převodu podniku, a to v části třinácté, Hlavě XV - Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, §338-342.

§338, ZPr., říká, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákonem nebo zvláštním právním předpisem. Typicky se jedná o převod či přechod činnosti, a tedy i těchto pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a právním nástupcem zaměstnavatele (tzv. přejímající zaměstnavatel), přičemž práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči

obecně snahu o vytvoření takového právního prostředí, jež umožní pružnější trh práce, s odpovídající mírou ochrany zaměstnanců.

zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

S přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímací zaměstnavatel povinni (minimálně 30 dnů před přechodem práv a povinností) informovat zaměstnance, odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi:

- stanovené nebo navrhované datum převodu;
- důvody převodu;
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance;
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Pokud dojde v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů k podstatnému zhoršení pracovních podmínek, je oprávněn zaměstnanec podat ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů výpověď. Takovému zaměstnanci náleží odstupné.

3.2.2.9 Ukončení pracovních poměrů

Unijní předpisy zasáhly do úpravy ukončení pracovního poměru i v případě hromadného propouštění. Původní směrnice č. 75/129/EHS byla novelizována směrnicí Rady č. 1998/59/ES ze dne 20. července 1998, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Tuto směrnici zakotvuje v zákoníku práce 65/1965 Sb. §52. Úprava se týká zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 20 zaměstnanců, a kteří v průběhu 30 kalendářních dnů dají výpověď alespoň: deseti zaměstnancům (zaměstnavatel zaměstnávající 20-100 zaměstnanců); 10 % zaměstnanců (zaměstnavatel zaměstnávající 101-300 zaměstnanců); 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Zaměstnavateli je v případě hromadného propouštění uložena informační a projednací povinnost, a to jak vůči zástupcům zaměstnanců, tak vůči úřadu práce.

V novém zákoníku práce (z. č. 262/2006 Sb.) institut hromadného propouštění nalezneme v části II., Hlavě IV. – Skončení pracovního poměru, Dílu šestém, §62 až 64. Zde je hromadné propouštění upraveno tak, jak bylo zmiňováno výše v textu. Při posuzování, zda se jedná o hromadné propouštění, či nikoli, se zákon odvíjí od poměru počtu propuštěných zaměstnanců, k celkovému počtu zaměstnaných osob. Dále tato ustanovení určují (taktéž již zmiňovanou) informační a projednací povinnost, tj. povinnost zaměstnavatele včas, nejpozději 30 dnů před plánovaným propouštěním, o tomto písemně vyrozumět odborovou organizaci a radu zaměstnanců. Konkrétně je povinen zaměstnavatel informovat o:

- *důvodech hromadného propouštění;*
- *počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;*
- *o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni;*
- *době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit;*
- *hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;*
- *odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.*[87]

Cílem této informační povinnosti je zmírnění důsledků hromadného propouštění, proto je zaměstnavatel povinen o tomto informovat též krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele.

3.2.2.10 Konkurenční doložka

Konkurenční doložka, uzákoněná na základě §29 odst. 2 a §29a, doplňuje zákoník práce 65/1965 Sb. nikoli na základě implementace unijního práva, ale na základě projednání zákona č. 155/2000 Sb. v Parlamentu. Označení „konkurenční doložka“ najdeme až v nové úpravě zákoníku práce (č. 262/2006 Sb.). Konkrétní úpravu konkurenční doložky nalezneme v Části třinácté, Hlavě IV., §310 až 311.

V §310 nalezneme nepřímou **definici konkurenční doložky**. V podstatě se jedná o závazek zaměstnance po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle

[87] §62, odst. 2, z. č. 262/2006 Sb.

však po dobu jednoho roku, zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Součástí konkurenční doložky je nejen závazek zaměstnance, ale i závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené **peněžité vyrovnání**, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku.

Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při další činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Konkurenční doložka se obvykle **sjednává v pracovní smlouvě**, avšak vždy písemně. Konkurenční doložku lze navíc sjednat i na zkušební dobu.

Ve smlouvě může být sjednána též **smluvní pokuta**, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší. Tímto porušením a zaplacením smluvní pokuty zaniká zaměstnanci závazek z konkurenční doložky. Výše smluvní pokuty musí však být přiměřená.

Možnost výpovědi či odstoupení od konkurenční doložky upravují odstavce 4 a 5, a to tak, že zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Naopak zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti. Odstoupení od konkurenční doložky, či její výpověď musí být, stejně jako její sjednání, vyhotoveno písemně.

3.2.2.11 Další změny a novelizace pracovního práva

Jelikož se předkládaná diplomová práce zabývá sociální politikou EU a jejím vlivem na právní úpravu ČR, je logické, že se práce zaměřuje především na tzv. předvstupní období, tj. na období, jež tvoří časový úsek mezi podáním přihlášky k členství České republiky v EU a vstupem ČR do EU. V tomto období, jak již bylo naznačeno v kapitole 3.1.1, probíhal screening české právní úpravy v jednatřiceti

oblastech národního hospodářství, který prověřoval sladěnost českého práva s právem unijním, s acquis communautaire. Tento screening probíhal, jak bylo výše zmiňováno, mezi lety 1998 a 2002, s tím, že úprava české legislativy mohla být dokončována po přechodné období dalších dvou let, to znamená až do roku 2004. V roce 2004 tedy musely být implementovány všechny směrnice vydané unijními orgány v oblasti sociální politiky EU. Jak jsme již zjistili, tato úprava se týkala především oblastí práva pracovního a práva sociálního zabezpečení, ale i dalších zákonů.

Přizpůsobování české právní úpravy acquis, primárnímu, či sekundárnímu právu Unie, nařízením a směrnicím, proběhlo v oblasti pracovního práva tzv. harmonizační novelou, neboli zákonem č. 155/2000 Sb., jež modifikoval dosavadní zákoník práce 65/1965 Sb.

Dva roky po vstupu do ČR do EU byl přijat nový zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb. Avšak tento nový zákoník nebyl poslední úpravou českého pracovního práva.

Již v textu této diplomové práce jsme se seznámili s pojmem „flexicurity“. Trh práce pod tlakem globalizace, demografických změn (stárnutí obyvatelstva, zvyšování průměrného věku dožití) a pod tlakem zadluženosti zemí a neudržitelnosti sociálních systémů, je nucen se těmto přizpůsobovat. Aby byla podpořena zaměstnanost v zemích Evropské unie, byl vytvořen nový koncept flexicurity, jež má zajistit flexibilní pracovní trh, to je trh, který bude schopen vyrovnávat distorze na trhu práce a ve vývoji demografických ukazatelů. Tento trh má však zaměstnancům současně poskytovat určitou míru ochrany před svévolí zaměstnavatelů, jako silnější strany v pracovněprávních vztazích.

Téměř všechny členské státy Unie se snaží úpravu zaměstnávání přizpůsobovat tomuto novému trendu, a ani Česká republika nezůstala pozadu. Dlouho připravovaná „koncepční novela“ zákoníku práce vstoupila v platnost 1. ledna 2012, a to prostřednictvím účinnosti zákona 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Autoři tohoto zákona si úpravou pracovněprávních vztahů slibují vyšší flexibilitu těchto vztahů a motivaci zaměstnavatelů k vytváření nových pracovních míst. Novela zákoníku práce (ale i takových zákonů, jako je zákon o zaměstnanosti, zákon o inspekci práce, zákon

o nemocenském pojištění nebo zákon o důchodovém pojištění) přinesla 323 změnových bodů. Z hlediska kapitoly č. 3.2.2 - Vliv sekundárního práva EU na úpravu pracovního práva – je třeba zdůraznit, že byly upraveny, mimo jiné, tyto oblasti ZPr:

- vztah ZPr A NOZ (§4a);
- prodloužení zkušební doby u vedoucích zaměstnanců až na 6 měsíců a omezení délky zkušební doby polovinou délky trvání pracovního poměru (§35, odst. 1 a 5);
- změna úpravy (délka, řetězení) pracovního poměru na dobu určitou (§39);
- zavedení dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§43a);
- úprava výpovědní doby při výpovědi ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§51a) a Nový typ ochrany před výpovědí při organizačních změnách (§54 písm. b) a s tímto související změna výše zákonného odstupného - nově podle odsloužených let (§67);
- úprava definice zaměstnance pracujícího v noci (§78 písm. k);
- jednotná úprava maximální délky směny (§83);
- snížení kompenzace ze strany zaměstnavatele při konkurenční doložce (§310) a možnost sjednání konkurenční doložky i ve zkušební době - § 310.
- při přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu k jinému zaměstnavateli stanovena povinnost informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců (samotné zaměstnance) minimálně s 30 denním předstihem (§ 339), a další.

