

**Univerzita Karlova v Praze**

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

# **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

Europeizace českého pracovního práva

**Magda Němcová**

Vedoucí diplomové práce:

Doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph. D.

Praha, 22. listopad 2011

## **Čestné 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.

Praha, 22. listopad 2011

---

Magda Němcová

## **Poděkování**

Děkuji tímto vedoucímu mé diplomové práce panu doc. JUDr. Petrovi Hůrkovi, Ph.D., za jeho trpělivost, odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytl při zpracování této práce.

**Obsah:**

Čestné prohlášení .....	1
Poděkování.....	2
1. ÚVOD A CÍL DIPLOMOVÉ PRÁCE .....	5
2. POSTAVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA .....	8
3. EVROPSKÁ UNIE A EVROPSKÉ PRÁVO.....	10
3.1 Vývoj evropského práva a Evropské unie .....	10
3.1.1 Počátek evropské integrace, Evropské společenství .....	10
3.1.2 Evropská Unie.....	12
3.1.3 Smlouva o fungování Evropské unie .....	13
3.1.4 Prameny evropského práva .....	13
3.2 Vývoj pracovního práva v rámci Evropské unie .....	13
3.2.1 První období vývoje pracovního práva ES .....	14
3.2.2 Druhé období vývoje pracovního práva ES .....	15
3.2.3 Třetí období vývoje pracovního práva EU.....	16
4. EUROPEIZACE .....	21
4.1 Terminologie europeizace.....	22
4.2 Maximalistické pojetí europeizace .....	22
4.2.1 Definice pojmu europeizace podle jednotlivých autorů .....	23
4.2.2 Europeizace vs. integrace, unifikace, demokratizace, europeifikace a harmonizace .....	27
4.3 Minimalistické pojetí europeizace .....	28
4.3.1 Harmonizace pracovního práva ES/EU .....	28
4.3.2 Důvody harmonizace .....	29
4.3.3 Nástroje harmonizace.....	30
4.3.4 Problémy harmonizace práva.....	30
5. EUROPEIZACE ČESKÉHO PRACOVNÍHO PRÁVA .....	34

5.1	Proces přistoupení České republiky k Evropské unii .....	35
5.2	Počátky europeizace českého právního řádu .....	35
5.3	Europeizace zákoníku práce .....	37
5.3.1	První euronovela starého zákoníku práce .....	38
5.3.2	Druhá euronovela starého zákoníku práce .....	45
5.3.3	Třetí euronovela starého zákoníku práce .....	47
5.3.4	Čtvrtá euronovela nového zákoníku práce.....	48
5.4	Flexibilita a koncepční novela zákoníku práce .....	49
5.4.1	Flexibilita.....	49
5.4.2	Flexibilita v Evropské unii .....	49
5.4.3	Flexibilita v zákoníku práce .....	51
5.4.4	Koncepční novela zákoníku práce .....	52
5.5	Volný pohyb osob a volný pohyb pracovníků .....	53
6.	JUDIKATURA SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE.....	58
6.1	Postavení Evropského soudního dvora .....	58
6.2	Diskriminace a rovné zacházení .....	59
6.3	Volný pohyb .....	60
6.4	Pracovní podmínky .....	61
7.	PRŮZKUM.....	62
8.	ZÁVĚR .....	64
	Seznam použité literatury a prameny.....	72
	Abstrakt.....	82
	Abstract.....	83

# 1. ÚVOD A CÍL DIPLOMOVÉ PRÁCE

Pracovní právo je významnou složkou demokratické společnosti, která je v současné době chráněna nejen normami mezinárodního práva, právem EU, ale i národním právem jednotlivých států. Patří mezi základní hodnoty, které se dennodenně promítají do našich životů a které je nezbytné regulovat a chránit zvláště proto, že na rozdíl od jiných oblastí práva, nemá pracovní právo samoregulační efekt. Cílem pracovního práva je zejména ochrana slabší strany, tj. zaměstnance, ze strany státu před jednáním zaměstnavatele, který je chápán jako silnější strana pracovněprávního vztahu.

Evropská unie je regionální organizací vyvíjející se postupně od 50. let minulého století, která od svého počátku směřovala ke vzniku společného trhu, v jehož rámci bude docházet k realizaci 4 fundamentálních svobod, a to volného pohybu osob, zboží, služeb a kapitálu. Evropské pracovní právo je důležitým prvkem, který ovlivňuje fungování tohoto trhu a zároveň má i podstatný vliv na národní právní řády členských států a na celkový vývoj a úroveň pracovního práva. S postupným vývojem ES/EU a rozšiřujícím se počtem přistupujících států se stále častěji začal objevovat pojem „europeizace“, který je zkoumán nejen v kontextu politologickém, ale i právním. V současné době však stále neexistuje dostatek literatury, zvláště české, která by se tomuto směru detailně věnovala a i pro odbornou veřejnost není tento pojem plně srozumitelný, což vyplývá i z průzkumu provedeného v rámci této diplomové práce (kapitola 7). Cílem této diplomové práce je tedy vysvětlení pojmu europeizace a zohlednění vlivu evropského práva na české pracovní právo, tedy europeizace českého pracovního práva.

Důvodem, který mě vedl k výběru tohoto tématu, byl nejen zmíněný nedostatek literatury zabývající se obecně europeizací či europeizací pracovního práva, ale i nejednota výkladu tohoto pojmu, se kterou jsem se stále častěji setkávala bez možnosti najít adekvátní vysvětlení. Dále to byl i zájem o vývoj pracovního práva v kontextu ES/EU jako takový, jelikož české pracovní právo již nelze v současné době vnímat a aplikovat pouze jako soubor norem vydaných orgány České republiky, které začínají a končí hranicí našeho státu. Stále častěji je třeba v praxi zohledňovat normy evropského práva, které postupem doby nabývají na síle a ovlivňují stále větší část českého právního řádu.

Diplomová práce na úvod stručně vymezení postavení pracovního práva a vysvětlí, čím se tento obor zabývá, jaké jsou jeho funkce a prameny (kapitola 2).

Následovat bude výklad o Evropské unii a evropském právu (kapitola 3). Zohledněn bude počátek evropské integrace a vznik Evropských společenství, na který bude navazovat krátký výklad o Evropské unii a Lisabonské smlouvě. Jádrem této kapitoly je vývoj pracovního práva v rámci ES/EU. Pracovní právo se vyvíjí na evropské úrovni již dlouhou dobu. Přestože na počátku nebylo téměř vůbec zohledňováno či jakkoli upraveno, postupem doby se tento trend změnil. V důsledku tlaku vývoje moderní doby se stalo evidentní, že pracovní právo je nezbytnou součástí evropského práva a že jej ES nemůže již dále přehlížet. ES tedy postupně začalo vydávat směrnice a nařízení, jejichž cíl úpravy se měnil od obecné ke konkrétnější úpravě. V této kapitole budou zmíněny i další nástroje, které slouží k úpravě pracovního práva EU.

Kapitola 4 „Europeizace“ bude zaměřena nejen na sjednocení terminologického pluralismu panujícího v této oblasti, ale i na hledání odpovědí na množství otázek souvisejících s europeizací. Co znamená europeizace v obecném slova smyslu (maximalistické pojetí europeizace)? Jak definují europeizaci jednotliví autoři či jaké je vymezení europeizace vůči pojmům známým a již definovaným jako jsou např. integrace, unifikace či demokratizace? Jedná se o synonyma europeizace nebo se tyto pojmy od sebe něčím liší? Dále bude následovat výklad o tom, co znamená europeizace práva (minimalistické pojetí europeizace), jaké důvody vedou členské státy k europeizaci jejich právních řádů. Pozornost bude věnována také nástrojům europeizace.

Kapitola 5 „Europeizace českého pracovního práva“ se bude zaměřovat především na české pracovní právo a jeho ovlivňování ze strany ES/EU. Na úvod bude zmíněn proces přistoupení České republiky k EU a počátky europeizace českého právního řádu. Základem této kapitoly však bude samostatná podkapitola 5.3 nazvaná „Europeizace zákoníku práce“. Pozornost bude zaměřena především na euronovely starého i nového zákoníku práce. Zohledněny budou jak změny původních paragrafů, tak i nové paragrafy zakotvené zákoníkem práce v kontextu jednotlivých směrnic a jejich konkrétních článků, které se do českého právního řádu postupně promítaly a promítají. V této kapitole bude také zahrnut výklad o flexijistotě, jelikož se jedná o

pojem, který souvisí s moderním vývojem pracovního práva. Tento pojem bude nejprve obecně vysvětlen a poté bude věnována pozornost flexibilitě na evropské i národní úrovni včetně koncepční novely zákoníku práce, která byla velmi diskutovaným tématem posledních měsíců v České republice. Na závěr bude krátce vysvětlena problematika volného pohybu osob a volného pohybu pracovníků, které s europeizací také souvisí.

Vzhledem k tomu, že Soudní dvůr Evropské unie hraje neopominutelnou roli nejen v EU, ale i v rámci vývoje evropského pracovního práva, bude kapitola 6 věnována právě této instituci. Velmi důležitou roli v oblasti práva hraje vliv Soudního dvora na interpretaci vydaných norem, jejichž aplikace může (a často se i tak děje) v praxi způsobovat nemalé obtíže. Bude popsán vznik Soudního dvora, úprava v Lisabonské smlouvě a konkrétní činnost, kterou se zabývá. Následovat bude výběr několika rozsudků týkajících se pracovního práva.

Kapitola 7 nazvaná „Průzkum“ byla zpracována na základě mého osobního zjištění, že velká část odborné veřejnosti nemá jasnou představu o tom, co pojem europeizace znamená. Graf průzkumu zpracovává výsledky 50 dotázaných osob, které odpovídaly na otázku „*Co si představujete pod pojmem europeizace?*“

Kapitola 8 je věnovaná celkovému shrnutí tématu diplomové práce.

### **Metodika a dostupnost zdrojů**

Kapitola 2 „Postavení pracovního práva“ a kapitola 3 „Evropské právo a Evropská unie“ byla z hlediska dostupnosti českých či zahraničních zdrojů pro zpracování snazší. Mnohem obtížnější však bylo zpracování kapitoly 4 „Europeizace“, jelikož většina zdrojů byla těžko dohledatelná a zpravidla byly k dispozici pouze zahraniční tituly. Samotná problematika „Europeizace českého pracovního práva“ (kapitola 5) nebyla doposud nikde komplexně zpracována, tudíž jsem byla odkázána na podrobné vyhledávání směrnic, jejich jednotlivých článků a následné porovnání se zákoníky práce. Kapitola 6 „Judikatura Soudního dvora Evropské unie“ mi díky dobré internetové dostupnosti rozsudků nečinila větší obtíže.



## 2. POSTAVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA

Vzhledem k tomu, že se diplomová práce zabývá především pracovním právem, považují za nezbytné hned na úvod stručně vymezit pojem pracovního práva, jeho funkce a prameny.

Pracovní právo je řazeno do práva soukromého a jedná se o samostatné právní odvětví. Pracovní právo je tvořeno souborem právních norem upravující individuální a kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti<sup>1</sup>. Individuální pracovní právo se zabývá vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Hlavní úpravu najdeme v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. Naproti tomu kolektivní pracovní právo upravuje právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců, a zaměstnavateli. Úprava této oblasti je v zákoníku práce a zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění. Poslední oblastí spadající do pracovního práva je zaměstnanost, která se zabývá vztahy mezi občany, zaměstnavateli a příslušnými státními orgány, ale také vztahy mezi občany a zaměstnavateli při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Těžiště úpravy zaměstnanosti je v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Pracovní právo hraje důležitou roli v životě každého z nás. Jeho základní funkcí je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele a také chránit zaměstnance jakožto slabší stranu pracovněprávního vztahu a zajistit mu odpovídající podmínky při výkonu jeho práce.

Co se týká pramenů pracovního práva, nejdůležitějšími prameny jsou ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění, a ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění, které stanoví základní rámec pracovního práva, jež je následně konkretizován dalšími pracovněprávními předpisy.

Základním pracovněprávním předpisem je již výše zmiňovaný zákoník práce. Dalšími prameny jsou vedle zákona o zaměstnanosti také zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, v platném znění, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,

---

<sup>1</sup> Miroslav Bělina a kolektiv, *Pracovní právo*, Nakladatelství C.H. Beck, Praha 2007, s. 3 - 4.

v platném znění či zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, v platném znění. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění, sice nelze výlučně označit za pracovněprávní pramen, avšak hraje důležitou roli především svým subsidiárním vztahem k zákoníku práce<sup>2</sup>.

Z prováděcích předpisů týkajících se pracovního práva lze uvést např. nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí či nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Za pramen pracovního práva jsou v České republice považovány také kolektivní smlouvy.

Dalším neopominutelným pramenem je evropské právo, o kterém je podrobněji pojednáno v kapitole 3.

Také principy mají své místo v českém pracovním právu. Mezi ty nejznámější lze zařadit zásadu autonomie vůle či princip „co není zakázáno, je dovoleno“.

---

<sup>2</sup> Petr Hůrka et al., *Pracovní právo*, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň 2011, s. 28 – 29.

### 3. EVROPSKÁ UNIE A EVROPSKÉ PRÁVO

Europeizace pracovního práva (harmonizace právních řádů jednotlivých členských států s právem evropským) je nezbytně spojena s evropským právem a ES/EU. Následující kapitola se bude v první části (podkapitola 3.1) zabývat otázkou vzniku a vývoje evropské integrace. Zohledněno bude zejména položení institucionálních základů ES/EU, tedy vznik ESUO, EUROATOM a EHS. Opominut nebude ani vznik EU na počátku 90. let až do její současné podoby po přijetí Lisabonské smlouvy. Pozornost bude věnována také pramenům evropského práva, které hrají neopominutelnou roli v rámci europeizace pracovního práva a jejich základní charakteristice.

Druhá část této kapitoly (podkapitola 3.2) se bude zabývat vývojem pracovního práva ES/EU, který bude rozdělen do tří časových období. Pozornost bude zaměřena na nejdůležitější pracovněprávní úpravu přijímanou na evropské úrovni, z čehož bude patrné, jak se měnily (a dosud mění) priority ES/EU. Zohledněny budou také nejdůležitější směrnice, nařízení a dokumenty týkající se evropského pracovního práva.

Závěr této kapitoly tvoří celkové shrnutí vývoje ES/EU a evropského práva.

#### 3.1 *Vývoj evropského práva a Evropské unie*

##### 3.1.1 **Počátek evropské integrace, Evropské společenství**

Za jeden z nejstarších integračních pokusů<sup>3</sup> v Evropě je možné považovat myšlenku českého panovníka Jiřího z Poděbrad<sup>4</sup>, který chtěl vytvořit unii křesťanských panovníků s cílem zabezpečit mír v Evropě. Přestože se tato myšlenka nesečkala s úspěchem, nezůstala do budoucna zcela zapomenuta.