Jak již bylo předznamenáno, diplomová práce obsahuje aktuální znění zákoníku práce 262/2006 Sb., není proto změny „koncepční novely“ podrobně uvádět. Navíc by tyto změny neměly mít vliv na cíl této práce, jímž bylo shrnout konkrétní oblasti vlivu unijního práva v oblasti sociální politiky EU na právní úpravu ČR. Maximální možné odchýlení se od standardů stanovených unijním právem je země oprávněna jen ve směru zavádění „tvrdších podmínek“.

ZÁVĚR

Diplomová práce si ve svém úvodu stanovila dva základní cíle. Prvním z těchto cílů byla analýza textů primárního práva EU a jejich kompetenčních ustanovení. Na základě této analýzy měla práce dospět ke zjištění, ve kterých oblastech sociální politiky Evropská unie přejímá rozhodovací pravomoc svých členských států. Rozšiřujícím se výčtem kompetenčních ustanovení bylo zjištěno, že tyto pravomoci postupně rostly a dnes zásahy Unie do oblasti sociálních politik jednotlivých členských států, tedy sociální politiku EU tvoří tři hlavní oblasti. Taktéž mluvíme o třech pilířích sociální politiky EU. Unie je oprávněna na základě kompetenčních ustanovení přijímat opatření ve formě směrnic a nařízení v oblasti volného pohybu osob, v oblasti sociálních souvislostí volného pohybu pracovníků a dále v oblasti zaměstnanosti. V zakladatelských smlouvách jsou tyto tři oblasti či pilíře součástí tří hlav, HLAVY III – VOLNÝ POHYB OSOB, SLUŽEB A KAPITÁLU; HLAVY IX – ZAMĚSTNANOST; a HLAVY X – SOCIÁLNÍ POLITIKA.

Politika zaměstnanosti byla mezi unijní politiky zařazena Amsterdamskou smlouvou. Orgány Evropské unie jsou v rámci politiky zaměstnanosti oprávněny přijímat opatření typu nařízení, která právní úpravu členských států přímo neovlivňují, avšak jsou pro ně bezprostředně závazná. Nařízení jsou nástrojem koordinačním, proto v oblasti zaměstnanosti dochází k rozvoji koordinované spolupráce, nikoli k harmonizaci právních předpisů členských států.

Volný pohyb osob byl základem Společenství již od samého počátku. Smlouva o založení Evropského hospodářského prostoru dala Unii pravomoc přijímat opatření typu nařízení a směrnic v oblasti zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, pokud šlo o zaměstnávání a podmínky práce či odměňování pracovníků. Bylo vymezeno právo volného pohybu a Amsterdamská smlouva rozšířila pravomoci Unie na oblast sociálního zabezpečení, jako nezbytného předpokladu zajištění volného pohybu osob.

V hlavě s názvem „sociální politika“ nalezneme především kompetenční ustanovení týkající se sociálních souvislostí volného pohybu pracovníků. Unie přebírala stále větší množství kompetencí v oblasti pracovního práva, kde došlo přímé harmonizaci právních předpisů členských států. Nejprve v oblasti pracovního prostředí a bezpečnosti a

ochrany zdraví při práci, poté (amsterdamskou smlouvou) se rozhodovací pravomoc Unie rozšířila i na oblast pracovních podmínek; informování pracovníků a konzultací s nimi; na zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí; na rovnost mužů a žen na trhu pracovních příležitostí a na pracovišti. Významná byla i novelizace Smlouvou z Nice. Ta doplnila již tak široké kompetence Unie o oblast sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků; ochrany pracovníků při skončení pracovního poměru; zastupování a kolektivní obrany zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování; podmínek zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí legálně pobývajících na území Společenství; a o oblast boje proti sociálnímu vyloučení, či modernizace systémů sociálního zabezpečení. V souvislosti s volným pohybem pracovníků tedy dostala Unie největší podíl kompetencí v oblasti pracovního práva a dále v oblasti sociálního zabezpečení, kde však došlo k „pouhé" koordinaci jednotlivých systémů sociálního zabezpečení.

Druhým cílem diplomové práce bylo představení konkrétních změn právní úpravy ČR, jež byla nutnou podmínkou vstupu České republiky do EU. Česká republika byla v rámci svých přístupových jednání povinna sladit svou právní úpravu s právem unijním, tzv. acquis communautaire. Je třeba znovu zdůraznit, že přímý vliv na právní úpravu členských států v oblasti sociální politiky státu mají pouze směrnice, které je třeba do právních řádů členských států implementovat, a proto přímo ovlivňují jejich podobu.

A jak již bylo řečeno, největší vliv měla na právní úpravu ČR pravomoc Unie přijímat směrnice a nařízení v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Kromě zákoníku práce byly tzv. euronovelou či harmonizační novelou (zákonem 155/2000 Sb.) dotčeny i takové zákony, jako je antidiskriminační zákon, zákon o zaměstnanosti, či občanský soudní řád.

Myslím, že jen málokdo si dokáže míru vlivu unijního práva na sociální politiku ČR, respektive na právo sociálního zabezpečení a na právo pracovní, představit, a proto doufám, že předkládaná diplomová práce dobře poslouží k tomuto účelu všem jejím čtenářům.

Kromě těchto dvou cílů, jež si práce stanovila ve svém úvodu, bych ráda znovu upozornila na další přínos této práce, jímž je diagram s časovou osou zakladatelských smluv EU, na které jsou vyznačeny nejdůležitější kompetenční ustanovení týkající se třech pilířů sociální politiky EU (Příloha č. 2). A dále na seznam směrnic a nařízení, jež byla vydána v souvislosti s prováděním těchto kompetenčních ustanoveních v členských státech Evropské unie. V tomto seznamu nalezneme klasifikaci těchto směrnic a nařízení dle jednotlivých oblastí vlivu na právní úpravu ČR (Příloha č. 3). Oba tyto dokumenty mají sloužit k lepší a rychlejší orientaci v dané problematice, a též je považuji za přidanou hodnotu předkládané diplomové práce.