Na počátku 20. století byla Evropa těžce zasažena důsledky 1. světové války. Proti sobě stály různé integrační pokusy (např. pacifisté, nacionalisté), které však vedly pouze ke stupňujícím se sporům, což je od počátku odsuzovalo k zániku. Jednou z mála

---

<sup>3</sup> Integrace znamená scelení, ucelení, sjednocení, sjednocování samostatných hospodářských jednotek, proces spojování ve vyšší celek Věra Petráčková, Jiří Kraus a kol., *Akademický slovník cizích slov*, Akademia Praha 2001, Akademie věd České republiky, Ústav pro jazyk český, s. 338.

<sup>4</sup> Vít Dočkal, Petr Kaniok, *Evropská unie tak akorát*, Mezinárodní politologický ústav, Brno 2005, s. 11.

úspěšnějších integračních snah bylo založení Společnosti národů<sup>5</sup>, jejímž hlavním úkolem bylo zachovat mír v Evropě a řešit případné konflikty mezi členskými státy. Této organizaci však chyběl donucovací mechanismus a tudíž nebyla schopna čelit stále vzrůstajícímu vlivu fašismu a nacismu, což vyvrcholilo vypuknutím 2. světové války.

V roce 1945 došlo ke vzniku Organizace národů<sup>6</sup>, která na sebe převzala některé úkoly zaniklé Společnosti národů a za cíl si stanovila udržet mezinárodní mír a podporovat spolupráci mezi státy.

Evropská ekonomika byla ve 40. a 50. letech 20. století těžce paralyzována a veškeré snahy o obnovu hospodářského růstu a prosperity byly víceméně neúspěšné. Řada států navíc využívala protekcionalistických nástrojů dovozu (např. uvalování cel a daní), což vedlo ke snížení efektivního fungování obchodu mezi jednotlivými státy. Postupem doby začalo být evidentní, že úspěšné fungování evropské ekonomiky může vycházet jen z většího integrovaného hospodářského celku<sup>7</sup>. A tak vznikla myšlenka sjednocení Evropy s cílem vytvořit nadstátní celek. Mnoho pokusů se ale pro nedostatečné zajištění podpory ze strany států nesetkalo s úspěchem, čímž docházelo k fragmentaci integračních snah<sup>8</sup>. Úspěšný byl až vznik Rady Evropy a OECD, které ale neměly za cíl evropskou integraci.

Postupem doby se ukázalo, že celoevropská integrace či federalizace<sup>9</sup> není možná z důvodu koncepčních rozdílů jednotlivých států, a pozornost se začala upírat na postupnou sektorovou integraci. To umožnilo vznik Evropského společenství uhlí a oceli (dále jen „ESUO“)<sup>10</sup>, které bylo založeno státy Německo, Francie, Belgie, Nizozemí, Lucembursko a Itálie (dále jen „zakladatelské státy“). Tento krok je považován za položení základů vzniku Evropské unie.

Úspěch vzniku ESUO podnítil další vlnu integračních snah<sup>11</sup> a došlo ke vzniku Evropského společenství pro atomovou energii (dále jen „EUROATOM“)<sup>12</sup>

---

<sup>5</sup> [http://www.bbc.co.uk/history/worldwars/wwone/league\\_nations\\_01.shtml](http://www.bbc.co.uk/history/worldwars/wwone/league_nations_01.shtml) Official website of BBC. History of League of Nations (1919 – 1946) and the United Nations. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>6</sup> <http://www.un.org/aboutun/history.htm> Official website of United Nations. About the United Nations, history. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>7</sup> Josef Týč, *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*, Linde, Praha 2006, p.18.

<sup>8</sup> *Supra 4*, Vít Dočkal, Petr Kaniok, *Evropská unie tak akorát*, s. 26.

<sup>9</sup> Vzorem integrace se staly USA, které jsou považovány za pevný celek s velkým politickým i ekonomickým potenciálem. *Supra 7*, Josef Týč, *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*, s. 15.

<sup>10</sup> [http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/treaties/treaties\\_ecsc\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_ecsc_en.htm) Treaty establishing European Coal and Steel Community. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>11</sup> Jedná se o tzv. koncepci „spillover“, což znamená, že integrace v jedné oblasti podpoří integraci v jiné další oblasti. *Supra 4*, Vít Dočkal, Petr Kaniok, *Evropská unie tak akorát*, s. 27.

<sup>12</sup> [http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/treaties/treaties\\_euratom\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_euratom_en.htm) Treaty establishing

a Evropského hospodářského společenství (dále jen „EHS“)<sup>13</sup>. Tato společenství měla nadstátní charakter a právní subjektivitu.

Přestože se v 70. letech 20. století snažil úspěšně prosazovat v ES vnitřní volný trh, i nadále přetrvávaly mezi jednotlivými státy určité restrikce. V roce 1985 došlo k uzavření Jednotného evropského aktu (dále jen „JEA“)<sup>14</sup>, který vytvářel v rámci ES koncepci společného vnitřního trhu bez hranic s cílem zajistit úplný volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu do roku 1993<sup>15</sup>. Toto „absolutní“ uvolnění a odbourání hranic mezi státy si však postupně žádalo další integraci.

### 3.1.2 Evropská Unie

Smlouva o Evropské unii byla uzavřena v roce 1992 v Maastrichtu (dále jen „Smlouva o EU“)<sup>16</sup>. Evropská unie (dále jen „EU“) nebyla považována za mezinárodní organizaci s právní subjektivitou, pouze měnila a doplňovala zřizovací smlouvy ES. Evropská unie byla chápána jako lokální hospodářská a politická organizace, která měla tendence k rozšíření o další státy.

Obecně lze 90. léta 20. století charakterizovat jako období prohlubování integrace, kdy docházelo k odstranění překážek volného pohybu (vytvoření společného trhu). **Amsterdamská smlouva**<sup>17</sup> revidovala Smlouvu o EU a Římské smlouvy<sup>18</sup> s cílem zefektivnit fungování vnitřních institucí EU. **Smlouva z Nice**<sup>19</sup> také revidovala předcházející smlouvy a převáděla agendu zanikajícího ESUO na ES. S poměrně velkým nesouhlasem se setkala **Smlouva o ústavě pro Evropu** (tzv. „Evropská ústava“)<sup>20</sup>, zejména ze strany Nizozemí a Francie. Jednalo se o návrh oslabující národní suverenitu jednotlivých členských států, který měl nahradit dosavadní smlouvy a ES s cílem vytvořit celek s mezinárodní subjektivitou.

---

the European Atomic Energy Community. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>13</sup> [http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/treaties/treaties\\_eec\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_eec_en.htm) Treaty establishing the European Economic Community. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>14</sup> <http://www.euroskop.cz/286/sekce/ch-j/> EU od A do Z. Jednotný evropský akt. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>15</sup> *Supra* 7, Josef Týč, *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*, s. 20.

<sup>16</sup> <http://www.eurotreaties.com/maastrichttext.html> Treaty of Maastricht on European Union. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>17</sup> [http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/treaties/amsterdam\\_treaty/index\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/amsterdam_treaty/index_en.htm) Summaries of EU legislation. The Amsterdam Treaty (1999): A Comprehensive Guide. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>18</sup> Římské smlouvy je souhrnný název pro Smlouvu o EHS a EUROATOM, které byly podepsány v Římě 25.03.1957. [http://europa.eu/abc/treaties/index\\_cs.htm](http://europa.eu/abc/treaties/index_cs.htm) Smlouvy a právo. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>19</sup> [http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/treaties/nice\\_treaty/index\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/nice_treaty/index_en.htm) Treaty of Nice (2005): A Comprehensive Guide. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>20</sup> <http://www.euroskop.cz/8901/sekce/smlouva-o-ustave-pro-evropu/> Věcně o Evropě. Smlouva o Ústavě pro Evropu. Poslední návštěva 22.11.2011.

### 3.1.3 Smlouva o fungování Evropské unie

Smlouva o fungování Evropské unie (dále jen „TFEU“ či „Lisabonská smlouva“)<sup>21</sup> vstoupila v platnost dne 1. prosince 2009<sup>22</sup>. Podstatným způsobem revidovala EU a zefektivnila její fungování. Lisabonská smlouva neměla za cíl dosavadní smlouvy nahrazovat, ale změnit je<sup>23</sup> a EU se tak stala plnohodnotnou nástupkyní ES.

### 3.1.4 Prameny evropského práva

Právo Evropské unie lze rozdělit do několika kategorií, a to na i) *primární právo* zahrnující především zřizovací smlouvy ES, EU a dále mezinárodní smlouvy uzavřené mezi členskými státy; ii) *sekundární právo*, právní normy přijímané orgány EU na základě zmocnění, které jim bylo uděleno primárním právem a které slouží k provedení primárního práva. Mezi sekundární právo se řadí *nařízení*, která jsou bezprostředně aplikovatelná v jednotlivých členských státech bez nutnosti provést toto nařízení do právního řádu členského státu. Do sekundárního práva patří také *směrnice*. Členský stát musí přijmout opatření k provedení směrnice do vnitrostátního právního řádu (např. přijmout prováděcí předpis). Dále jsou to také *doporučení* a *stanoviska*. Jedná se o nezávazné akty orgánů EU, které nejsou nijak právně vynutitelné. Jsou to spíše o rady, co by daný stát měl upravit.

Významnou roli v evropském právu hraje rovněž rozhodování Soudního dvora Evropské unie (dále jen „ESD“), jehož primárním cílem je správná interpretace evropského práva. Vliv ESD na pracovní právo a některé rozsudky ESD jsou podrobněji vysvětleny v kapitole 6.

## 3.2 Vývoj pracovního práva v rámci Evropské unie

Vývoj pracovního práva v rámci ES/EU probíhal od poloviny 20. století a v některých obdobích byl poměrně nesystematický až chaotický. Na počátku docházelo především k úpravě základních otázek týkajících se volného pohybu, ochrany

---

<sup>21</sup> Ang. The Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU).

<sup>22</sup> [http://europa.eu/lisbon\\_treaty/full\\_text/index\\_en.htm](http://europa.eu/lisbon_treaty/full_text/index_en.htm) Treaty of Lisbon. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>23</sup> [http://europa.eu/lisbon\\_treaty/glance/index\\_cs.htm](http://europa.eu/lisbon_treaty/glance/index_cs.htm) Lisabonská smlouva. Smlouva pro Evropu 21. století. Poslední návštěva 22.11.2011.

pracovníků a ochrany rovnosti mezi muži a ženami<sup>24</sup>. Tento vývoj byl primárně ovlivněn národním právem zakladatelských států. Postupem doby však byla stanovena obecná povinnost pro nově přistupující státy uvést do souladu jejich národní pracovní právo s právem ES/EU. Je třeba zdůraznit, že na evropské pracovní právo mají podstatný vliv také mezinárodní aktéři zabývající se pracovním právem<sup>25</sup>.

### 3.2.1 První období vývoje pracovního práva ES

První období vývoje pracovního práva je řazeno do 50. let 20. století. Pracovní právo a sociální politika nebyly ve smlouvách ESUO a EUROATOM vůbec zmiňovány. Hlavním cílem tohoto období byla především hospodářská a politická rovnováha, restaurace následků způsobených 2. světovou válkou a postupná integrace jednotlivých sektorů.

Jisté prvky sociální politiky však můžeme najít ve **Smlouvě o EHS**, a to konkrétně v článcích 117 – 122, jež stanovily směr následného vývoje pracovního práva ES, který měl vést k efektivnímu fungování společného trhu a harmonizaci právních systémů jednotlivých členských států<sup>26</sup>. Cílem byla především podpora životní úrovně a zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců. Byla zde stanovena povinnost Evropské komise podporovat úzkou spolupráci mezi členskými státy, zejména v záležitostech zaměstnanosti, pracovního práva, pracovních podmínek a ochrany zdraví při práci. Zdůrazněna byla také rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví<sup>27</sup>. V rámci volného pohybu pracovníků byla striktně zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, odměnu za práci a pracovní podmínky<sup>28</sup>.

Přestože v tomto období nedošlo k rozsáhlejší úpravě pracovního práva, jeho cílem bylo zejména vytvoření společného trhu, výše zmiňované články lze považovat za položení základů vývoje pracovního práva v ES.

---

<sup>24</sup> Brian Bercusson, *European Labour Law*, Cambridge University Press 2009, s. 7 - 11.

<sup>25</sup> Např. Mezinárodní organizace práce.

<sup>26</sup> *Supra* 13, Treaty establishing the European Economic Community, articles 117 – 122.

<sup>27</sup> Článek 119 Smlouvy o EHS „Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat. [...] Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, a) že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby; b) že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.“

<sup>28</sup> Článek 48 (2) Smlouvy o EHS „Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.“ Výjimkou z tohoto zákazu byl veřejný pořádek, veřejná bezpečnost a ochrana zdraví.

### 3.2.2 Druhé období vývoje pracovního práva ES

V druhém období (60. – 80. léta 20. století) dochází ke značnému rozvoji a úpravě pracovního práva, a to zejména prostřednictvím nařízení a směrnic. Hlavním tématem se stala otázka rovnosti a jejího zajištění v ES. Období 1974 – 1980 jsou označovány jako „zlatá léta harmonizace“ zdůrazňující princip rovné odměny a rovného zacházení s muži a ženami<sup>29</sup>. Již v roce 1974 došlo k vydání prvního Sociálního akčního programu<sup>30</sup>, který si za cíl stanovil zvýšení zaměstnanosti, zlepšení pracovních podmínek a harmonizaci pracovního práva v členských státech.

Za nejvýznamnější předpisy tohoto období lze označit **Nařízení Rady 1612/68/EHS** o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství<sup>31</sup>, které rozvádělo zásadu volného pohybu pracovníků, jež byla primárně zavedena v článku 48 Smlouvy o EHS. Dále **Směrnice Rady 75/117/EHS** o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy<sup>32</sup>. Tato směrnice prováděla článek 119 Smlouvy o EHS, tedy zásadu stejné odměny za stejnou práci. Dále byla přijata **Směrnice Rady 76/207/EHS** o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, postup v zaměstnání a pracovní podmínky<sup>33</sup>. Tato směrnice upravila nejen zásadu rovného zacházení, ale stanovila i povinnosti členských států přijmout opatření k potlačení diskriminace. **Směrnice Rady 89/391/EHS** o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci<sup>34</sup>, zavedla celou řadu povinností zaměstnavatele v otázce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zároveň dala podnět k úpravě dalších dílčích otázek. **Směrnice 75/129/EHS** o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost<sup>35</sup>, definovala pojem hromadné

<sup>29</sup> Roger Blanpain, Chris Engels, *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague 2005, s.118.

<sup>30</sup> Program nebo-li plán, je nástrojem, prostřednictvím kterého prezentovala ES své záměry a cíle v oblasti pracovního práva.

<sup>31</sup> <http://goo.gl/AITzc> Nařízení Rady ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství (1612/68/EHS). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>32</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:CS:HTML> Směrnice Rady ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (75/117/EHS). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>33</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:CS:HTML> Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 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 (76/207/EHS). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>34</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:cs:HTML> Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>35</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0129:EN:HTML> Council Directive of



propouštění, poskytovala vyšší míru ochrany pracovníků v případě hromadného propouštění a stanovila minimální standardy, které je v případě hromadného propouštění dodržovat.

Dále byl v tomto období vydán **Jednotný evropský akt**<sup>36</sup>, jehož hlavním cílem bylo dokončit vývoj jednotného vnitřního trhu bez hranic, tedy volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu. S tím úzce souvisel také volný pohyb pracovníků a zákaz jejich diskriminace. JEA doplňoval sociální politiku EHS o harmonizaci podmínek bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci<sup>37</sup>.

**Charta základních sociálních práv pracujících Společenství**<sup>38</sup>, známá též jako Sociální charta<sup>39</sup>, byla vydána jako reakce na rozdílnost jednotlivých úprav členských států a vysokou nezaměstnanost v tomto období. Její deklaratorní charakter byl odstraněn přijetím Amsterdamské smlouvy, která do svého textu pojímala text Sociální charty<sup>40</sup>. Došlo k výraznému posílení práv pracovníků v ES, jako bylo např. právo na práci. Jedním z cílů zakotvených již v preambuli byla podpora zaměstnanosti a dokončení vnitřního trhu, který měl vést ke vzniku nových pracovních míst.

### 3.2.3 Třetí období vývoje pracovního práva EU

Ve třetím období vývoje (90. léta 20. století) si Evropská unie stanovila v úvodním článku 2 Smlouvy o EU za cíl podporu hospodářského a sociálního pokroku a vysokou úroveň zaměstnanosti<sup>41</sup>.

Důležitým krokem tohoto období bylo přijetí **Úmluvy o sociální politice**<sup>42</sup>, která si stanovila za cíl větší zajištění rovnosti v zaměstnání pro muže i ženy, lepší pracovní podmínky, ale i snahu co nejúčinněji bojovat proti sociální exkluzi.

---

17th February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (75/129/EEC). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>36</sup> <http://www.europarl.europa.eu/parliament/archive/staticDisplay.do?id=77&pageRank=3&language=CS> Evropský Parlament, Jednotný evropský akt. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>37</sup> Nejdůležitější byl článek 21 JEA (nově zaváděl do Smlouvy o EHS článek 118a – zlepšení pracovních podmínek, ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků, harmonizace těchto podmínek. Rada přijímala podle tohoto článku opatření stanovící minimální standardy, jež měly být zavedeny ve všech členských státech) a článek 22 JEA (zaváděl do Smlouvy o EHS článek 118b – rozvoj dialogu mezi sociálními partnery na evropské úrovni).

<sup>38</sup> Neplést se Sociální chartou (1961), která je závazný mezinárodní dokument Rady Evropy.

<sup>39</sup> <http://ww2.cmkos.cz/eit/charta.htm> Charta základních práv pracujících Společenství. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>40</sup> Článek 136 Smlouvy o ES (1997) přímo odkazuje na tuto Chartu.

<sup>41</sup> Článek 2 Smlouvy o EU „Unie si stanoví tyto cíle: podporovat hospodářský a sociální pokrok a vysokou úroveň zaměstnanosti...“.

<sup>42</sup> [http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term\\_175\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_175_cs.htm) Evropská unie v České republice, Úmluva o sociální politice. Poslední návštěva 22.11.2011.

Mezi důležitá nařízení a směrnice přijímané v tomto období lze zařadit **Směrnici Rady 96/43/ES** o rámcové dohodě o rodičovské dovolené<sup>43</sup>, která se pokusila sladit rodinný a pracovní život zaměstnanců, umožnit mužům podílet se na rodičovské dovolené a podporovat tímto zásadu rovnosti. **Směrnice Rady 2000/43/ES**, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ<sup>44</sup>, **Směrnice Rady 2000/78/ES**, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání<sup>45</sup>, **Směrnice Rady 94/33/ES** o ochraně mladistvých pracovníků<sup>46</sup>, která v článku 3 definovala pojmy mladiství, děti a dospívající a v článku 4 zakázala dětskou práci. **Směrnice Rady 93/104/ES** o některých aspektech pracovní doby<sup>47</sup>, stanovila minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví, definovala pojmy jako např. pracovní doba či doba odpočinku. **Směrnice Rady 91/533/EHS** doplňující opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví při práci pracovníků s pracovním poměrem na dobu určitou nebo s dočasným pracovním poměrem<sup>48</sup>.

Dále byla v tomto období také přijata **Evropská sociální agenda**<sup>49</sup>, která měla za cíl zajištění lepších pracovních míst, zvýšení jejich počtu, zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Za zmínku stojí také **Charta základních práv EU** (dále jen „**Charta EU**“)<sup>50</sup>, která vycházela zejména z mezinárodních úmluv jako je např. Evropská úmluva o lidských právech či Evropská sociální charta. Stala se součástí primárního práva, a tudíž se jedná o závazný dokument. Charta EU zdůrazňovala rovnost mužů a žen ve všech oblastech zaměstnání, právo každého na slušné a spravedlivé pracovní podmínky, ale i právo pracovníka na odpočinek.

---

<sup>43</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:CS:HTML> Směrnice ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (96/34/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>44</sup> <http://www.mpsv.cz/cs/1125> Směrnice Rady ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ (2000/43/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>45</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:cs:HTML> Směrnice Rady ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (2000/78/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>46</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0033:cs:HTML> Směrnice Rady ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků (94/33/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>47</sup> <http://www.euroskop.cz/8450/1567/clanek/smernice-o-pracovni-dobe/> Směrnice Rady ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech pracovní doby (93/104/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>48</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:CS:HTML> Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>49</sup> <http://goo.gl/R1Wrf> Usnesení Evropského Parlamentu o sociální agendě na období let 2006 - 2010. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>50</sup> <http://www.euroskop.cz/627/sekce/charta-zakladnich-prav-eu/> Euroskop, Listina základních práv Evropské unie (plný název Charty základních práv EU) ze dne 7. prosince 2000. Poslední návštěva 22.11.2011.

Přestože **Smlouva o ústavě pro Evropu**<sup>51</sup> nebyla přijata, i ona obsahovala úpravu pracovního práva. Jejím cílem byla podpora zaměstnanosti, zlepšení pracovního prostředí, pracovních podmínek a ochrany pracovníků.

**Lisabonská smlouva** umožnila EU přistoupit k Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod<sup>52</sup>. Lisabonská smlouva navíc zaručuje prosazování Listiny základních práv EU. Evropská unie tímto přijímá soubor občanských, politických, hospodářských a sociálních práv, který je závazný nejen pro EU a její orgány, nýbrž i pro členské státy, pokud jde o provádění právních předpisů EU. Listina prosazuje významné kroky v boji s diskriminací na základě pohlaví, rasy a barvy pleti a dále garantuje např. právo pracovníků na informace a na kolektivní vyjednávání včetně práva na stávkou.

Důležité dokumenty vydávané Evropskou unií, konkrétně Evropskou komisí, které nejsou nařízeními, směrniciemi či smlouvami, ale které je třeba zmínit v souvislosti s pracovním právem, jsou tzv. **Zelené a Bílé knihy**. Jedná se o nezávazné dokumenty, které se zabývají budoucím vývojem a směřováním EU a mají zajistit efektivní fungování její politiky.

Zelené knihy (green papers)<sup>53</sup> jsou dokumenty, které mají být podnětem k veřejné diskuzi o konkrétních problémech či záměrech Evropské komise ještě předtím, než dojde k jejich zpracování do podoby zákona či směrnice. Veřejná diskuze má sloužit ke zjištění obecného názoru veřejnosti. V podstatě jde o formu participace (zpravidla formou online dotazníku) evropského občana na budoucím směřování EU. Z nejnovějších Zelených knih stojí za povšimnutí Zelená kniha modernizace pracovního práva, jejímž cílem je vyřešit výzvy 21. století<sup>54</sup>.

Bílé knihy (white papers)<sup>55</sup> obsahují představu Evropské komise, jakým způsobem se bude u konkrétního problému postupovat a jak bude řešen. Někdy mohou přímo navazovat na Zelené knihy. Jedná se o budoucí směr vývoje EU, který má pouze doporučující charakter. Příklady již vydaných Bílých knih jsou Evropská sociální

---

<sup>51</sup> *Supra* 20, Smlouva o ústavě pro Evropu.

<sup>52</sup> <http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/12007L/htm/C2007306CS.01015501.htm> Protokol k Lisabonské smlouvě. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>53</sup> [http://europa.eu/documentation/official-docs/green-papers/index\\_cs.htm](http://europa.eu/documentation/official-docs/green-papers/index_cs.htm) Seznam všech dosud vydaných Zelených knih od roku 1985. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>54</sup> [http://europa.eu/documentation/official-docs/green-papers/index\\_en.htm](http://europa.eu/documentation/official-docs/green-papers/index_en.htm) Gateway to the European Union, Green Papers. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>55</sup> <http://www.euroskop.cz/200/322/clanek/bile-knihy/> Seznam všech dosud vydaných Bílých knih od roku 1985. Poslední návštěva 22.11.2011.

politika - Cesta vpřed pro Unii, která stanoví jako nejdůležitější prioritu zaměstnání či Bílá kniha - Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost zavádějící střednědobý plán na podporu zaměstnanosti a flexibility pracovního trhu.

## ***Závěr***

Přestože počátky integračních snah lze nalézt již v dávných dobách, vývoj evropské integrace, jak ji známe v dnešní podobě, lze datovat do poloviny 20. století. Postupná sektorová integrace umožnila vznik ESUO a následně EUROATOMu a EHS. Tyto tři organizace byly sloučeny pod společný název ES. V 90. letech 20. století vznikla Evropská unie, lokální organizace postrádající právní subjektivitu. Tu nabyla až poté, co vstoupila v platnost Lisabonská smlouva, tedy v prosinci 2009.

Co se týká vývoje pracovního práva ES/EU, lze na základě výše uvedených informací dojít k závěru, že tento vývoj byl zpočátku poměrně pomalý. Přestože v 1. období (50. léta 20. století) nedošlo k rozsáhlejší úpravě, lze zde přesto najít úpravu, jež je považována za základ vývoje pracovního práva, a to ve Smlouvě o EHS. K mnohem rozsáhlejší úpravám začalo docházet ve druhém období (60. – 80. léta 20. století), pro které je charakteristické velké množství směrnic a nařízení týkajících se pracovního práva a otázek s tím souvisejících. Pozornost byla věnována zejména rovnosti mužů a žen v zaměstnání, konceptu stejné odměny za stejnou práci, zlepšení ochrany zdraví při práci. Třetí období (90. léta 20. století) odpovídá modernímu trendu a celkové snaze sladit pracovní a rodinný život. Dochází zde tedy k revizím a nahrazování směrnic a nařízení vydaných v předchozích obdobích tak, aby co nejlépe odpovídaly vývoji moderní doby či stanovení cílů a programů na následující časové období (např. zlepšování podmínek práce, zintenzivnění boje proti diskriminaci).

Osobně jsem toho názoru, že pracovní právo v EU zaujímá čím dál významnější pozici, což považuji za velmi pozitivní. Evropská unie se snaží prostřednictvím všech svých nástrojů (směrnice, nařízení, ale i plány a strategie) regulovat nejdůležitější pracovněprávní otázky, zlepšit ochranu zaměstnanců a zároveň se snaží maximálně dodržovat principy rovnosti a nediskriminace.



## 4. EUROPEIZACE

Předcházející kapitola vysvětlila Evropskou unii a evropské právo. Tento výklad musel nezbytně předcházet výkladu samotné europeizace. Bez správného pochopení základů ES/EU a evropského práva by bylo jen obtížné pochopit problematiku europeizace, které se tato část diplomové práce bude věnovat.

Tato kapitola, jak již její název napovídá, se bude zabývat europeizací. Přestože je tento pojem v posledních letech často používaný, z průzkumu provedeného v kapitole 7 vyplývá, že jeho obsah není ani pro odbornou veřejnost zcela jasný. Proto se budu nejprve okrajově věnovat problému terminologického pluralismu, tzn. zda termín europeizace je jediný použitelný či zda existuje více variant, se kterými je možné se v odborné literatuře či časopiseckých článcích setkat. Po tomto výkladu bude následovat hledání odpovědi na otázku „*Co vlastně europeizace obecně znamená?*“ (tzv. **maximalistické pojetí europeizace**) a „*Jak je europeizace definována jednotlivými autory, kteří se jí zabývají?*“. Tím budou od sebe odlišeny přístupy jednotlivých autorů k tomuto pojmu, prokázána nejednotnost v názorech na europeizaci a neshoda o přesném obsahu tohoto termínu. Zároveň bude ukázáno, že definice jednotlivých autorů se liší nejen ve způsobu primárního nazírání a očekávání, ale důležitou roli hraje i to, jaký obor se europeizací zabývá.

V rámci zkoumání europeizace dojde také k zodpovězení otázky „*Jaký vztah je mezi europeizací a staršími známými procesy jako je integrace, unifikace, europeifikace či harmonizace?*“.

Poté bude následovat interdisciplinární výklad (tzv. **minimalistické pojetí europeizace**)<sup>56</sup>. Vymezení práva jakožto oblasti, ve které bude proces europeizace zkoumán v rámci této diplomové práce, je důležité zejména proto, že europeizace nenáleží pouze k jednomu oboru. Bez tohoto oborového vymezení by mohlo dojít k příliš širokému chápání europeizace a hrozilo by nesprávné pochopení daného tématu.

Poté budou také popsány důvody, které motivují členské státy k europeizaci jejich právních řádů včetně zohlednění jednotlivých nástrojů, které se na europeizaci práva podílí.

---

<sup>56</sup> Štěpánka Zemanová, *Výzkum europeizace – aktuální problémy a perspektivy*, Mezinárodní vztahy 04/2007, vol. 42, s. 32.

Na konci kapitoly bude krátce popsána europeizace pracovního práva na evropské úrovni a v samém závěru dojde k celkovému shrnutí probrané tematiky včetně zohlednění těch nejdůležitějších poznatků.

#### 4.1 *Terminologie europeizace*

Nazírání na problematiku europeizace se mění v závislosti na druhu použitých metod zkoumání a také na oblasti výzkumu<sup>57</sup>. Jak bude ukázáno níže, v české ani zahraniční literatuře nepanuje shoda o tom, co přesně tento pojem znamená a i terminologicky je těžké (ne-li nemožné) tento pojem sjednotit. V české literatuře se lze setkat s pojmy europeizace, euizace, euisace, evropeizace. Doslovný český překlad europeizace by byl „poevropštění“. V zahraniční literatuře jsou to pojmy jako např. EU-Europeanisation, euization, unionization, communitization<sup>58</sup>, europeization, europeanisation či europeisation<sup>59</sup>. Všechny pojmy jsou vnímány jako synonyma, avšak vždy s přihlédnutím k dané oblasti, ve které je proces europeizace zkoumán.

V této práci bude používán jednotně termín „europeizace“ v maximalistickém pojetí, a následně při minimalistickém pojetí bude europeizace používána ve smyslu „legal europeanization“, což v doslovném překladu znamená právní europeizace, tedy europeizace práva (dále jen „**europeizace**“ či „**harmonizace**“)<sup>60</sup>.