SEZNAM ZKRATEK

BOZP	**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**
CF	**Cohesion Fund, Kohézní fond (též Fond soudržnosti)**
Čl.	**Článek**
ČR	**Česká republika**
ČS	**Členský stát**
EAGGF	**European Agricultural Guidance and Guarantee Fund; Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond**
EHS	**Evropské hospodářské společenství**
EIB	**Evropská investiční banka**
ERDF	**European Regional Development Fund; Evropský fond regionálního rozvoje**
ESF	**European Social Fund; Evropský sociální fond**
ESCH	**Evropská sociální charta**
ESUO	**Evropské společenství uhlí a oceli**
EU	**Evropská unie**
EURATOM	**The European Atomic Energy Community, Evropské společenství pro atomovou energii**
EUSF	**European Union Solidarity Fund; Evropský fond solidarity**
ILO	**International Labour Organization; Mezinárodní organizace práce**

JEA	**Jednotný evropský akt**
LPaZS	**Lidská práva a základní svobody**
MOP	**Mezinárodní organizace práce**
OMK	**Otevřená metoda koordinace**
OSN	**Organizace spojených národů**
OSŘ	**Občanský soudní řád**
OSVČ	**Osoba samostatně výdělečně činná**
RE	**Rada Evropy**
SFEU	**Smlouva o fungování EU**
SP	**Sociální politika**
SVV	**Spravedlnost a vnitřní věci**
SZBP	**Společná zahraniční a bezpečnostní politika**
SZO	**Světová zdravotnická organizace**
UNESCO	**United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization; Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu**
UNICEF	**United Nations International Children's Emergency Fund (dnes United Nations Children's Fund); Dětský fond Organizace spojených národů**
WHO	**World Health Organization; Světová zdravotnická organizace**
ZPr	**Zákoník práce**

POUŽITÁ LITERATURA

Monografie:

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s., ISBN 978-80-7400-405-6
- KOTOUS, Jan, G. Munková, P. Peřina. *Úvod do sociální politiky*. 3.vyd. Praha: Vodnář, 2003. 106 s. ISBN 80-85889-50-1
- KREBS, Vojtěch, a kol. Sociální politika. Praha: CODEX Bohemia, 1997. ISBN 80-85963-33-7
- MUNKOVÁ, G., a kol. Sociální politika v evropských zemích. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2005. 191 s. ISBN80-246-0780-8, str. 12
- TRÖSTER, Petr a kol. Právo sociálního zabezpečení. 4. Vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 367 s. ISBN 978-80-7400-032-4. Str. 64 - 65

Internetové zdroje:

- EUROPA. Přehledy právních předpisů EU. *Europa* [online]. EU: Evropská komise © 1995-2014 [vid. 2014-2-10]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_maastricht_cs.htm

- EUROSKOP. Fakta o EU, Politiky EU, Zaměstnanost a sociální věci. *Euroskop*[online]. Praha: Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-1-20]. Dostupné z: https://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/

- EUROSKOP. Fakta o EU, Dokumenty EU, Zelené knihy. *Euroskop*[online]. Praha: Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-1-20]. Dostupné z: https://www.euroskop.cz/8913/sekce/zelene-knihy/

- EVROPSKÁ KOMISE. Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. *Evropská komise* [online]. Evropská unie © 1995–2014 [vid. 2014-2-12]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=656

- MPSV. Zahraniční vztahy a EU, Evropská Unie, Právní předpisy ES v gesci MPSV. Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci EU. *MPSV*[online]. Praha:Vláda České republiky, © 2005-14 [vid. 2014-1-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=549

- SAGIT. Zákony, Sbírka zákonů. *Sagit* [online]. Ostrava, © 1996-2014 Nakladatelství Sagit [vid. 2014-4-10]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb00155&cd=76&typ=r

- SAGIT. Zákony, Sbírka zákonů, Anotace k zákonu č. 155/2000 Sb. *Sagit*[online]. Ostrava: Nakladatelství Sagit, © 1996-2014 [vid. 2014-3-30]. Dostupné z:http://www.sagit.cz/pages/zpravodajtxtanot.asp?cd=76&typ=r&zdroj=../_anotace/sb00155d

Další:

- Igor, T. *Evropská sociální politika*. (přednáška) Praha. FF UK. Dne 2. 10. 2014

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Evropská sociální charta (revidované znění)

Rada Evropy

Revidovaná Evropská sociální charta

Preambule

Níže podepsané vlády, jsouce členy Rady Evropy,

Majíce na zřeteli, že cílem Rada Evropy je dosažení větší jednoty mezi jejími členy za účelem ochrany a uskutečnění ideálů a principů, které jsou jejich společným dědictvím, a k usnadnění jejich hospodářského a sociálního pokroku, zejména zachováním a dalším naplňováním lidských práv a základních svobod,

Majíce na zřeteli, že v Evropské úmluvě na ochranu lidských práv a základních svobod, podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950, a v Protokolu k ní, podepsaném v Paříži dne 20. března 1952, členské státy Rady Evropy souhlasily s tím, že zajistí svému obyvatelstvu občanská a politická práva a svobody stanovené v Úmluvě a Protokolu,

Majíce na zřeteli, že v Evropské sociální chartě, otevřené k podpisu v Turíně dne 18. října 1961, a k ní připojených Protokolech členské státy Rady Evropy souhlasily s tím, že zajistí svému obyvatelstvu sociální práva v ní specifikovaná, aby zlepšily jejich životní úroveň a jejich sociální blahobyt,

Připomínajíc, že ministerská konference o lidských právech pořádaná v Římě dne 5. listopadu 1990 zdůraznila na jedné straně potřebu uchovat nedělitelnou povahu všech lidských práv, totiž občanských, politických, hospodářských, sociálních a kulturních, a na druhé straně dát Evropské sociální chartě čerstvý impuls,

Rozhodnuty, jak bylo rozhodnuto na ministerské konferenci, pořádané v Turínu ve dnech 21. a 22. října 1991, aktualizovat a přizpůsobit obsah Charty tak, aby odrážel zejména fundamentální změny, ke kterým došlo od doby, kdy byl přijat text Charty,

Uznávajíc výhodu toho, vtělit do Revidované Charty, která by měla postupně nahradit Evropskou sociální chartu, práva zaručená v pozměněné Chartě, práva zaručená Dodatkovým Protokolem z roku 1988, a dodat nová práva,

Dohodly se na následujícím:

Část I

Smluvní strany přijímají jako cíl své politiky, kterou budou provádět pomocí všech vhodných prostředků, jak na národní tak na mezinárodní úrovni, dosažení podmínek, za kterých budou účinně naplňována následující práva a principy:

1. Každá osoba musí mít příležitost získat prostředky ke svému živobytí prací, kterou si svobodně zvolí.

2. Všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky.

3. Všichni pracovníci mají právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky.

4. Všichni pracovníci mají právo na spravedlivou odměnu, která zajistí jim a jejich rodinám slušnou životní úroveň.

5. Všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo na svobodu sdružování v národních a mezinárodních organizacích k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů.

6. Všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo kolektivně vyjednávat.

7. Děti a mladé osoby mají právo na zvláštní ochranu před fyzikálními a morálními riziky, kterými jsou vystaveni.

8. Zaměstnané ženy v případě mateřství mají právo na zvláštní ochranu.

9. Každá osoba má právo na přiměřené prostředky odborné poradenství pro volbu povolání s cílem získat pomoc při volbě povolání, které by odpovídalo jejich osobním schopnostem a zájmům.

10. Každá osoba má právo na vhodné způsoby odborné přípravy.

11. Každá osoba má právo využít všech možných opatření, které jí umožní požívat nejlepší dosažitelné úrovně zdraví.

12. Všichni pracovníci a osoby, které jsou na nich závislé, mají právo na sociální zabezpečení.

13. Kdokoliv, kdo je bez dostatečných prostředků, má právo na sociální a zdravotní pomoc.

14. Každý má právo využívat služeb sociální péče.

15. Zdravotně postižené osoby mají právo na nezávislost, sociální integraci a účast v životě společnosti.

16. Rodina jakožto základní jednotka společnosti má právo na vhodnou sociální, právní a hospodářskou ochranu k zajištění jejího plného rozvoje.

17. Děti a mladé osoby mají právo na přiměřenou sociální, právní a hospodářskou ochranu.

18. Příslušníci jakékoliv smluvní strany mají právo na území jiné smluvní strany přijmout jakékoliv výdělečné zaměstnání na základě rovnosti se státními příslušníky této smluvní strany, s výhradou omezení založených na vážných důvodech hospodářského nebo sociálního charakteru.