#### 4.2 *Maximalistické pojetí europeizace*

Europeizace v obecném slova smyslu je pojem velmi široký, a jak již bylo výše zmíněno, nepanuje shoda o tom, jak tento pojem přesně definovat v jednotlivých oblastech zkoumání a co přesně je jeho obsahem<sup>61</sup>. Počet analýz zabývajících se otázkou „*Co by mohlo být europeizací*“ neustále roste<sup>62</sup>.

---

<sup>57</sup> Claudio M. Radaelli, *Europeanisation: Solution or problem?*, European Integration online Papers 2004, vol. 8, no. 16, s. 2.

<sup>58</sup> Klaus H. Goetz, *Making Sense of Post-communist Central Administration: Modernization, Europeanization or Latinization?*, Journal of European public policy 2001, vol. 8, issue 6, s. 1037.

<sup>59</sup> Vlastimil Havlík, Aneta Valterová, *Evropeizace českých politických stran: aplikace Ladrechova konceptu*, Slovenská politologická revue, Trnava 2007, ročník VII., číslo 4, s. 79.

<sup>60</sup> Francesco Maiani, *Legal Europeanization as Legal Transformation: Some Insights from Swiss "Outer Europe"*, European University Institute 2008, EUI Working Papers, MWP 2008/32, s. 1.

<sup>61</sup> Johan P. Olsen, *The Many Faces of Europeanization*, Journal of Common Market Studies 12/2002, vol. 40, no. 5, s. 2.

<sup>62</sup> James Smith, *Attitudes and Approaches to Europeanisation*, Public Policy and Administration 2001, vol. 16, no. 2,

Europeizaci lze v obecném slova smyslu charakterizovat jako široké spektrum procesů v oblasti politiky, práva, sociologie a dalších s cílem vytvořit jednotnou Evropu. Tyto procesy jsou spojeny zejména s vývojem ES/EU<sup>63</sup>. Nelze se ale omezit na konstatování, že europeizace je proces, který má vliv pouze na členské státy EU, jelikož bylo prokázáno, že dochází k ovlivňování i států, které nejsou členy EU<sup>64</sup>. Za obecný důvod zkoumání europeizace lze označit postupný vývoj integrace, rozvoj a upevňování pozice ES/EU v oblasti ekonomické, právní i politické, které s sebou přináší stále mnoho změn. Za jednu z těchto změn lze považovat právě i zavedení pojmu „europeizace“ a následné zkoumání otázek s tím spojených, jako je například otázka působení EU na členské státy, jejich politiky a právní řády<sup>65</sup>.

Europeizace probíhá nejen v právu, ale i v dalších oblastech, např. europeizace politických stran<sup>66</sup>, institucionální europeizace nebo europeizace odborových svazů<sup>67</sup>. Nejčastěji se touto problematikou zabývají vědy politologie, sociologie a právo. Nejrozšířenější je vnímání europeizace v kontextu institucionálních změn probíhajících na úrovni EU<sup>68</sup>. Osobně si ale troufám konstatovat, že přestože členství v EU s sebou přináší mnoho změn, jedny z nejdůležitějších se odehrávají právě v oblasti práva. Tomu je věnována celá kapitola 5.

V České republice se pojem europeizace začal objevovat postupně od zahájení jednání o vstupu ČR do EU a následně jeho výskyt zesílil v důsledku přistoupení k EU.

#### 4.2.1 Definice pojmu europeizace podle jednotlivých autorů

Definice jednotlivých autorů se liší. Důvodem těchto odlišností může být dle mého názoru mnoho. Například rozdílný pohled na vznik europeizace, časové období, ve kterém dochází ke vzniku definice europeizace, sociální faktory, které

---

s. 63.

<sup>63</sup> Marek Loužek, *Europeizace – užitečný nebo módní pojem?*, Mezinárodní politologický ústav, Masarykova Univerzita v Brně 2005, s. 1 – 2.

<sup>64</sup> Způsob organizace a řízení bývají často přejímány nečlenskými zeměmi, které následně reformují svůj vlastní systém. Jim Buller, Andrew Gamble, *Conceptualising Europeanisation*, Public Policy and Administration 2002, vol. 17, no. 2, s. 10 – 11.

<sup>65</sup> *Supra* 59, Vlastimil Havlík, Aneta Valterová, *Europeizace českých politických stran: aplikace Ladrechova konceptu*, s. 79.

<sup>66</sup> Jako příklad lze uvést článek Vlastimil Havlík, Aneta Valterová, *Europeizace českých politických stran: aplikace Ladrechova konceptu*, Slovenská politologická revue, Trnava 2007, ročník VII., číslo 4.

<sup>67</sup> Například článek od Petr Fiala, Vít Hloušek, Oldřich Krpec, *Europeizace českých odborových svazů – proměny strategie reprezentace zájmů a okruhu partnerů v procesu evropské integrace*, Politologický časopis, Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity Brno 2007, vol. XIV, č. 2.

<sup>68</sup> Maria Green Cowles, James A. Caporaso, Thomas Risse-Kappen, *Transforming Europe: Europeanization and Domestic Change*, Cornell University Press 2000, s. 215.



ovlivňují jednotlivé autory, ale i použitá metodika, jež se v průběhu vývoje mění. Některé definice jsou více, některé méně formální. I míra ovlivnění vědou či praxí jednotlivých autorů je různá.

Dříve byla pozornost většiny autorů zaměřena pouze na změny, které probíhaly na evropské úrovni (např. institucionalizace orgánů, přistoupení nových států). S vývojem moderní doby však vznikla potřeba zaměřit se více na národní úroveň a na vliv, který má EU na jednotlivé členské státy. Vznik europeizace je z mého pohledu odpovědí na výzvy moderní doby spojené s vývojem EU. Velká pozornost je věnována především vlivu evropského práva na domácí sféru členských států.

Ztotožňuji se s názorem autorů Jima Bullera a Andrewa Gamblea, že autoři jsou často příliš unáhleni ve snaze najít co nejrychleji tu nejlepší definici europeizace, zejména najít tu definici, která je zcela nová<sup>69</sup>. Tím často dochází k mylným závěrům nebo pro náročnost definování tohoto pojmu k rezignaci a omezení se na prosté konstatování typu „*europeizace je vlastně proces, který způsobuje mnoho následků.*“

Europeizace je, jak již bylo výše uvedeno, pojem relativně nový a většina autorů se jí zabývá až v posledních letech v souvislosti s postupným rozšiřováním EU o nové členské státy. Nejvíce pokusů o definování tohoto pojmu nalezneme v zahraniční literatuře.

Doc. PhDr. Ing. Marek Loužek, Ph.D., Karlova Univerzita<sup>70</sup>, chápe europeizaci jako „*jiný pojem pro růst vlivu cizí moci na příslušníky jiného národa*“. Tato definice se mi zdá příliš obecná, jelikož autor nijak nezmiňuje roli EU v procesu europeizace. Vliv cizí moci je příliš široký pojem a lze si pod tím představit de facto jakoukoli moc, která by ovlivňovala cizí stát, bez ohledu na charakter osoby, státu či organizace, která by touto mocí disponovala.

Prof. Dr. Thomas Risse, působící na Freie Universität Berlin<sup>71</sup>, spojuje europeizaci se „*vznikem a vývojem různých struktur vládnutí na evropské úrovni – struktur, které rozvíjejí autoritativní evropská pravidla.*“

Dle Dr. Jamese Smithe z Glasgow Caledonian University je europeizace vnímána jako vliv působící na národní infrastruktury, politické strany, národní politiku,

---

<sup>69</sup> Jim Buller, Andrew Gamble, *Conceptualising Europeanisation*, Public Policy and Administration 2002, vol. 17, no. 2, s. 4.

<sup>70</sup> *Supra* 63, Marek Loužek, *Europeizace – užitečný nebo módní pojem?*, s. 1 – 2.

<sup>71</sup> Tanja A. Börzel, Thomas Risse, *When Europe Hits Home: Europeanisation and Domestic Change*, European Integration Online Paper 2000, vol. 4, no. 15, s. 3.

ale i na proces rozhodování a interakce mezi národními a supranacionálními právními systémy<sup>72</sup>.

Dr. Thomas C. Lawton, Tuck at Dartmouth University, zastává názor, že europeizace znamená pouze přenesení suverenity členských států na EU<sup>73</sup>. S tímto názorem nesouhlasím. Europeizace sice také souvisí s přenosem suverenity členských států na EU, ale jistě to není jediný proces, který s europeizací souvisí. Dle mého názoru může být europeizace spatřována i v tom, že se členské státy nechají inspirovat EU např. institucionálním uspořádáním orgánů, aniž by došlo k přenosu jejich suverenity na EU.

Norský politolog Prof. Johan P. Olsen, University of Bergen, ve svém článku *The Many Faces of Europeanisation* tvrdí, že evropské státy se integrují a dezintegrují nesynchronizovaným způsobem a europeizace tak zdůrazňuje důležitou dimenzi změn probíhajících v národních systémech<sup>74</sup>. Autor podává 5 různých definic pojmu europeizace, a to: „1) europeizace jako změna a expanze vnějších teritoriálních hranic EU; 2) europeizace jako rozvoj institucí a organizací na evropské úrovni; 3) europeizace jako proces pronikání evropské dimenze do národních a subnárodních institucí; 4) europeizace jako export forem politické instituce a způsobu vládnutí do prostoru mimo Evropu a 5) europeizace jako politický projekt směřující k unifikované a politicky silnější Evropě.“

Prof. Robert Ladrecht z Keele University, popisuje europeizaci jako proces měnící směr a podobu národních politik tak, že politicko-ekonomická dynamika EU se stává součástí organizační logiky národních politik a jejich vytváření<sup>75</sup>. Je zde zdůrazněna skutečnost, že aktéři (státy) redefinují své zájmy a chování tak, aby byly komplementární s výzvami, normami a logikou členství v EU. S tímto názorem souhlasím. Europeizace je dle mého názoru proces, který ovlivňuje členské státy tak, že se v důsledku působení ze strany EU vyvíjí a mění. Působení EU na všechny členské státy je často stejné a tím pádem v některých oblastech může dojít k vyrovnání rozdílů, které panují mezi jednotlivými členskými státy. Čím více se budou členské státy

---

<sup>72</sup> *Supra* 62, James Smith, *Attitudes and Approaches to Europeanisation*, s. 64.

<sup>73</sup> *Supra* 69, Jim Buller, Andrew Gamble, *Conceptualising Europeanisation*, s. 5.

<sup>74</sup> *Supra* 61, Johan P. Olsen, *The Many Faces of Europeanization*, s. 3 - 5.

<sup>75</sup> *Supra* 59, Vlastimil Havlík, Aneta Valterová, *Europeizace českých politických stran: aplikace Ladrechova konceptu*, s. 81.

přizpůsobovat EU, tím lépe bude nejen evropský trh, ale i v podstatě celá Evropská unie, fungovat.

Definice, se kterou jsem se nejčastěji setkávala při zpracovávání diplomové práce, je od Prof. Claudia Radaelliho, působícího na Florentské Univerzitě v Itálii<sup>76</sup>. Podle něj v sobě europeizace zahrnuje několik procesů, a to: „a) konstrukci, b) rozšiřování a c) institucionalizaci formálních a neformálních pravidel, procedur, politických paradigmat, stylů, způsobů „jak se věci dělají,“ sdílených přesvědčení a norem, které jsou definovány a konsolidovány v rámci politického procesu EU a posléze inkorporovány do logiky domácích (národních a subnárodních) struktur a veřejných politik.“ Prof. Radaelli pracuje také s pojmem integrace, který označuje jako mechanismus, který proces europeizace ovlivňuje<sup>77</sup>.

Proces vývoje europeizace není podle Prof. Radaelliho jednotný a může probíhat ve dvou formách, a to: i) vertikální **top-down** proces, kdy dochází k tlaku z EU na členské státy a k následným změnám na národní úrovni členských států; anebo ii) horizontální **bottom-up** proces, který je charakteristický tím, že iniciativa vychází ze strany členského státu. Radaelliho obecná definice odpovídá představě europeizace jako top-down procesu (autor se však sám hlásí ke kombinovanému bottom-up-down procesu)<sup>78</sup>. K top-down přístupu se hlásí také autoři jako např. Ladrecht, Börzel či Risse. S bottom-up procesem jsou spojováni autoři například Caporaso či Jupille. Mezi zastánce kombinovaného tzv. **bottom-up-down** procesu patří např. Cowles. Jsem toho názoru, že pro účely europeizace (v obecném slova smyslu) je vhodné pojetí bottom-up-down, avšak pro europeizaci práva (kapitola 5), jež je předmětem diplomové práce, je nejvhodnější spojení s top-down procesem. Tímto přístupem tak dochází k vymezení europeizace oproti pojmu integrace, jakožto bottom-up procesu, se kterým je europeizace často mylně zaměňována<sup>79</sup>.

V literatuře se lze také setkat s názory poměrně kontroverzními, jež za europeizaci označují např. proces, při kterém se členské státy přizpůsobují EU v oblastech jazyka, peněz, turismu a sportu<sup>80</sup>. S touto teorií se neztotožňuji.

---

<sup>76</sup> *Supra* 57, Claudio M. Radaelli, *Europeanisation: Solution or problem?*, s. 3 – 4.

<sup>77</sup> Morten Kellestrup, *Europeanisation as a Discourse: Domestic Policy Legitimation through the Articulation of a „Need for Adaptation“*, Public Policy and Administration, Aalborg University 2002, vol. 17, no. 2, s. 112.

<sup>78</sup> <http://goo.gl/v05V7> Vlastimil Havlík, Pavel Pšeja, *Europeizace jako předmět výzkumu v sociálních vědách*, Fakulta sociálních studií Brno, s. 10. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>79</sup> Integrace je podrobněji vymezena vůči europeizaci v následující části 4.2.2.

<sup>80</sup> John Borneman, Nick Fowler, *Europeanisation*, Annual Review of Anthropology 1997, vol. 26, s. 499 – 508.

#### 4.2.2 Europeizace vs. integrace, unifikace, demokratizace, europeifikace a harmonizace

Pojem europeizace vznikl jako nový koncept odlišný od pojmů jako evropská integrace či unifikace, které přestaly odpovídat potřebám vývoje ES/EU. Tím se nabízí otázka, jaké jsou odlišnosti mezi novou koncepcí a těmi staršími?

Pojem europeizace je často zaměňován s pojmem integrace<sup>81</sup> nebo unifikace. Souhlasím s názorem většiny autorů, že tyto pojmy nelze volně zaměňovat a vnímat jako synonyma téhož procesu<sup>82</sup>, přestože mají některé prvky společné. Myslím, že nejvhodnějším způsobem vymezil vůči sobě pojmy europeizace a integrace Radaelli<sup>83</sup>, a to následně: „*Integrace je proces, jehož základní otázkou je vnímání rovnováhy sil, kdežto europeizace rovnováhu sil neřeší.*“ Navíc v integraci jde o sjednocování nezávislých hospodářských jednotek<sup>84</sup>, zatímco europeizace se sjednocování nezávislých hospodářských jednotek nezabývá.

Unifikace je proces sjednocování odchylných právních úprav v jeden celek, který bude obecně použitelný na všechny členské státy<sup>85</sup>. Europeizaci nejde o vytvoření jednoho celku, který bude použitelný pro všechny jednotně, ale o harmonizaci jednotlivých právních řádů, stanovení určitých minimálních standardů jako východiska pro konkrétní vnitrostátní úpravu.

Europeizace je také zaměňována s pojmem demokratizace, a to zvláště v kontextu postkomunistických zemí. Vliv Evropské unie a jejího práva na postkomunistické státy je z mého pohledu nesporný, nelze jej však v žádném případě zaměňovat s pojmem demokratizace. Demokratizace je považována za proces pronikání demokratických zásad do právního řádu státu<sup>86</sup>, tedy proces, který europeizaci předchází<sup>87</sup>.

---

<sup>81</sup> *Supra* 69, Jim Buller, Andrew Gamble, *Conceptualising Europeanisation*, s. 13.

<sup>82</sup> Autoři Haas a Lindenberg jsou však toho názoru, že integrace a europeizace jsou totožné pojmy. *Supra* 76, Jim Buller and Andrew Gamble, *Conceptualising Europeanisation*, s. 13.

<sup>83</sup> *Supra* 69, Jim Buller, Andrew Gamble, *Conceptualising Europeanisation*, s. 13.

<sup>84</sup> *Supra* 3, Věra Petráčková, Jiří Kraus a kol., *Akademický slovník cizích slov*, s. 338.

<sup>85</sup> *Supra* 3, Věra Petráčková, Jiří Kraus a kol., *Akademický slovník cizích slov*, s. 794.

<sup>86</sup> *Supra* 3, Věra Petráčková, Jiří Kraus a kol., *Akademický slovník cizích slov*, s. 151.

<sup>87</sup> *Supra* 78, Vlastimil Havlík, Pavel Pšeja, *Evropeizace jako předmět výzkumu v sociálních vědách*, s. 13.

Dále nelze europeizaci ztotožňovat s pojmem europeifikace, který znamená sdílení moci mezi národními vládami a institucemi EU<sup>88</sup>.

Harmonizace znamená obecně uvádět do souladu, sladit, sblížit<sup>89</sup>. Cílem harmonizace práva je sblížení právních předpisů členských států s předpisy EU<sup>90</sup>. Nedochozí ke zrušení nebo potlačení vnitrostátních právních norem na úkor vytvoření jednotného systému, kterým se budou všechny členské státy řídit (proces unifikace). Jedná se o působení evropského práva na vnitrostátní normy. Europeizaci práva lze tedy definovat jako harmonizaci, při které dochází ke změnám v národních právních řádech. I Evropská komise, hovoří-li o europeizaci práva, má nejčastěji na mysli sblížování právních řádů členských států<sup>91</sup>. Harmonizaci lze tedy ztotožnit s europeizací práva.

### 4.3 *Minimalistické pojetí europeizace*

Jak již bylo v úvodu této kapitoly zmíněno, minimalistickým pojetím europeizace je myšlena europeizace limitovaná a zkoumaná jedním oborem. Pro účely diplomové práce se jedná o obor práva, a to především práva pracovního. Europeizace práva bude nadále používána jako synonymum pro harmonizaci práva.

#### 4.3.1 **Harmonizace pracovního práva ES/EU**

Jak již bylo výše uvedeno, cílem harmonizace je plná obsahová slučitelnost právních předpisů členských států s předpisy EU. V oblasti pracovního práva má docházet k vyrovnání životní úrovně mezi jednotlivými státy, sjednocení pracovních podmínek a podpoře sociální politiky. Harmonizace pracovního práva má také ekonomický význam, protože bezprostředně ovlivňuje trh práce, podporuje efektivní produkci zboží či konkurenceschopnost hospodářství. Původní názor byl však jiný. Předpokládalo se, že ekonomická integrace zlepší sociální podmínky automaticky, a proto zpočátku otázky pracovního práva nebyly na evropské úrovni řešeny téměř vůbec. Postupně se ale ukázalo, že v důsledku rozdílných úprav jednotlivých států

---

<sup>88</sup> *Supra* 57, Claudio M. Radaelli, *Europeanisation: Solution or problem?*, s. 29.

<sup>89</sup> *Supra* 3, Věra Petráčková, Jiří Kraus a kol., *Akademický slovník cizích slov*, s. 282.

<sup>90</sup> Richard Král, *Několik poznámek ke sblížování práva ČR s právem ES a EU*, v *Ekonomické a právní aspekty členství České republiky v Evropské unii*, UNIPRESS Trutnov 2003, vol. 1, s. 38.

<sup>91</sup> Michal Vlasák, *Europeizace soukromoprávních deliktů vztahů*, v *Europeanization of the National Law, the Lisbon Treaty and Some Other Legal Issues*, Tribun EU, Brno, s. 1369.

dochází k deformacím společného trhu a k prohloubení odlišných úprav v těchto státech.

#### 4.3.2 Důvody harmonizace

Důvody, které vedou k harmonizaci právních řádů členských států s právem EU, jsou různé. Pro mnohost a různorodost členských států je přirozené, že si každý stát stanoví vlastní podmínky a omezení v různých oblastech práva. Příkladem může být např. omezení práva na volný pohyb pracovníků vůči jiným členským státům (podrobněji v podkapitole 5.5). Obecný závazek harmonizovat český právní řád vyplývá z článku 69 Asociační dohody<sup>92</sup>, kterou je Česká republika vázána (důvod mezinárodněprávní), a který stanoví „...sblížení stávajících a budoucích předpisů České republiky s právními předpisy Společenství. Česká republika vyvine úsilí k zajištění postupné slučitelnosti českých právních předpisů s předpisy Společenství.“ Oblasti, které mají být harmonizovány, jsou specifikovány v článku 70 Asociační dohody, např. i ochrana pracovníků na pracovišti<sup>93</sup>.

Dalším důvodem je také fakt, že harmonizací dochází k napojování členského státu na evropský trh, a tedy k postupnému odstraňování bariér vstupu na tento trh. Tím je umožněn volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu mezi členskými státy (důvod ekonomický). V případě, že by právní řády nebyly harmonizované, zvláště v oblasti pracovního práva, mohlo by dojít k negativnímu vlivu na rozvoj a efektivní fungování společného trhu. Důvodem harmonizace bývá také politika (důvod politický). Harmonizací práva přistupující stát dává jasně najevo, že je schopen převzít a náležitě aplikovat právo EU, čímž splňuje jednu ze tří kodaňských podmínek<sup>94</sup>.

---

<sup>92</sup> Podrobněji k tomuto tématu v kapitole 5.

<sup>93</sup> Článek 70 Asociační dohody „Sblížení práva bude zahrnovat zejména následující oblasti: celní právo, firemní právo, bankovní právo, daně a vedení účtů obchodních společností, duševní vlastnictví, ochrana pracovníků na pracovišti, finanční služby, pravidla soutěže, ochrana zdraví a života lidí, zvířat a rostlin, ochrana spotřebitele, nepřímé zdanění, technická pravidla a technické normy, zákon a předpisy o jaderné energii, doprava a životní prostředí.“

<sup>94</sup> [http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term\\_182\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_182_cs.htm) Evropská unie a Česká republika, Kodaňská kritéria. Poslední návštěva 22.11.2011.

### 4.3.3 Nástroje harmonizace

Jednotlivými nástroji harmonizace jsou především nařízení a směrnice<sup>95</sup>. Nařízení mají přímý účinek a jsou závazná pro členské státy bez nutnosti implementace do jejich právních řádů. Naopak směrnice obsahují buď obecné cíle anebo velmi detailní úpravu pro členské státy, kterým jsou adresovány. Jejich nezbytnou podmínkou je následná implementace do právního řádu členského státu. Významnou roli zde hraje také soudcovské právo ESD, jehož cílem je správná aplikace a interpretace práva EU. Nejvyžívanějším nástrojem harmonizace jsou dle mého názoru směrnice, což je podrobněji rozebráno v kapitole 5.

I když lze zjednodušeně konstatovat, že harmonizací se myslí jen a pouze promítání obsahu právních instrumentů EU do právních řádů členských států, není tomu tak. Harmonizaci nelze vnímat pouze z formálního hlediska přijímání norem EU, ale je třeba také vzít v úvahu zajištění jejich náležité aplikace, správného dodržování a případného vymáhání.

### 4.3.4 Problémy harmonizace práva

Závazek harmonizovat právní řád České republiky vyplývá, jak již bylo výše zmíněno, z článků 69 a 70 Asociační dohody.

Základním cílem, který je třeba zajistit, je nejen, aby nově přijímaná úprava byla v souladu s právem EU, ale aby i ta stávající s ním byla v souladu. Nezbytný je také soustavný dohled nad tímto procesem a v případě potřeby ochrana garantovaná ze strany ESD.

Důvody, které brání plné slučitelnosti, mohou být povahy finančně-ekonomické (zvýšené náklady k dosažení cíle normy EU, které jsou kladeny na členské státy), sociálně-ekonomické (např. zajištění plné slučitelnosti by znamenalo vyšší daňovou zátěž zaměstnavatele) či v případě, že by dosažením plné slučitelnosti došlo k porušení našich stávajících mezinárodních závazků. Tyto případy však nebrání tomu, aby byl přijat plně slučitelný předpis, kdy účinnost některých jeho ustanovení bude vázána na okamžik, kdy opadnou důvody, které plné slučitelnosti brání<sup>96</sup>.

---

<sup>95</sup> Samozřejmě se nejedná o jediné nástroje europeizace práva. Europeizace může probíhat i prostřednictvím soft law. *Supra 91*, Michal Vlasák, *Europeizace soukromoprávních deliktních vztahů*, s. 6.

<sup>96</sup> *Supra 90*, Richard Král, *Několik poznámek ke sblížení práva ČR s právem ES a EU*, s. 40.

V oblasti pracovního práva jsou problémy harmonizace spatřovány zejména v odlišnostech pracovních trhů členských států, které mají různý charakter či v rozdílných způsobech řešení pracovněprávních problémů jednotlivých členských států (i zdánlivě stejné či podobné pracovní trhy se mohou odlišovat v zavedené praxi jak řešit konkrétní pracovněprávní problémy)<sup>97</sup>. Rozdílné může být také např. postavení a uspořádání organizací zaměstnanců nebo právní závaznost kolektivních smluv.

## **Závěr**

Jak vyplývá z této kapitoly, hledání odpovědi na otázky týkající se europeizace není jednoduché. Hned v úvodu lze totiž narazit na terminologický pluralismus panující v této oblasti, který může být velmi zavádějící. Pro účely tématu diplomové práce jsem hned na začátku za výchozí a nadále používaný zvolila pojem „europeizace“.

Po ujasnění terminologie jsem se nadále zabývala otázkou obecného významu europeizace (maximalistického pojetí europeizace). V tomto slova smyslu lze za europeizaci označit souhrn procesů spojených s vývojem a upevněním postavení ES/EU, které se odehrávají na evropské úrovni a působí na členské státy. Europeizace je pojem moderní, neustále se vyvíjející, který se odlišuje od doposud známých pojmů, jako jsou např. integrace, unifikace, demokratizace či europeifikace.

Europeizací se zabývají zejména zahraniční autoři. Za obecný problém spojený s europeizací považují vedle terminologického pluralismu obecnou neshodu v tom, co tento pojem přesně znamená. Vzhledem k tomu, že se jedná o pojem relativně nový, lze předpokládat dynamický vývoj této oblasti do budoucna. A právě s ohledem na budoucí vývoj by měly být odstraněny snahy autorů předhánět se v tvorbě jednotlivých definic a najít obecnou shodu v tom, co přesně europeizace vlastně znamená. Obtížné, ne-li téměř nemožné, se mi zdá dohledat českou literaturu či články zabývající se obecným pojetím europeizace. Jak je patrné z této kapitoly, českých zdrojů existuje v současnosti velmi málo, a proto jsem při zpracování této kapitoly byla odkázána na zahraniční literaturu. České zdroje zabývající se výhradně europeizací českého pracovního práva jsem nedohledala vůbec. Citelná je však snaha tento problém

---

<sup>97</sup> *Supra* 24, Brian Bercusson, *European Labour Law*, s. 49 – 55.



změnit. Studenti humanitních fakult, ale i renomovaní autoři věnují svých pracích tématu europeizace čím dál větší pozornost (v české literatuře bylo zpracováno např. téma europeizace trestního práva<sup>98</sup>).

V zahraničních zdrojích je nejcitovanější definicí europeizace dle Prof. Claudia Radaelliho, podle něhož v sobě europeizace zahrnuje několik procesů, a to: „...a) konstrukci, b) rozšiřování a c) institucionalizaci formálních a neformálních pravidel, procedur, politických paradigmat, stylů, způsobů „jak se věci dělají,“ sdílených přesvědčení a norem, které jsou definovány a konsolidovány v rámci politického procesu EU a posléze inkorporovány do logiky domácích (národních a subnárodních) struktur a veřejných politik.“ Dle mého názoru se jedná o definici velmi propracovanou a komplexní, která se neomezuje na jeden proces či oblast, ale naopak v sobě obsahuje řadu procesů, které europeizace vyvolává.

Při vymezení práva jakožto oboru, ve kterém je europeizace zkoumána (minimalistické pojetí europeizace), lze europeizaci charakterizovat jako tlaky působící ze strany EU na jednotlivé členské státy, jejichž cílem je harmonizace právních řádů členských států s právem EU. K harmonizaci právního řádu členského státu může vést několik důvodů, které mohou mít charakter mezinárodněprávní, ekonomický či politický. Harmonizačními nástroji jsou nejčastěji směrnice a nařízení. Ani v tomto případě nelze však opominout roli ESD.

Na evropské úrovni probíhá harmonizace pracovního práva postupně. Při vzniku ES bylo pracovní právo a jeho vliv na efektivní fungování společného trhu podceněno. Postupem doby začalo docházet nejen k úpravě pracovního práva, ale i k harmonizaci jednotlivých oblastí pracovního práva jako např. stanovením maximální délky pracovní doby či zdůrazněním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dle mého názoru lze v současné době sledovat pozitivní směr vývoje a harmonizace pracovního práva, snahu o co nejefektivnější úpravu a vyrovnávání úrovní pracovních trhů a postavení zaměstnanců v jednotlivých členských státech.

Účelem této kapitoly nebylo podat komplexní přehled o tom, co je a co není europeizací, nýbrž popsat, jaké názory existují na europeizaci v současné době. Cílem bylo obecné nastínění znaků europeizace a zohlednění názorů nejznámějších autorů zabývajících se touto problematikou, a to tak, aby tento výklad umožnil lepší

---

<sup>98</sup> Např. Michal Tomášek a kolektiv, Europeizace trestního práva, Linde Praha 2009.

(a správné) pochopení europeizace pracovního práva v ČR, který bude následovat v kapitole 5.

## 5. EUROPEIZACE ČESKÉHO PRACOVNÍHO PRÁVA

Kapitola „Europeizace českého pracovního práva“ je jádrem celé diplomové práce. Vzhledem k množství nezbytných informací je také poměrně rozsáhlá a dělí se do několika podkapitol.