19. Migrující pracovníci, kteří jsou příslušníky smluvní strany, a jejich rodiny mají právo na ochranu a pomoc na území jakékoliv jiné smluvní strany.

20. Všichni pracovníci mají právo na rovné příležitosti a stejné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví.

21. Pracovníci mají právo na to, aby byli v podniku informováni a aby se s nimi jednalo.

22. Pracovníci mají právo účastnit se stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí v podniku.

23. Každá starší osoba má právo na sociální ochranu.

24. Všichni pracovníci mají právo na ochranu v případech skončení zaměstnání.

25. Všichni pracovníci mají právo na ochranu svých nároků v případě insolventnosti jejich zaměstnavatele.

26. Všichni pracovníci mají nárok na důstojnost v práci.

27. Všechny osoby s povinnostmi k rodině a osoby, které jsou nebo si přejí být zaměstnané, kají právo tak činit, aniž by byli diskriminováni a pokud možno bez konfliktu mezi jejich zaměstnáním a rodinnými povinnostmi.

28. Zástupci pracovníků v podniku mají právo na ochranu proti aktům, které je poškozují, a mají jim být poskytnuty přiměřené možnosti k výkonu jejich funkcí.

29. Všichni pracovníci mají právo na to, aby byli informováni o kolektivním propouštění a aby s nimi bylo jednáno v rámci procedury kolektivního propouštění.

30. Každý má právo na ochranu proti chudobě a sociálnímu vyloučení.

31. Každý má právo na bydlení.

Příloha č. 2: SP EU v primárním právu EU – časová osa

1951/2 ESUO

- **Preambule:** solidarita, zvyšování životní úrovně, pracovních podmínek, zaměstnanosti, avšak pouze v oblasti uhelného a ocelářského průmyslu.
- HLAVA III - USTANOVENÍ HOSPODÁŘSKÁ A **SOCIÁLNÍ,** důležitá **Kapitola VIII** - MZDY A **VOLNÝ POHYB PRACOVNÍKŮ** - zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti, rovný přístup k zaměstnání, v odměňování a pracovních podmínkách.

1957/8 EURATOM

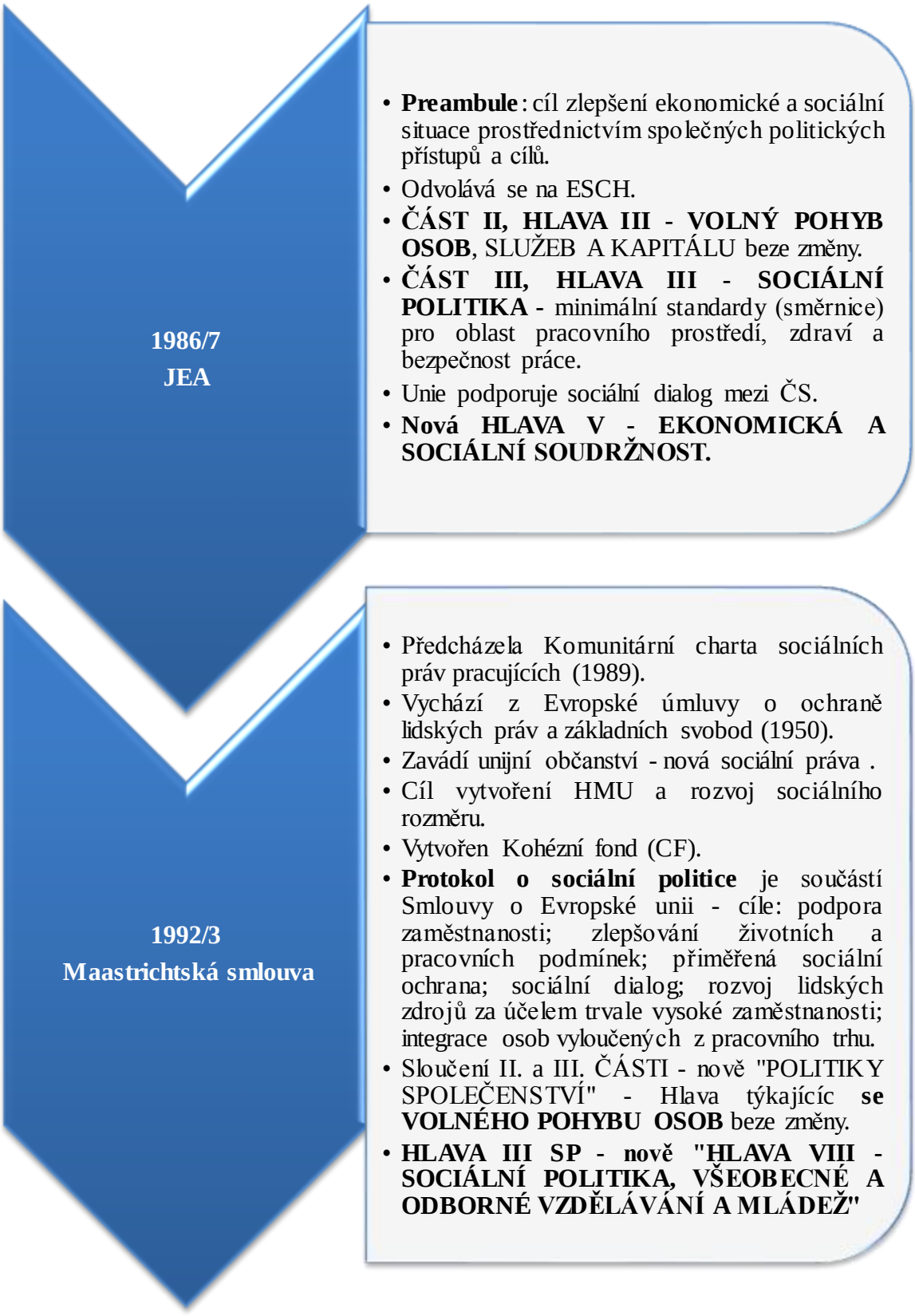
- **Preambule**: zvyšování životní úrovně prostřednictvím společného jaderného trhu.
- KAPITOLA IX - Společný jaderný trh, Čl. 96 "**VOLNÝ POHYB PRACOVNÍKŮ**" - rovný přístup k zaměstnání v jaderném průmyslu.
- HLAVA II, KAPITOLA III - Ochrana zdraví a bezpečnost - normy pro ochranu zdraví pracujících a obyvatelstva.

1957 EHS

- **Preambule**: zlepšování životního prostředí vytvořením ST, pracovníhch podmínek, zabezpečení hospodářského a sociálního růstu, solidarita.
- ČÁST II, **HLAVA III - VOLNÝ POHYB OSOB**, SLUŽEB A KAPITÁLU, **KAPITOLA I- Pracovníci** -
  - zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti(v zaměstnávání, odměňování, pracovních podmínkách);
  - **Právo volného pohybu** - právo ucházet se o zaměstnání, pohybovat se v rámci Společenství, pobývat zde a zůstat zde i po skončení práce;
  - k tomuto Rada přijíma nařízení a směrnice.
- Vytvoření ESF, EAGGF.
- **Poprvé ČÁST III., HLAVA III. - SOCIÁLNÍ POLITIKA** - podpora spolupráce ČS v oblasti zaměstnanosti, pracovního prostředí a podmínek. (viz čl. 118)

1965/7 Slučovací smlouva

- Pouze ustanovení týkající se zaměstnávání osob v rámci nově vzniklých společných orgánů Společenství (Rada a Komise).