Podkapitola 5.1 „Proces přistoupení České republiky k Evropské unii“ se zabývá tím, jak se stala Česká republika členským státem EU. Pozornost je zde zaměřena na Dohodu o přidružení, která stanovila povinnost České republiky harmonizovat český právní řád s právem evropským.

Podkapitola 5.2 „Počátky europeizace českého právního řádu“ plynule navazuje na předchozí kapitolu a detailněji rozvádí otázku procesu harmonizace v České republice, zohledňuje nejen počátek tohoto procesu, ale i základní dokumenty, které tuto problematiku upravily včetně problémů, kterým Česká republika musela čelit a následně legislativně řešit.

Největší část tvoří podkapitola 5.3 „Europeizace zákoníku práce“. Europeizace samozřejmě nezasáhla jen starý zákoník práce, ale i nový zákoník práce. Jedná se tedy o proces neukončený a stále probíhající. Jednotlivé novely, které promítají do zákoníku práce evropskou úpravu, jsou označovány jako euronovely. V této podkapitole jsou probrány čtyři euronovely provedené v letech 2000 – 2010. Výklad je primárně zaměřen na zkoumání implementace článků nejdůležitějších směrnic do konkrétních paragrafů zákoníků práce.

Podkapitola 5.4 „Flexijistota a koncepční novela zákoníku práce“ se zabývá problematikou flexijistoty, což je poměrně nový fenomén, kterému je věnována pozornost nejen na národní, ale i evropské úrovni. Téma flexijistoty je nejprve obecně rozebráno a poté následuje výklad o flexijistotě v EU a v českém zákoníku práce. V souvislosti s flexijistotou je zmíněna i tzv. koncepční novela zákoníku práce, jejímž cílem je poměrně rozsáhlá změna a modernizace zákoníku práce.

Poslední podkapitola 5.5 nazvaná „Volný pohyb osob a volný pohyb pracovníků“ s procesem europeizace také úzce souvisí. Nejprve dojde k obecnému vymezení toho, co znamená volný pohyb osob a volný pohyb pracovníků. Poté bude pozornost zaměřena na volný pohyb pracovníků EU. Budou hledány odpovědi na otázky „*Jak se pracovník může pohybovat po EU?*“ či „*Jsou pro pracovníky EU*“

stanoveny nějaké restriktce či jiná omezení? Na závěr této podkapitoly je zmíněna problematika vzájemného uznávání kvalifikací, které také souvisí s otázkou volného pohybu pracovníků.

### 5.1 *Proces přistoupení České republiky k Evropské unii*

První asociační dohoda<sup>99</sup> zakládající přidružení České a Slovenské Federativní Republiky k ES byla sjednána již 16. prosince 1991. Tato dohoda ale nebyla v důsledku blížícího se rozdělení států nikdy ratifikována a tudíž nevstoupila v platnost. Po rozdělení České a Slovenské Federativní Republiky na dva nástupnické státy – Českou republiku a Slovenskou republiku – byla s Českou republikou dojednána nová Evropská dohoda zakládající přidružení mezi Českou republikou a EU (dále jen „**Dohoda o přidružení**“), která vstoupila v platnost 1. února 1995. Dohoda o přidružení si za cíl stanovila vytvořit zónu volného obchodu a to do 1. ledna 2002. Obecný závazek harmonizovat české právo byl obsažen v čl. 69 Dohody o přidružení, který stanovil „*Česká republika vyvine úsilí k zajištění postupné slučitelnosti jejích právních předpisů s právními předpisy Společenství*“.

Hlavní část jednání o přistoupení představoval tzv. *screening*, který měl za úkol srovnávat legislativu České republiky s evropským právem s cílem zjistit míru slučitelnosti českých předpisů a identifikovat neslučitelné předpisy. Předvstupní vyjednávání byla ukončena v prosinci 2002 na zasedání Evropské rady v Kodani. Evropská rada rozhodla o přijetí České republiky a dalších devíti evropských států k EU ke dni 1. května 2004 a zároveň byla stanovena přechodná období pro přijetí evropské legislativy.

### 5.2 *Počátky europeizace českého právního řádu*

K harmonizaci českého práva s právem ES/EU dochází postupně již od roku 1991 a to v souvislosti s přijetím **usnesení vlády ČSFR č. 533/1991** o zabezpečení slučitelnosti československého právního řádu s právem Evropských

---

<sup>99</sup> Asociační dohoda je dohoda uzavíraná mezi ES a vnějším státem, skupinou států nebo mezinárodní organizací. Obsahuje vzájemná práva a povinnosti v oblasti ekonomické, průmyslové a obchodní spolupráce. <http://www.euroskop.cz/282/sekce/a-b/> Věcně o Evropě, EU od A do Z. Poslední návštěva 22.11.2011.

společenství<sup>100</sup> a **usnesení vlády České republiky č. 396/1991**, kterým je upravován postup pro posuzování slučitelnosti českého právního řádu s právem Evropských společenství<sup>101</sup>. České republice byla stanovena povinnost porovnat každý nový návrh právního předpisu s úpravou ES a uvést zda návrh je či není v souladu s legislativními záměry ES (tzv. doložka kompatibility). České orgány však tuto povinnost neplnily a stanoviska ke slučitelnosti právních předpisů byla často opomíjena. Navíc bylo v praxi zvykem promítat do české právní úpravy jen některá ustanovení, což mělo za následek, že k harmonizaci docházelo jen zřídkakdy, a když už, tak velice pomalu a v malém rozsahu.

Na ně bezprostředně navazovalo **usnesení vlády České republiky č. 432/1997** o metodických pokynech pro další zajišťování prací na sblížování právních předpisů České republiky s právem Evropských společenství<sup>102</sup>. Tyto pokyny podrobněji rozváděly povinnost doložky kompatibility v důvodových zprávách jednotlivých právních předpisů a stanovily povinnost příslušného orgánu udávat aktuální údaje týkající se harmonizace práva do databáze ISAP<sup>103</sup>, prostřednictvím čehož byla sledována úroveň a pokrok harmonizace českého práva. Tímto usnesením také došlo k výkladu pojmů jako např. plná nebo převážná slučitelnost. Stále však nedocházelo k většímu pokroku v otázce harmonizace našeho právního řádu.

Proces harmonizace práva byl podstatně zintenzivněn v roce 1998, kdy došlo k zahájení přístupových vyjednávání mezi Českou republikou a EU.

Další usnesením, které se zabývalo otázkou harmonizace, bylo **usnesení vlády České republiky č. 453/1999** ke Zprávě o sblížování právních předpisů České republiky s právem Evropských společenství<sup>104</sup>, jehož cílem bylo odstranění nedostatků předchozích nedostatků a uložení povinnosti orgánů předkládat vládě (až na výjimky) pouze plně harmonizované návrhy právních předpisů. Ve spojení s obsáhlým

---

<sup>100</sup> <http://isap.vlada.cz/Dul/CESTY.NSF/91b9f824a0923e3bc1256dde0052230a/5ccceaa004221806c12563b7006ab471?OpenDocument> Usnesení vlády ČSFR č. 533/1991 o zabezpečení slučitelnosti československého právního řádu s právem Evropských společenství. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>101</sup> <http://racek.vlada.cz/usneseni/usnweb.nsf/0/910498EFB4D4EBBCC12571B6006C2D1C> Usnesení vlády České republiky č. 396 k usnesení vlády ČSFR č. 533/1991 o zabezpečení slučitelnosti československého právního řádu s právem Evropských společenství. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>102</sup> <http://isap.vlada.cz/Dul/CESTY.NSF/91b9f824a0923e3bc1256dde0052230a/e83af510a86fc161802566da00554b37?OpenDocument> Usnesení vlády ČR č. 432/1997, Metodické pokyny pro další zajišťování prací na sblížování právních předpisů České republiky s právem Evropských společenství. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>103</sup> Informační systém pro aproximaci práva.

<sup>104</sup> [http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/020F3DEC606BECC0C12571B6006EDCB9](http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/020F3DEC606BECC0C12571B6006EDCB9) Usnesení vlády České republiky ze dne 10. května 1999 č. 453 ke Zprávě o sblížování právních předpisů České republiky s právem Evropských společenství za I. čtvrtletí 1999. Poslední návštěva 22.11.2011.

legislativním plánem vlády, který obsahoval zákony a nařízení vlády důležité pro vstup České republiky do EU, se toto usnesení stalo předpokladem pro odstranění nedostatků z minulých let. **Usnesení vlády České republiky č. 1212/1999** o metodických pokynech pro zajišťování prací na sblížování právních předpisů České republiky s právem Evropských společenství<sup>105</sup>, odstraňovalo nedostatky usnesení vlády č. 432/1997 a podrobněji vymezilo postup při harmonizaci práva prostřednictvím nařízení. Detailněji popsalo postup při vypracovávání doložky kompatibility, kterou musí obsahovat všechny návrhy právních předpisů a také způsob monitorování harmonizace práva prostřednictvím databáze ISAP.

### 5.3 *Europeizace zákoníku práce*

České republice vznikla v souvislosti se vstupem do EU povinnost harmonizovat stávající národní předpisy s předpisy EU. Pracovní právo významně ovlivňuje a přispívá k efektivnímu fungování společného trhu, který by v případě neharmonizovaných pravidel mohl být vážně ohrožen. Rozsáhlými novelami prošly zejména zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „**starý zákoník práce**“ nebo „**SZP**“) a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**nový zákoník práce**“ nebo „**ZP**“). Starý zákoník práce byl ke dni 1. ledna 2007 nahrazen novým zákoníkem práce.

Obecným cílem harmonizace českého pracovního práva s právem EU je dosažení plné slučitelnosti norem pracovního práva.

Nejčastěji využívaným nástrojem harmonizace jsou směrnice, které upravují danou problematiku buď velice obecně a to tak, že stanoví minimální standardy, které mají být zachovány, aby byla dodržena ochrana zaměstnanců. Anebo naopak upraví danou oblast velice detailně, kdy členskému státu je ponechán jen velmi malý prostor pro vlastní úpravu. Méně častým nástrojem jsou i nařízení. O vlivu soudcovského práva ESD na pracovní právo pojednává kapitola 6.

Harmonizací dochází k posílení postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, zakotvení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, zásady zákazu diskriminace, prohloubení práva zaměstnanců na informace a projednání, vytváří

---

<sup>105</sup> <http://racek.vlada.cz/usneseni/usnweb.nsf/0/B7724FA12D7EF030C12571B6006D7D54> Usnesení vlády České republiky ze dne 15. listopadu 1999 č. 1212 o Metodických pokynech pro zajišťování prací na sblížování právních předpisů České republiky s právem Evropských společenství. Poslední návštěva 22.11.2011.

se určitý prostor pro zastupování zaměstnanců odbory a radami zaměstnanců, popřípadě zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a klade se zvýšený důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a garanci doby odpočinku zaměstnance.

Jen pro přehled lze obecně shrnout, že za dobu účinnosti starého zákoníku práce bylo implementováno 51 směrnic a nařízení.

### 5.3.1 První euronovela starého zákoníku práce

První euronovela starého zákoníku práce byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., v platném znění, (dále jen „**první euronovela**“). Tato euronovela transponovala do českého pracovního práva celkem 5 směrnic z oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy, 9 směrnic z oblasti pracovního práva a pracovních podmínek a 13 směrnic z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>106</sup>. Jednalo se o rozsáhlou novelu, kterou můžeme rozdělit do několika okruhů: 1) diskriminace; 2) zastupování zaměstnanců a právo zaměstnanců na informace a projednání; 3) hromadné propouštění; 4) obecné pracovní podmínky a 5) bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen „**BOZP**“). Největší důraz byl dle mého názoru kladen na provedení zásady rovného zacházení a nediskriminace mezi muži a ženami. Velmi hojná je také judikatura ESD zabývající se těmito otázkami (kapitola 6).

#### ad. 1. Diskriminace

Již od počátku evropské integrace byla zásada rovného zacházení jednou ze základních hodnot, která byla upravena již ve Smlouvě o EHS<sup>107</sup>. K další její konkretizaci došlo zejména ve směrnicích. V oblasti rovnosti a zákazu diskriminace<sup>108</sup> klade EU mimořádný důraz na rovnost mezi muži a ženami v přístupu k zaměstnání a k odborné přípravě, rovnost při pracovním postupu a v odměňování, kde platí zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Rovný přístup k mužům

---

<sup>106</sup> <http://goo.gl/zpvRc> Eva Šimečková, *Harmonizace českého pracovního práva s právem Evropské unie*, Acta Universitatis Palackianae Olomucensis Facultas Iuridica, s. 199. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>107</sup> Článek 119 Smlouva o EHS „Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat.“

<sup>108</sup> <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?cd=76&typ=r&zdroj=sb00155> zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění, a některé další zákony, částka 49/2000 Sb. Poslední návštěva 22.11.2011.

a ženám se projevuje i v úpravě rodičovského volna (rodičovské dovolené), neboť se mužům poskytuje stejné právo pečovat o dítě jako ženám.

K zákazu diskriminace a posílení práv zaměstnance vůči zaměstnavateli došlo implementací **Směrnice Rady 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<sup>109</sup>. Zásada rovnosti nebyla do té doby ve starém zákoníku práce výslovně uvedena, ale byla zmíněna v Listině základních práv a svobod<sup>110</sup>. Obecná povinnost zaměstnavatele zacházet se všemi zaměstnanci stejně byla nově zakotvena v §1 (3) SZP a dále v §1 (4) SZP byly zakázány obě formy diskriminace, a to diskriminace přímá i nepřímá (diskriminace ve svých důsledcích)<sup>111</sup>. Tento paragraf zároveň stanovil jednu výjimku z uvedeného zákazu, a to „*pokud tak stanoví zákoník práce [...] nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný*“, což bylo odrazem článku 2 (2) směrnice. V případě, že došlo k porušování zásady rovného zacházení, měl zaměstnanec podle §7 (4) SZP právo domáhat se upuštění od takového porušování, odstranění následků tohoto porušování a uznání přiměřeného zadostiučinění<sup>112</sup>.

V souvislosti s výše uvedenou směrnicí stojí za zmínku **Směrnice Rady 97/80/ES** o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví<sup>113</sup>. Tato směrnice novelizovala zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, který nově zakotvil §133a<sup>114</sup>. V případě tvrzení zaměstnance, že došlo k diskriminaci ze strany zaměstnavatele (ať už jde o přístup k zaměstnání či členství v organizacích zaměstnanců), břemeno důkazu o tom, že k diskriminaci nedošlo je výlučně na zaměstnavateli<sup>115</sup>.

---

<sup>109</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:CS:HTML> Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 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 (76/207/EHS). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>110</sup> Listina základních práv a svobod, článek 1 stanoví: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.*“ Článek 3 (1) „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu.*“ Článek 4 „*Zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.*“

<sup>111</sup> Implementace článku 1 a 2 (1) směrnice.

<sup>112</sup> Implementace článku 6 směrnice.

<sup>113</sup> <http://goo.gl/1uNdf> Směrnice Rady ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (97/80/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>114</sup> Implementace článku 4 (1) směrnice.

<sup>115</sup> *Supra 106*, Eva Šimečková, *Harmonizace českého pracovního práva s právem Evropské unie*, s. 200.



**Směrnice Rady č. 96/34/ES** o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a EKOS<sup>116</sup>. Účelem této směrnice bylo sladění rodičovských a pracovních povinností obou pracujících rodičů. Muži by měli být podporováni tak, aby na sebe vzali stejný díl rodičovských povinností jako ženy. Tato směrnice nově zavedla do starého zákoníku práce §158 - 159 SZP<sup>117</sup>, kde bylo zakotveno právo pracujících (nejen žen, ale i mužů) na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo převzetí dítěte, a to až do 3 let věku dítěte. Nově tedy o rodičovskou dovolenou mohl žádat i muž, což bylo důsledkem promítání principu rovnosti pohlaví do českého právního řádu. Z mého pohledu se jednalo o velký pokrok v české právní úpravě.

**Směrnice Rady č. 75/117/EHS** o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy<sup>118</sup>. Tato směrnice konkretizovala článek 119 Smlouvy o EHS, kde je zásada stejné odměny pro muže a ženy zmíněna jen velmi stručně<sup>119</sup>. Byla zde stanovena povinnost členských států, aby do své vnitrostátní úpravy přijaly taková opatření, která umožní všem zaměstnancům domáhat se stejné odměny za stejnou práci. Princip stejné odměny v pracovněprávních vztazích byl zakotven v §1 (3) a (4) SZP<sup>120</sup>.

## **ad. 2. Zastupování zaměstnanců, právo zaměstnanců na projednání a informace**

**Směrnice Rady 77/187/EHS** o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů<sup>121</sup>. Základem této směrnice byla úprava práva na projednání a informace ve vztahu k zaměstnancům ze strany zaměstnavatele, které byly zakotveny

<sup>116</sup> <http://goo.gl/GrxNG> Směrnice Rady ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (96/34/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>117</sup> Implementace ustanovení 2 směrnice.

<sup>118</sup> <http://goo.gl/FZHKF> Směrnice Rady ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (75/117/EHS). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>119</sup> Článek 119 Smlouvy o EHS „Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená: a) že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby; b) že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.“

<sup>120</sup> Implementace článku 1 směrnice.

<sup>121</sup> <http://goo.gl/a4MZs> Směrnice Rady ze dne 14. února 1977 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků (77/187/EHS). Poslední návštěva 22.11.2011.

v §18 SZP a na které mají zaměstnanci nárok. Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance byla konkretizována v §18 (2) SZP a povinnost projednání se zaměstnanci byla upravena v §18 (3) SZP<sup>122</sup>.

**Směrnice Rady č. 91/553/EHS** o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru<sup>123</sup>. Tato směrnice promítla do §32 SZP (zejména odst. 3 a 6) článek 2 směrnice, jež stanovil okruh informací, které musí zaměstnavatel zaměstnanci sdělit. Těmito informacemi jsou např. místo výkonu práce, druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat či délka pracovní doby.

**Směrnice Rady 94/45/ES** o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství<sup>124</sup>. Cílem této směrnice bylo zlepšit právo na informování zaměstnanců v podnicích či skupinách podniků působících na území Společenství<sup>125</sup> a posílit jejich právo na projednání důležitých otázek týkajících se pracovněprávních vztahů. Za tímto účelem došlo k úpravě zřízení evropské rady zaměstnanců či stanovení postupu pro nadnárodní informace a projednání v §25d (1) SZP<sup>126</sup>. Tento paragraf dále v odstavcích 4 a 5 definoval pojmy jako jsou zaměstnavatel působící na území Společenství či skupina zaměstnavatelů<sup>127</sup>.

### **ad. 3. Hromadné propouštění**

**Směrnice Rady 98/59/ES** o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění<sup>128</sup>. Tato směrnice nově implementovala do §52 SZP definici hromadného propouštění. O hromadné propouštění se jedná v případě propouštění určitého množství zaměstnanců počítaného z celkového počtu osob

---

<sup>122</sup> Implementace článku 6 (1) - (2) směrnice.

<sup>123</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:CS:HTML> Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>124</sup> <http://goo.gl/EhNOX> Směrnice Rady ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství (94/45/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>125</sup> Článek 1 (1) směrnice.

<sup>126</sup> Implementace článku 1 (2) směrnice.

<sup>127</sup> Implementace článku 2 (1) a, b směrnice.

<sup>128</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0059:CS:HTML> Směrnice Rady ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (98/59/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

pracujících u zaměstnavatele<sup>129</sup>. Ve stejném paragrafu byla zakotvena povinnost zaměstnavatele písemně informovat o svém záměru příslušné orgány a snažit se nalézt řešení k předejití či omezení hromadného propouštění a případně také zmírnit nepříznivé důsledky s tím spojené<sup>130</sup>.

#### **ad. 4. Pracovní podmínky**

Vytvoření společného trhu, zakotvení volného pohybu osob, zboží, služeb a kapitálu si vyžádalo postupné sbližování pracovněprávních úprav v členských státech, zejména pokud jde o ochranu práv zaměstnanců a uspokojivé pracovní podmínky. Velký důraz byl kladen nejen na ochranu zaměstnanců v případě organizačních změn (hromadné propouštění, převody podniků), informování zaměstnanců o obsahu pracovního poměru, shodné pracovní podmínky pro zaměstnance, ale i na úpravu pracovní doby a dovolené či práce zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou.

**Směrnice Rady 93/104/ES** o některých aspektech úpravy pracovní doby<sup>131</sup>. Tato směrnice je obecně považována za základní evropský předpis týkající se úpravy pracovní doby. Již v preambuli se tato směrnice odvolává na Směrnici Rady 83/391/EHS o zavádění opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která zdůraznila, že zkracování pracovní doby a prodlužování délky odpočinku zaměstnance je prevencí v oblasti BOZP, předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání.

Implementace této směrnice s sebou přinesla vymezení pojmů jako např. pracovní doba a doba odpočinku v §83 SZP a noční práce v §99 (1) SZP<sup>132</sup>. Významnou změnu doznal také §109 (2) SZP, který nově stanovil, že zaměstnanec má právo na dovolenou v délce alespoň 4 týdny za kalendářní rok<sup>133</sup>. Za nejvýznamnější změnu považují §83a SZP, který zavedl délku pracovní doby 40 hodin týdně. Článek 6 směrnice přesně stanovil následující: „...nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.“ Z toho tedy

---

<sup>129</sup> Implementace článku 1 (1) směrnice.

<sup>130</sup> Implementace článku 2 (2) směrnice.

<sup>131</sup> <http://goo.gl/XPLIV> Směrnice Rady ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (93/104/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>132</sup> Implementace článku 2 (1) – (3) směrnice.

<sup>133</sup> Implementace článku 7 (1) směrnice.

vyplývá, že čistá pracovní doba je stanovena na 48 hodin týdně včetně přesčasů, které jsou maximálně 8 hodin týdně.

Směrnice také zaváděla minimální nepřetržitou dobu odpočinku v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů, a to alespoň 24 hodin<sup>134</sup>. Česká úprava zvýšila tuto dobu odpočinku v týdnu na 35 hodin v §92 (1) SZP.

## ad. 5. BOZP

**Směrnice Rady 89/391/EHS** o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>135</sup>. Jednalo se o rámcovou směrnici, kterou doplňovalo 13 dílčích směrnic, jež konkretizovaly povinnosti zaměstnavatele v otázkách BOZP. Hlavním cílem byla komplexní úprava a zajištění bezpečnosti a ochrany všech osob na pracovišti včetně snahy maximálně předcházet rizikům ohrožujícím život a zdraví.

Nově byla v §132a (2) SZP zakotvena definice pojmu prevence rizik<sup>136</sup>, což je jeden ze základních principů při zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. „*Prevencí se rozumí všechna opatření vyplývající z [...] předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat porušení neodstranitelných rizik.*“ Je třeba zdůraznit, že dle §135 (1) SZP je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci povinností zaměstnavatele a zaměstnanec na to má právo<sup>137</sup>.

Směrnice vedle obecné povinnosti zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnancům, stanovila i další povinnosti zaměstnavatele, které byly promítnuty zejména do §133 SZP<sup>138</sup>. Povinnosti má však také zaměstnanec, což bylo stanoveno v §135 SZP. Zaměstnanec musí např. dbát o vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se jeho jednání bezprostředně dotýká, ale je i povinen účastnit se školení v zájmu zajištění BOZP<sup>139</sup>.

Dílčí směrnice doplňující rámcovou směrnici:

---

<sup>134</sup> Implementace článku 5 směrnice.

<sup>135</sup> <http://goo.gl/nvAZO> Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>136</sup> Implementace článku 3 (d) směrnice.

<sup>137</sup> Implementace článku 6 směrnice.

<sup>138</sup> Např. implementace článku 8 směrnice (zajistit zaměstnancům poskytnutím první pomoci) či článku 12 směrnice (zajistit zaměstnancům školení o BOZP).

<sup>139</sup> Implementace článků 13 (4) a 13 (4)a směrnice.

- Dílčí směrnice č. 89/654/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na pracovišti,
- Dílčí směrnice č. 89/655/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na používání nástrojů, nářadí a pracovních pomůcek,
- Dílčí směrnice č. 89/656/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na používání ochranných pomůcek,
- Dílčí směrnice č. 90/269/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích při ruční manipulaci s břemeny, která představují možné ohrožení zdraví, zejména poškození páteře,
- Dílčí směrnice č. 90/270/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na práci se zobrazovacími jednotkami,
- Dílčí směrnice č. 90/394/EHS o ochraně pracovníků před riziky vyplývajícími z vystavení se karcinogenním látkám,
- Dílčí směrnice č. 90/679/EHS o ochraně pracovníků před riziky vyplývajícími z vystavení se biologickým činitelům,
- Dílčí směrnice č. 92/57/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na dočasná a mobilní staveniště,
- Dílčí směrnice č. 92/58/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na bezpečnostní a zdravotní značky a signály,
- Dílčí směrnice č. 92/85/EHS o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících dětí,
- Dílčí směrnice č. 92/91/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na práci pracovníků těžebních závodů při vrtech a
- Dílčí směrnice č. 92/104/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na práci pracovníků povrchových a hlubinných dolů.

### 5.3.2 Druhá euronovela starého zákoníku práce

Druhá euronovela starého zákoníku práce byla provedena zákonem č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce<sup>140</sup>. Důvodem byla především potřeba implementace dalších směrnic týkajících se rovného zacházení a zákazu diskriminace. Druhá euronovela transponovala celkem 3 směrnice týkající se rovného zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace, 1 směrnicí týkající se pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou a 1 směrnicí z oblasti BOZP<sup>141</sup>.

**Směrnice Rady 2000/43/ES**, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ<sup>142</sup>. Tato směrnice stanovila základní rámec pro boj s diskriminací z důvodu rasy nebo etnického původu s cílem zavést v členských státech EU zásadu rovného zacházení<sup>143</sup>. Směrnice rozšířila zásadu rovného zacházení upravenou v §1 (4) SZP a stanovila, že za diskriminaci (přímou či nepřímou) se považuje i jednání, jehož důvodem je rasa či etnický původ<sup>144</sup>. Dále tato směrnice rozšířila v §1 (10) SZP důvody obtěžování o důvody rasové a etnické<sup>145</sup>. Obecně lze konstatovat, že došlo ke zpřesnění zákazu diskriminace oproti předcházející úpravě a rozšíření diskriminačních znaků.

Účelem **Směrnice Rady 2000/78/ES**, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání<sup>146</sup>, bylo stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání, víry, zdravotního stavu, věku a sexuální orientace, pokud jde o zaměstnání a výkon povolání. Směrnice rozšířila důvody, které lze považovat za diskriminační a §1 (4) SZP stanovil, že je-li jednání zaměstnavatele ospravedlňováno důvody jako jsou zdravotní stav, víra, věk či náboženské vyznání zaměstnance, jedná se o diskriminaci<sup>147</sup>. Nově má zaměstnavatel dle §1 (7) SZP

---

<sup>140</sup> <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb04046&cd=76&typ=r> Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>141</sup> <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=65865> JUDr. Eva Dandová, *Novela zákoníku práce – třetí euronovela*. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>142</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:cs:HTML> Směrnice Rady ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ (2000/43/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>143</sup> Článek 1 směrnice.

<sup>144</sup> Implementace článku 1 (1) – (2) směrnice.

<sup>145</sup> Implementace článku 2 (3) směrnice.

<sup>146</sup> <http://goo.gl/3ERX1> Směrnice Rady ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (2000/78/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>147</sup> Implementace článku 2 (2) směrnice.

povinnost přijmout vhodná opatření, která jsou nezbytně nutná, aby osobě se zdravotním postižením byl umožněn přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání<sup>148</sup>. V opačném případě by se jinak zaměstnavatel dopouštěl diskriminace. Výše uvedené důvody byly dále zařazeny do §1 (10) SZP, který se zabývá otázkou obtěžování na pracovišti<sup>149</sup>.

**Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES**, kterou se mění Směrnice Rady 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<sup>150</sup>. Tato směrnice v článku 1 podrobně definovala pojmy, jako jsou přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování či sexuální obtěžování, což se nově promítlo do §1 (6) – (9) SZP.

V otázce pracovních podmínek došlo k implementaci **Směrnice Rady 1999/70/ES** o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a EKOS<sup>151</sup>. Tato směrnice měla za cíl předcházet opakovanému uzavírání pracovních smluv na dobu určitou („řetězení pracovních poměrů na dobu určitou“) a tím jejich zneužívání<sup>152</sup>. Zaměstnavatelé jsou při uzavírání těchto pracovních poměrů motivováni zejména provozními a podnikatelskými náklady. Směrnice ponechala konkrétní úpravu na jednotlivých členských státech<sup>153</sup>, stanovila pouze, aby členské státy přijaly opatření, která budou předcházet zneužívání uzavírání těchto pracovních poměrů<sup>154</sup>. Česká republika upravila tuto problematiku v §30 SZP. V českém pracovním právu tedy platilo dle §30 (1) „*Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání.*“ A dále odstavec druhý „*Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky lze sjednat nebo dohodou účastníků prodlužovat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru<sup>155</sup>; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Pokud*

<sup>148</sup> Implementace článku 5 směrnice.

<sup>149</sup> Implementace článku 2 (3) směrnice.

<sup>150</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:SK:HTML> Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 23. září 2002, kterou se mění a doplňuje směrnice Rady 76/207/EHS o vykonávání zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (2002/73/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>151</sup> <http://goo.gl/zWtFq> Směrnice Rady ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (1999/70/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>152</sup> Ustanovení 1 (b) směrnice.

<sup>153</sup> Implementace ustanovení 5 (1) písm. a – c směrnice.

<sup>154</sup> Ustanovení 5 směrnice.

<sup>155</sup> Implementace článku 5 směrnice.