1986/7
JEA
• Preambule: cíl zlepšení ekonomické a sociální situace prostřednictvím společných politických přístupů a cílů.
• Odvolává se na ESCH.
• ČÁST II, HLAVA III - VOLNÝ POHYB OSOB, SLUŽEB A KAPITÁLU beze změny.
• ČÁST III, HLAVA III - SOCIÁLNÍ POLITIKA - minimální standardy (směrnice) pro oblast pracovního prostředí, zdraví a bezpečnost práce.
• Unie podporuje sociální dialog mezi ČS.
• Nová HLAVA V - EKONOMICKÁ A SOCIÁLNÍ SOUDRŽNOST.
1992/3
Maastrichtská smlouva
• Předcházela Komunitární charta sociálních práv pracujících (1989).
• Vychází z Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (1950).
• Zavádí unijní občanství - nová sociální práva .
• Cíl vytvoření HMU a rozvoj sociálního rozměru.
• Vytvořen Kohézní fond (CF).
• Protokol o sociální politice je součástí Smlouvy o Evropské unii - cíle: podpora zaměstnanosti; zlepšování životních a pracovních podmínek; přiměřená sociální ochrana; sociální dialog; rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti; integrace osob vyloučených z pracovního trhu.
• Sloučení II. a III. ČÁSTI - nově "POLITIKY SPOLEČENSTVÍ" - Hlava týkajícíc se VOLNÉHO POHYBU OSOB beze změny.
• HLAVA III SP - nově "HLAVA VIII - SOCIÁLNÍ POLITIKA, VŠEOBECNÉ A ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A MLÁDEŽ"

1997/9
Amsterdamská smlouva

- Vychází z ESCH (1961) a Charty základních sociálních práv pracovníků (1989).
- Poprvé možnost postihu porušování LPaZS.
- **Preambule:** nově cíl rorvoje co nejvyšší úrovně vzdělanosti.
- **HLAVA III - VOLNÝ POHYB OSOB, SLUŽEB A KAPITÁLU** - směrnice a nařízení nově v oblasti sociální zabezpečení, vytvoření systémů započtení všech dob pro účely vzniku nároků na dávky a jejich výpočtu.
- Nová **HLAVA IIIa - VÍZOVÁ, AZYLOVÁ, PŘISTĚHOVALECKÁ POLITIKA A JINÉ POLITIKY TÝKAJÍCÍ SE VOLNÉHO POHYBU OSOB**
- Nová HLAVA VIa - **ZAMĚSTNANOST**
- **HLAVA VIII - SOCIÁLNÍ POLITIKA**: minimální standardy (směrnice) v oblasti zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků, pracovní podmínky, informování pracovníků a konzultace s nimi, zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, rovnost mezi muži a ženami na trhu pracovních příležitostí a rovné zacházení na pracovišti.
- Koordinace (OMK) v oblastech: zaměstnanosti, pracovního práva a pracovních podmínek, odborného a dalšího vzdělávání, sociálního zabezpečení, ochrany před pracovními úrazy a nemocemi, ochrana zdraví při práci, práva sdružovat se v odborových organizacích a práva kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a pracovníky.

Zdroj: Vlastní tvorba na základě komparace smluv primárního práva EU

Příloha č. 3: Klasifikace sekundárního práva EU v oblasti SP EU – směrnice a nařízení dle jednotlivých pilířů SP EU

VOLNÝ POHYB OSOB / PRACOVNÍKŮ

- Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68,o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství;

- Směrnice EP a Rady č. 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států,o změně nařízení (EHS) č. 1612/68a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS;

- Nařízení Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie, (Text s významem pro EHP).

ANTI-DISKRIMINACE, ROVNOST MUŽŮ A ŽEN

- Směrnice Rady č.2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ;

- Směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání;

- Směrnice č. Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES, zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění);

- Směrnice č. 75/117/EHS, týkající se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy;

- Směrnice Rady č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice 2002/73/EHS;

- Směrnice Rady č. 79/7/EHS, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení;

- Směrnice Rady č. 96/97/ES, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků;

- Směrnice Radyč. 2004/113, o rovném přístup ke zboží a službám (rovnost v pojistných systémech);

- Směrnice Rady č. 2006/54 Souhrnné a přepracované, ruší některé předešlé a rozšiřuje ochranu rovnosti žen a mužů o právo na rodičovskou dovolenou;

- Směrnice Radyč. 2010/41/EU o uplatňování zásadyrovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činnéa o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS;

- Směrnice Radyč. 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, rozšířená směrnicí 98/52/ES.

ZAMĚSTNANOST A PŘÍPRAVA NA PRÁCI

- Směrnice Rady č. 77/486/ES,o vzdělání dětí migrujících pracovníků;

- Směrnice o uznávání odborného vzdělávání a přípravy na zaměstnání (č. 89/48 a č. 92/51).

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

- Rámcová směrnice č.**89/391/EHS**, o provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci;

- Směrnice Rady č. **89/654/EHS,** o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti.

PRACOVNÍ PODMÍNKY A OCHRANA PRÁV PRACUJÍCÍCH

- Směrnice Rady č. **1991/533/ES** ze dne 14. října 1991, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru;

- Směrnice Rady č. 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství;

- Směrnice č. **94/45/ES,** o zakládání Evropských rad zaměstnanců a opatřeních Společenství prováděných v oblasti práva zaměstnanců na informace a konzultace. (Revidovaná č. 2006/109/EC);

- Směrnice Rady č. 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců;

- Směrnice Rady č. **2003/88/ES** ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby (+ Směrnice č.2000/34/EC);

- Směrnice Rady č. **1997/81/ES** ze dne 15. prosince 1997, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku;

- Směrnice Rady č. **1999/70/ES** ze dne 28. června 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou (+Pracovní poměry se sníženým úvazkem č. 98/23/EC);

- Směrnice Rady č. **1996/71/ES** ze dne 16. prosince 1996, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb;

- Směrnice Rady a Parlamentu č. **2008/94/ES ze** dne 22. října 2008, o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele;

- Směrnice Rady č. **2001/23/ES** ze dne 12. března 2001, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů;

- Směrnice Rady č. **1998/59/ES** ze dne 20. července 1998, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění;

- Směrnice Rady č. 2003/41/ES ze dne 3. června 2003, o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění a dohledu nad nimi;

- Směrnice Rady č. **92/85/EHS**, týkající se zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň;

- Směrnice Rady č. **1994/33/ES** ze dne 22. června 1994, o ochraně mladistvých pracovníků;

- Směrnice Rady č. 1996/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené;

- Směrnice č. 2010/18/EU týkající se rodičovské dovolené.

SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ OSOB MIGRUJÍCÍCH V RÁMCI EU

- Nařízení č. **1408/71/EHS,** o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství a jeho realizační nařízení č. **574/72/EHS;**

- Nařízení Rady (ES) č. **859/2003/ES**, kterým se působnost nařízení č. 1408/71 a č. 574/72 rozšiřuje na státní příslušníky třetích zemí;

- Nařízení **č.883/2004/ES**, o koordinaci soustav sociálního zabezpečení a nařízení **č.987/2009/EU,** kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení;

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) **č. 1231/2001** ze dne 24. listopadu 2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení (ES) č. 883/2004 a nařízení (ES) č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti.

Příloha č. 4: Rozdělení acquis dle vyjednávacích kapitol

Číslo kapitoly	Název kapitoly	Číslo kapitoly	Název kapitoly	Číslo kapitoly	Název kapitoly
1.	Volný pohyb zboží	**12.**	Statistika	**23.**	Ochrana spotřebitele
2.	Volný pohyb osob	**13.**	**Sociální politika a zaměstnanost**	**24.**	Spravedlnost a vnitro
3.	Volný pohyb služeb	**14.**	Energetika	**25.**	Celní unie
4.	Volný pohyb kapitálu	**15.**	Průmyslová politika	**26.**	Vnější vztahy
5.	Právo společností	**16.**	Malé a střední podniky	**27.**	Společná zahraniční a bezpečnostní politika
6.	Hospodářská soutěž	**17.**	Věda a výzkum	**28.**	Finanční kontrola
7.	Zemědělství	**18.**	Školství	**29.**	Rozpočtová a finanční ustanovení
8.	Rybolov	**19.**	Telekomunikace a informační technologie	**30.**	Instituce
9.	Doprava	**20.**	Kultura a audiovize	**31.**	Různé
10.	Daně	**21.**	Regionální politika		
11.	Hospodářská a měnová unie	**22.**	Životní prostředí		

Příloha č. 5: Vybraná ustanovení Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 (konsolidovaná verze)

Část I: Všeobecná ustanovení

Článek 3
Rovnost zacházení

1. S výhradou zvláštních ustanovení tohoto Nařízení podléhají osoby, na něž se vztahuje toto Nařízení, stejným povinnostem a mají prospěch ze stejných dávek podle právních předpisů kteréhokoli členského státu, jako státní příslušníci tohoto státu.

2. Ustanovení odstavce 1 se vztahuje na právo volit členy orgánů instituce sociálního zabezpečení nebo účastnit se jejich nominace, nemá však žádný vliv právo být volen nebo na metody nominace dotyčných osob do těchto orgánů.

3. S výjimkou toho, co je stanoveno v příloze III, ustanovení úmluv o sociálním zabezpečení, které zůstávají ve smyslu článku 7(2)(c) v platnosti, se vztahují na všechny osoby, na které se vztahuje toto Nařízení.

Článek 4
Kryté otázky

1. Toto Nařízení se vztahuje na všechny právní předpisy týkající se následujících oborů sociálního zabezpečení:
a. dávky v nemoci a mateřství;
b. dávky v invaliditě, včetně těch, jež jsou určeny k udržení nebo zlepšení výdělečné schopnosti;
c. dávky ve stáří;
d. dávky pozůstalým;
e. dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání;
f. pohřebné;
g. dávky v nezaměstnanosti;
h. rodinné dávky

Článek 10
Nepřihlížení ke klauzulím o bydlišti - Účinek povinného pojištění na vrácení příspěvků

1. Pokud není v tomto Nařízení stanoveno jinak, dávky invalidního, starobního a pozůstalostního důchodu, důchody z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání a pohřebné, získané podle právních předpisů jednoho nebo více členských států, nepodléhají žádnému snížení, žádným úpravám, pozastavení, odnětí nebo konfiskaci z důvodu, že příjemce bydlí na území jiného členského státu, než má sídlo instituce odpovědná za jejich výplatu.

Předchozí odstavec se vztahuje i na jednorázové výplaty dávek poskytnuté v případech uzavření dalšího sňatku pozůstalým manželem nebo manželkou, kteří měli nárok na pozůstalostní důchod.

Článek 13
Všeobecná pravidla

1. S výhradou článků 14c a 14f podléhají osoby, na něž se vztahuje toto Nařízení, právním předpisům jen jednoho členského státu. Tyto právní předpisy se určují podle ustanovení této Části.
2. S výhradou ustanovení článků 14 až 17:
    a. osoba zaměstnaná na území jednoho členského státu podléhá právním předpisům tohoto státu, i když bydlí na území jiného členského státu nebo když registrované ústředí nebo místo podnikání instituce, podniku nebo osoby, které ji zaměstnávají, je na území jiného členského státu;
    b. osoba, která je samostatně výdělečně činná na území jednoho členského státu podléhá právním předpisům tohoto státu, i když bydlí na území jiného členského státu;
    c. osoba zaměstnaná na palubě lodi plující pod vlajkou členského státu podléhá právním předpisům tohoto státu;
    d. státní úředníci a osoby za takové považované podléhají právním předpisům členského státu, kterým podléhá úřad, který je zaměstnává;
    e. osoba odvedená nebo znovu povolaná do služby v ozbrojených silách, nebo do náhradní civilní služby, členského státu podléhá právním předpisům tohoto státu. Jestliže vznik nároku podle těchto právních předpisů je závislý na splnění dob pojištění před vstupem do nebo po propuštění z takové vojenské nebo náhradní civilní služby, vezme se v potřebné míře zřetel na doby pojištění splněné podle právních předpisů kteréhokoli jiného členského státu, jako kdyby šlo o doby pojištění splněné podle právních předpisů zprvu zmíněného státu. Zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná osoba odvedená nebo znovu povolaná ke službě v ozbrojených silách nebo v náhradní civilní službě si zachová status zaměstnané nebo samostatně výdělečně činné osoby.
    f. osoba, která přestane podléhat právním předpisům členského státu, aniž se na ni počnou vztahovat předpisy jiného členského státu v souladu s jedním z pravidel stanovených v předcházejících pododstavcích nebo v souladu s jednou z výjimek nebo jedním ze zvláštních ustanovení, které jsou uvedeny v článcích 14 až 17, bude podléhat právním předpisům členského státu, na jehož území bydlí a budou se na ni vztahovat pouze tyto předpisy.

Příloha č. 6: Vybraná ustanovení Nařízení Rady (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Text s významem pro EHP a Švýcarsko)

HLAVA I
OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Definice

Pro účely tohoto nařízení se:

a) „zaměstnáním“ rozumí každá činnost nebo obdobná situace, která je za takovou považována pro účely právních předpisů sociálního zabezpečení členského státu, v němž taková činnost nebo obdobná situace existuje;

c)„pojištěnou osobou“ ve vztahu k oblastem sociálního zabezpečení, na které se vztahuje hlava III kapitoly 1 a 3, rozumí každá osoba, která splňuje podmínky nároku na dávky vyžadované právními předpisy členského státu příslušného podle hlavy II, s přihlédnutím k tomuto nařízení;

f) „příhraničním pracovníkem“ rozumí každá osoba zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná v určitém členském státě, která má bydliště v jiném členském státě, do něhož se zpravidla vrací denně nebo alespoň jednou týdně;

i) „rodinným příslušníkem“ rozumí:
1. i) osoba stanovená nebo uznaná za rodinného příslušníka nebo označená za člena domácnosti právními předpisy, podle kterých se poskytují dávky; ii) jde-li o věcné dávky na základě hlavy III kapitoly 1 o dávkách v nemoci, v mateřství a rovnocenných otcovských dávkách, každá osoba stanovená nebo uznaná za rodinného příslušníka nebo označená za člena domácnosti právními předpisy členského státu, v němž má bydliště;

2. jestliže právní předpisy členského státu, které jsou použitelné podle pododstavce 1, nerozlišují mezi rodinnými příslušníky a jinými osobami, na které se použijí, považují se za rodinné příslušníky manžel nebo manželka, nezletilé děti a nezaopatřené děti, které dosáhly zletilosti;

3. je-li určitá osoba považována podle právních předpisů použitelných podle pododstavců 1 a 2 za rodinného příslušníka nebo člena domácnosti, pouze pokud žije v téže domácnosti jako pojištěná osoba nebo důchodce, pokládá se tato podmínka za splněnou, jestliže dotyčná osoba je závislá hlavně na pojištěné osobě nebo důchodci;

t) „dobou pojištění“ rozumí doby přispívání, zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti, jak jsou definované nebo uznané jako doby pojištění právními předpisy, podle

kterých byly získány nebo považovány za získané, a veškeré doby za takové považované, jsou-li podle uvedených právních předpisů rovnocenné dobám pojištění;
u) „dobou zaměstnání“ nebo „dobou samostatné výdělečné činnosti“ rozumí doby takto definované nebo uznané právními předpisy, podle kterých byly získány, a veškeré doby za takové považované, jsou-li podle uvedených právních předpisů rovnocenné dobám zaměstnání nebo dobám samostatné výdělečné činnosti;

w) „důchodem“ rozumí nejen důchody, ale také paušální dávky, které mohou být vyplaceny místo důchodů a náhrady příspěvků a - s výhradou hlavy III – zvýšení z důvodů revalorizace nebo dodatkové dávky;

x) „předdůchodovou dávkou“ rozumí veškeré peněžité dávky kromě dávky v nezaměstnanosti nebo při předčasném odchodu do důchodu, poskytované od určeného věku pracovníkům, kteří zkrátili, ukončili nebo pozastavili svou výdělečnou činnost, do věku, ve kterém jim vznikne nárok na starobní důchod nebo důchod při předčasném odchodu do důchodu, jehož obdržení nevyžaduje, aby dotyčná osoba byla k dispozici službám zaměstnanosti dotčeného členského státu; „dávkou při předčasném odchodu do důchodu“ se rozumí dávka poskytovaná před dosažením věku pro vznik nároku na řádný důchod, která je po dosažení uvedeného věku buď nadále poskytovaná, nebo nahrazena jinou starobní dávkou;

y) „pohřebným“ rozumí částky jednorázově vyplacené v případě úmrtí s výjimkou paušálních dávek uvedených pod písmenem w).

z) „rodinnou dávkou“ rozumí všechny věcné nebo peněžité dávky určené k vyrovnání rodinných výdajů, s výjimkou záloh na výživné a zvláštních dávek při narození dítěte a při osvojení dítěte uvedených v příloze I.

Článek 3
Věcná oblast působnosti

1. Toto nařízení se vztahuje na veškeré právní předpisy týkající se těchto oblastí sociálního zabezpečení:
a) dávky v nemoci,
b) dávky v mateřství a rovnocenné otcovské dávky,
c) dávky v invaliditě,
d) dávky ve stáří,
e) pozůstalostní dávky,
f) dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání,
g) pohřebné,
h) dávky v nezaměstnanosti,
i) předdůchodové dávky,
j) rodinné dávky.

2. Není-li v příloze XI stanoveno jinak, vztahuje se toto nařízení také na obecné i zvláštní systémy sociálního zabezpečení, příspěvkové i nepříspěvkové, a na systémy týkající se povinností zaměstnavatele nebo vlastníka lodi.

3. Toto nařízení se také vztahuje na zvláštní nepříspěvkové peněžité dávky, na které se vztahuje článek 70.
4. Ustanoveními hlavy III tohoto nařízení však nejsou dotčeny právní předpisy žádného členského státu týkající se povinností vlastníka lodi.

5. Toto nařízení se nevztahuje:
a) na sociální a léčebnou pomoc
b) na dávky, u nichž členský stát přijímá odpovědnost za škody způsobené osobám a poskytuje náhradu, např. obětem války a vojenských akcí nebo jejích následků; obětem trestných činů, atentátů či teroristických útoků; obětem škod způsobených státními činiteli při výkonu služby; obětem, jež utrpěly znevýhodněním z politických či náboženských důvodů nebo z důvodu svého původu.

Článek 4
Rovnost zacházení

Nestanoví-li toto nařízení jinak, požívají osoby, na které se toto nařízení vztahuje, stejné dávky a mají podle právních předpisů kteréhokoliv členského státu stejné povinnosti jako jeho státní příslušníci.

Článek 6
Sčítání dob

Nestanoví-li toto nařízení, příslušné instituce členského státu, jehož právní předpisy podmiňují:
– získání, zachování, trvání nebo opětné nabytí nároku na dávky,
– použití některých právních předpisů, nebo
– přístup k povinnému, dobrovolnému pokračujícímu nebo dobrovolnému pojištění nebo vynětí z něj, získáním dob pojištění, zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo bydlení, přihlíží v nezbytném rozsahu k získaným dobám pojištění, zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo bydlení získaným podle právních předpisů kteréhokoli jiného členského státu, jako by byly získány podle právních předpisů, které tato instituce uplatňuje.

Článek 7
Upuštění od pravidel týkajících se bydliště

Nestanoví-li toto nařízení jinak, peněžité dávky náležející podle právních předpisů jednoho nebo více členských států nebo podle tohoto nařízení nelze snížit, změnit, pozastavit, odejmout nebo konfiskovat z toho důvodu, že příjemce nebo jeho rodinní příslušníci bydlí v jiném členském státě než ve státě, ve kterém se nachází instituce odpovědná za poskytování dávek.

Příloha č. 7: Vybraná ustanovení Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství

ČÁST PRVNÍ
ZAMĚSTNÁVÁNÍ A RODINY PRACOVNÍKŮ

HLAVA I
Přístup k zaměstnání

Článek 1

1. Každý státní příslušník členského státu má právo, bez ohledu na místo svého bydliště, na přístup k zaměstnání a na jeho výkon na území jiného členského státu v souladu s právními a správními předpisy, které upravují zaměstnávání státních příslušníků tohoto státu.

2. Na území jiného členského státu požívá stejné přednosti pro přístup k volnému zaměstnání zejména, jakou mají státní příslušníci tohoto státu.

Článek 2

Každý státní příslušník členského státu a každý zaměstnavatel vykonávající činnost na území členského státu si mohou vyměňovat žádosti o zaměstnání a jeho nabídky a uzavírat a provádět pracovní smlouvy v souladu s platnými právními a správními předpisy, aniž by to mohlo vést k jakékoli diskriminaci.

Článek 3

1.V souladu s tímto nařízením se nepoužijí právní a správní předpisy ani správní postupy členského státu:
– které omezují poptávku po zaměstnání nebo jeho nabídky, přístup k zaměstnání a jeho výkon cizími státními příslušníky nebo je podmiňují požadavky, které neplatí pro vlastní státní příslušníky; nebo
– které, ačkoli se používají bez ohledu na státní příslušnost, mají za výlučný nebo hlavní cíl nebo účel znemožnit státním příslušníkům jiných členských států přístup k nabízenému zaměstnání. Toto ustanovení se nevztahuje na podmínky týkající se jazykových znalostí požadovaných z důvodu povahy pracovního místa, které má být obsazeno.

2. Mezi předpisy nebo postupy členského státu zmíněné v odst. 1 prvním pododstavci patří zejména ty, které v členském státě a) požadují pro cizí státní příslušníky zvláštní postup při zaměstnávání, b) omezují nabídku zaměstnání nebo ji podmiňují požadavky na zveřejnění v tisku nebo jiným způsobem a které neplatí pro zaměstnavatele vykonávající činnost na území tohoto členského státu, c) podmiňují přístup k zaměstnání zařazením pracovníků do evidence u orgánu práce nebo brání zaměstnávání jednotlivých pracovníků, pokud jde o osoby, které nemají bydliště na území tohoto státu.

Článek 4

1. Právní a správní předpisy členských států, které omezují početně nebo procentuálně zaměstnávání cizích státních příslušníků v podnicích, oborech nebo regionech nebo na úrovni státu, se nevztahují na státní příslušníky ostatních členských států.

2. Je-li v některém členském státu poskytnutí jakékoli výhody podnikům podmíněno zaměstnáním minimálního procenta tuzemských pracovníků, považují se státní příslušníci ostatních členských států za vlastní pracovníky, s výhradou ustanovení směrnice Rady ze dne 15. října 1963[6].

Článek 5

Státnímu příslušníkovi jednoho členského státu, který se uchází o zaměstnání na území jiného členského státu, se v tomto státě poskytuje stejná pomoc, jakou poskytují služby zaměstnanosti tohoto státu vlastním státním příslušníkům při vyhledávání zaměstnání.

Článek 6

1. Zaměstnání a získávání státního příslušníka členského státu na pracovní místo v jiném členském státě nesmí být závislé na kritériích souvisejících se zdravotním stavem, povoláním nebo jiných kritériích, která jsou diskriminační na základě státní příslušnosti ve srovnání s kritérii používanými pro státní příslušníky jiného členského státu, kteří chtějí vykonávat stejnou činnost.

2. Státní příslušník, který má jmenovitou nabídku od zaměstnavatele z jiného členského státu než je stát, jehož je příslušníkem, však může podléhat podmínce složení odborné zkoušky, pokud to zaměstnavatel výslovně požaduje při předložení nabídky.

HLAVA II
Výkon zaměstnání a rovnost zacházení

Článek 7

1. S pracovníkem, který je státním příslušníkem členského státu, nesmí být na území jiného členského státu z důvodu jeho státní příslušnosti zacházeno jinak než s tuzemskými pracovníky, jde-li o podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, zejména z oblasti odměňování, propouštění a návratu k povolání nebo opětného zaměstnání, pokud se stal nezaměstnaným.

2. Požívá stejné sociální a daňové výhody jako tuzemští pracovníci.

3. Využívá rovněž na stejném základě a za stejných podmínek jako tuzemští pracovníci vzdělávání na odborných školách a ve střediscích pro rekvalifikaci.

4. Jakékoli ustanovení v kolektivní nebo individuální smlouvě nebo v jiném kolektivním ujednání, týkající se přístupu k zaměstnání, zaměstnání, odměňování a jiných pracovních podmínek nebo podmínek skončení pracovního poměru, je od

počátku neplatné, pokud stanoví nebo povoluje diskriminační podmínky vůči pracovníkům, kteří jsou státními příslušníky jiných členských států.

Článek 8

1.Pracovník, který je státním příslušníkem jednoho členského státu a je zaměstnán na území jiného členského státu, požívá rovného zacházení v oblasti členství v odborových organizacích a výkonu práv spojených s odborovou činností, včetně hlasovacího práva; může být vyloučen z účasti ve vedení subjektů veřejného práva a z výkonu veřejnoprávních funkcí. Rovněž požívá práva být volen do orgánů zastupujících pracovníky v podnicích.

Těmito ustanoveními nejsou dotčeny právní předpisy, které v některých členských státech přiznávají pracovníkům z ostatních členských států širší práva.

2. Rada tento článek přezkoumá na návrh Komise, který bude předložen ve lhůtě nejvýše dvou let.

Článek 9

1. Pracovník, který je státním příslušníkem jednoho členského státu a je zaměstnán na území jiného členského státu, požívá všech práv a výhod udělovaných vlastním státním příslušníkům v oblasti ubytování, včetně vlastnictví ubytování, které potřebuje.

2. Tento pracovník se může na základě stejného práva jako vlastní státní příslušník zapsat v regionu, ve kterém je zaměstnán, na seznam žadatelů o ubytování v místě, kde jsou seznamy vedeny, a požívá z toho plynoucí výhody a přednosti. Na jeho rodinu, která zůstala v zemi posledního pobytu, se pro tento účel hledí, jako kdyby bydlela ve zmíněném regionu, pokud stejná domněnka platí pro tuzemské pracovníky.

HLAVA III
Rodiny pracovníků

Článek 10

1. Právo usadit se společně s pracovníkem, který je státním příslušníkem jednoho členského státu a je zaměstnán na území jiného členského státu, mají bez ohledu na jejich státní občanství tyto osoby:

a) jeho manžel nebo manželka a jejich potomci mladší 21 let nebo na něm závislí,

b) příbuzní ve vzestupné linii pracovníka a jeho manžela nebo manželky, kteří jsou na nich závislí.

2. Členské státy umožní přijetí všech rodinných příslušníků, na které se nevztahuje ustanovení odstavce 1 a kteří jsou závislí na výše uvedeném pracovníkovi nebo s ním žijí v zemi posledního pobytu ve společné domácnosti.

3. Pro použití odstavců 1 a 2 musí mít pracovník pro svou rodinu ubytování, které se považuje za obvyklé pro tuzemské pracovníky v regionu, kde je zaměstnán, aniž by toto

ustanovení mohlo vést k diskriminaci mezi vlastními pracovníky a pracovníky z jiných členských států.

Článek 11

Manžel nebo manželka a děti mladší 21 let nebo závislí na státním příslušníkovi členského státu, který vykonává na území jiného členského státu zaměstnání nebo samostatně výdělečnou činnost, jsou oprávněni k přístupu k jakémukoli zaměstnání na celém území stejného státu, a to i pokud nejsou státními občany žádného členského státu.

Článek 12

Děti státního příslušníka členského státu, který je nebo byl zaměstnán na území jiného členského státu, mají přístup k obecnému, učňovskému a odbornému vzdělání za stejných podmínek jako státní příslušníci tohoto státu, pokud tyto děti mají bydliště na jeho území. Členské státy budou podporovat podněty umožňující těmto dětem získávat uvedené vzdělání za co nejlepších podmínek.

Příloha č. 8: Dílčí směrnice doplňující rámcovou směrnici č. 97/81/ES o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

- Směrnice č. 89/654/EEC o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na pracoviště;
- směrnice č. 89/655/EEC o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na používání nástrojů, nářadí a pracovních pomůcek;
- směrnice č. 89/656/EEC o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na používání ochranných pomůcek;
- směrnice č. 90/269/EEC o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích při ruční manipulaci s břemeny, která představují možné ohrožení zdraví, zejména páteře;
- směrnice č. 90/270/EEC o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na práci se zobrazovacími jednotkami;
- směrnice č. 90/394/EEC o ochraně pracovníků před riziky vyplývajícími z vystavení se karcinogenním látkám;
- směrnice č. 90/679/EEC o ochraně pracovníků před riziky vyplývajícími z vystavení se biologickým činitelům;
- směrnice č. 92/57/EEC o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na dočasná a mobilní staveniště (není implementována tímto zákonem, neupravuje povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci);
- směrnice č. 92/58/EEC o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na bezpečnostní a zdravotní značky a signály;
- směrnice č. 92/85/EEC o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic a pracovnic krátce po porodu nebo kojících dítě;
- směrnice č. 92/91/EEC o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na práci pracovníků těžebních závodů při vrtech;
- směrnice č. 92/104/EEC o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na práci pracovníků povrchových a hlubinných dolů;
- směrnice č. 93/103/EEC o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích při práci na rybářských lodích (nebude aplikována - směrnice není pro Českou republiku relevantní).

RESUME

This dissertation is dealing with the problem of the European social policy, as a policy with shared competences (that means that there are shared competences - between national states and it´s authorities and the EU ´s authorities), and it´s increasing impact on the czech legislation. This growing influence of EU´s authorities and EU primary and secondary law is caused by the czech EU membership (originated in 2004).

In this dissertation, there were set two main goals. Fist of these two aims is to find out, in whitch scale is the czech legislation influenced by European Union´s law, especially in the field of social policy. The second aim is to present particular changes and modifications of czech nation law, caused by the EU secondary law – by the regulations and implemented directives.

The research methods used in this dissertation were: The European primary law analysis, witch led to the findings about the scale of EU authorities competences, in sence of czech national law transformation. The second half of this dissertation used the method of comparison. There were compared two labour law codes – the labour law code number 65/1965 and labour law code number 262/2006. As we should be able to find out, which chnages brought EU primary law, and secondary law as well, to the czech national law, it was necessary to compare these two labour codes with the harmonization amendment – with the law number 155/2000.

It was foud out, that the EU social policy is influencing czech legislation in two main fields – in the field of labour law and social security law. The scale of the impact of EU ´s legislation implementation is included in charter 3 of this dissertation.

Key words: Social policy, European Union, labour law, social security

Klíčová slova: Sociální politika, Evropská unie, pracovní právo, sociální zabezpečení