*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 nepřihlíží.“*

Nelze opominout §18 (1) písm. i) SZP, který stanovil povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance pracujícího na dobu určitou o volných pracovních místech na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro zaměstnancovo zařazení u zaměstnavatele<sup>156</sup>.

**Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES** o některých aspektech úpravy pracovní doby<sup>157</sup>. Tato směrnice stanovovala minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro účely úpravy pracovní doby. Velkou změnou prošel §89 (1) SZP, který nově stanovil povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech<sup>158</sup>, což se podstatně lišilo od předchozí úpravy, která zaručovala zaměstnanci právo na přestávku v práci nejdéle po čtyřech a půl hodinách<sup>159</sup>.

### 5.3.3 Třetí euronovela starého zákoníku práce

Třetí euronovela starého zákoníku práce byla provedena zákonem č. 72/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích<sup>160</sup>. Jedná se sice o menší euronovelu, než byly ty předcházející<sup>161</sup>, ale nelze ji opominout zejména proto, že došlo k implementaci **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES**, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství<sup>162</sup>. Cílem směrnice bylo zavést minimální požadavky pro právo na informování a projednávání se zaměstnanci<sup>163</sup>. Právo na informace a konzultace bylo

<sup>156</sup> Implementace ustanovení 6 (1) směrnice.

<sup>157</sup> <http://goo.gl/kLA4O> Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (2003/88/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>158</sup> Implementace článku 4 směrnice.

<sup>159</sup> §89 (2) SZP ve znění zákona 362/2003 Sb.

<sup>160</sup> [http://www.sagit.cz/pages/zpravodajxtanot.asp?cd=166&typ=r&zdroj=../\\_anotace/sb06072a](http://www.sagit.cz/pages/zpravodajxtanot.asp?cd=166&typ=r&zdroj=../_anotace/sb06072a)

Zákon č. 72/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění, a zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, v platném znění. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>161</sup> *Supra 141*, JUDr. Eva Dandová, *Novela zákoníku práce – třetí euronovela*.

<sup>162</sup> <http://goo.gl/jV5Wv> Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (2002/14/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>163</sup> Článek 1 (1) směrnice.



sice ve starém zákoníku práce již zakotveno, avšak předchozí úprava nebyla dostatečně komplexní a postupem doby tak vznikla potřeba upravit některé další otázky.

Nově byl ve starém zákoníku práce v §18 (1) SZP definován pojem informování<sup>164</sup> a to jako „*předávání údajů zaměstnavatelem zaměstnancům, popřípadě zástupcům zaměstnanců, aby se s nimi seznámili a posoudili je.*“

Dále bylo nutné také rozšířit některé povinnosti, o kterých má zaměstnavatel informovat zaměstnance. To se promítlo do §18 (2) písm. a) SZP, který stanovil, že zaměstnavatel má povinnost zaměstnance informovat o jeho nejnovější činnosti a jejím pravděpodobném vývoji<sup>165</sup>.

Navíc také §18 (1) SZP stanovil, že zaměstnanci, popřípadě zástupci zaměstnanců, mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď<sup>166</sup>. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace vhodným způsobem a v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření tak, aby se s nimi zaměstnanci či zástupci zaměstnanců mohli seznámit a vyjádřit své stanovisko a popřípadě se připravit na projednání.

#### 5.3.4 Čtvrtá euronovela nového zákoníku práce

Zatím poslední euronovela zákoníku práce byla provedena zákonem č. 185/2011 Sb., kterým se mění zákoník práce<sup>167</sup>. Touto euronovelou došlo k implementaci **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES** o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství<sup>168</sup>. Tato směrnice zrušila směrnici 94/45/ES, která obsahovala předchozí úpravu této problematiky. Cílem nové směrnice byla především komplexnější úprava, která by lépe odpovídala požadavkům moderní doby. Tato euronovela nově zakotvila §288 (1) ZP, který definoval nadnárodní informace

---

<sup>164</sup> Implementace článku 2 (g) směrnice.

<sup>165</sup> Implementace článku 4 (2) písm. a, b směrnice.

<sup>166</sup> Implementace článku 4 (4) písm. d směrnice.

<sup>167</sup> <http://goo.gl/J0H5K> Zákon č. 185/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>168</sup> <http://goo.gl/t7LGd> Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 6. května 2009, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (2009/38/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.

a projednání<sup>169</sup>. Nový byl také §295a ZP, který stanovil, že není-li upraveno jinak, je třeba, aby ústředí a zaměstnavatel zajistili nadnárodní informování a projednání týkající se opatření, která by mohla způsobit závažné změny v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích<sup>170</sup>.

## 5.4 Flexibilita a koncepční novela zákoníku práce

### 5.4.1 Flexibilita

V kontextu současných trendů, jako je např. globalizace, vstupuje do popředí potřeba modernizace pracovního práva. S tím také souvisí rozvoj principu flexibility, který v sobě zahrnuje dva prvky, a to flexibilitu a jistotu/ochranu. Flexibilita je relativně nová oblast zkoumání<sup>171</sup>. Její vznik je spojen s Dánskem a Nizozemím od poloviny 90. let 20. století<sup>172</sup>.

Obecně lze říci, že flexibilita reprezentuje politickou strategii, kterou lze definovat jako „strategii, která se pokouší zlepšit flexibilitu trhu práce, organizaci práce a pracovní vztahy na straně jedné a na straně druhé zajistit zaměstnanost a sociální ochranu“. Flexibilita je tedy jakýsi kompromis, kdy princip flexibility a jistoty nestojí proti sobě, ale naopak se vzájemně efektivně podporují a doplňují<sup>173</sup>. Flexibilita se snaží zajistit dostatečnou smluvní volnost a autonomii vůle při současném garantování jisté míry ochrany a jistoty zaměstnanců<sup>174</sup>.

### 5.4.2 Flexibilita v Evropské unii

Přestože je flexibilita považována za princip, který se týká samotných členských států, i pro Evropskou unii se stala důležitým tématem, kterému je věnována pozornost. Hlavním cílem EU je modernizovat fungování trhu práce a tím tedy nalézt rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou. V případě flexibility se však neuplatní princip

---

<sup>169</sup> Implementace článku 1 (4) směrnice.

<sup>170</sup> Implementace článku 12 (3) směrnice.

<sup>171</sup> Ton Wilthagen, *The Flexibility - Security Nexus: New Approaches to regulating employment and labour markets*, OSA/Institut for Labour Studies, Tilburg University 2002, s. 3.

<sup>172</sup> Markéta Nekolová, *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a v zemích EU na vývoj pracovního práva*, VÚPSV, Praha 2010, s. 25.

<sup>173</sup> Ton Wilthagen, *Flexicurity Pathways*, Tilburg Law Review 2007 – 2008, vol. 80, s. 81.

<sup>174</sup> Petr Hürka, *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnanců. Princip flexibility v českém pracovním právu*, Nakladatelství Auditorium, Praha 2009, s. 23.

„one-size-fits-all“ a nelze tedy aplikovat jeden společný trend aplikovatelný na všechny členské státy<sup>175</sup>. Navíc charakter flexijistoty se může obecně lišit nejen podle úrovně, na které působí (národní, regionální), ale také podle jednotlivých aktérů (vlády, sociální partneři) či dle různorodosti nástrojů regulace flexijistoty (zákony, kolektivní smlouvy)<sup>176</sup>.

Evropská komise obecně definuje flexijistotu jako integrovanou strategii, která současně posiluje pružnost a jistotu na trhu práce<sup>177</sup>. Flexijistota má podle Evropské komise čtyři prvky a to 1) dostatečně zajištěná a flexibilní smluvní ujednání a organizace práce; 2) aktivní politika trhu práce; 3) spolehlivý systém celoživotního vzdělávání a 4) moderní systém sociálního zabezpečení<sup>178</sup>.

EU vydala několik dokumentů zabývajících se otázkou flexijistoty. Hledání rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou je důležité pro další vývoj EU, což bylo ostatně zakotveno v přímo **Zelené knize – Partnerství pro novou organizaci práce**<sup>179</sup>.

Dalším dokumentem vydaným na evropské úrovni byla **Zelená kniha Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století**<sup>180</sup>. Základem této knihy bylo prodiskutovat možnosti budoucího vývoje pracovního práva, přispět k dosažení udržitelného růstu s větším počtem pracovních míst. Dokument se zabýval také otázkou různých forem zaměstnaneckého vztahu, míry ochrany osob v závislém postavení, principem flexijistoty a otázkou potřebné míry regulace pracovního práva ze strany EU<sup>181</sup>. Výsledkem diskuze provedené na základě této Zelené knihy bylo vydání **Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů k obecným zásadám flexijistoty**. Toto Sdělení si stanovilo za svůj cíl zajištění většího počtu a vyšší kvality pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. Komise ve Sdělení zdůrazňuje potřebu reagovat na moderní vývoj dotýkající se všech občanů EU, ale i na vzrůstající segmentaci pracovních trhů členských států a globalizaci, která vyvíjí tlak na méně

<sup>175</sup> *Supra* 173, Ton Wilthagen, *Flexicurity Pathways*, p. 85.

<sup>176</sup> Per Kongshoj Madsen, *Flexicurity: A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europa*, Tilburg Law Review 2007 - 2008, vol. 14, s. 62.

<sup>177</sup> <http://www.mpsv.cz/cs/6851> Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Strategie flexijistoty je více než aktuální*. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>178</sup> *Supra* 173, Ton Wilthagen, *Flexicurity Pathways*, p. 83.

<sup>179</sup> <http://goo.gl/3Ib2Z> Partnership for a new organisation of work, Green Paper, Bulletin of the European Union. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>180</sup> <http://goo.gl/ytxdK> Zelená kniha Modernizace pracovního práva, jejíž cílem je řešit výzvy 21. století. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>181</sup> <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=106320> JUDr. Ladislav Jouza, *Flexijistota – obecné zásady*. Poslední návštěva 22.11.2011.

kvalifikované pracovní trhy. Dle Komise je nezbytné dosáhnout cílů stanovených v Lisabonské strategii, mezi které patří lepší rovnováha mezi flexibilitou a jistotou či vytvoření většího počtu pracovních míst<sup>182</sup>. Prostředkem k dosažení těchto cílů by měla být politická opatření, která budou upravovat současně flexibilitu pracovních trhů, organizaci práce a pracovní vztahy, sociální zabezpečení a jistotu zaměstnání. Sdělení představuje osm obecných zásad flexijistoty, které mají sloužit jako inspirace pro národní úpravu jednotlivých členských států<sup>183</sup>.

### 5.4.3 Flexijistota v zákoníku práce

Princip flexijistoty se uplatňuje také v českém právním řádu, a to zejména v zákoníku práce. V tomto zákoně nalezneme několik nástrojů, které slouží k prosazování principu flexijistoty. Pokud se jedná o princip jistoty/ochrany, nástrojem jsou zejména kogentní normy a taxativní výčty. Za nástroje flexibility lze považovat dispozitivní normy a zásada smluvní volnosti. Důležité je zde také působení principu „co není zakázáno, je dovoleno“.

Obecně platí, že princip ochrany omezuje princip flexibility. Ochrana je v zákoníku práce vyjádřena zákonnými zákazy (zákoník práce stanoví, že se lze odchýlit od ustanovení, pokud to zákon výslovně nezakazuje)<sup>184</sup>, dále povahou ustanovení, ze kterých nevyplývá, že není možné se od nich odchýlit<sup>185</sup>, ale také tzv. pravidlem „mini-max“<sup>186</sup>, ustanoveními upravující statusové věci<sup>187</sup> a ustanoveními, která zpracovávají předpisy EU, pokud to není ve prospěch zaměstnance<sup>188</sup>. Flexibilita se projevuje v zákoníku práce např. možností přijímat a propouštět zaměstnance,

<sup>182</sup> *Supra* 176, Per Kongshoj Madsen, *Flexicurity: A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europa*, p. 58.

<sup>183</sup> *Supra* 172, Markéta Nekolová, *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a v zemích EU na vývoj pracovního práva*, s. 24.

<sup>184</sup> §13 (2) písm. a) ZP „Zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance...“

<sup>185</sup> §3 ZP „Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“

<sup>186</sup> §79 (1) ZP „Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně.“

<sup>187</sup> §6 (1) ZP „Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabyvat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku“.

<sup>188</sup> §2 (1) ZP „Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení od ustanovení uvedených v §363 odst. 1, kterými se zpracovávají předpisy Evropské unie, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.“

úpravou pružné pracovní doby, schopností přizpůsobení se pracovněprávnímu vztahu (školení), flexibilitou nákladů pracovněprávního vztahu a další.

Flexibilita a ochrana, jak již bylo řečeno na začátku této podkapitoly, nejsou protiklady, ale vzájemně na sebe působí. V zákoníku práce najdeme mnoho příkladů vzájemného působení těchto dvou principů. Mezi základní příklady lze uvést následující:

Flexibilitu lze shledat ve smluvním sjednání pracovního poměru, zkušební doby či pracovního poměru na dobu určitou. Naopak omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou je projevem ochrany zaměstnance.

Vznik a rozvazování dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou projevem flexibility, kdežto omezení rozsahu prací konaných na dohodu mají zaměstnanec chránit.

V případě smluvního či jednostranného rozvázání pracovního poměru, sjednání delší výpovědní doby se jedná opět o projev flexibility. Taxativní důvody, kdy zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď či zákonné stanovení zákaz výpovědi dané zaměstnanci jsou projevem ochrany.

Dále také rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem, pružná pracovní doba či práce přesčas jsou flexibilitou, omezení délky pracovní doby, omezení práce přesčas, omezení noční práce jsou jasnou ochranou zaměstnance.

#### **5.4.4 Koncepční novela zákoníku práce**

Koncepční novela zákoníku práce je obecně vnímána jako dokončení změny započaté Ústavním soudem, konkrétně nálezem Pl. ÚS 82/06 ze dne 12. března 2008, který zejména změnil vztah občanského zákoníku k zákoníku práce z principu delegace na princip subsidiarity<sup>189</sup>.

Tato novela klade důraz na zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů, na respektování zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ při současném zachování nezbytné míry ochrany zaměstnanců. Cílem je tedy dosažení rovnováhy mezi liberalizací pracovního práva a nezbytnou ochranou zaměstnance<sup>190</sup>. Koncepční novela

---

<sup>189</sup> <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakonik-prace-ve-svetle-nalezu-us-53837.html> Zákoník práce ve světle nálezu Ústavního soudu. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>190</sup> <http://www.epravo.cz/top/clanky/koncepcni-novela-zakoniku-prace-57992.html> Koncepční novela zákoníku práce, JUDr. Eva Herdová, JUDr. Jiří Gajdarus. Poslední návštěva 22.11.2011.

nově upravila např. výčet ustanovení zákoníku práce, od kterých se nelze odchýlit dohodou účastníků<sup>191</sup>, navrhuje prodloužení zkušební doby až na 4 měsíce, uzavírání pracovního poměru na dobu určitou až na 3 roky nebo prodloužení doby, na kterou je možné uzavřít dohodu o provedení práce<sup>192</sup>.

Tato novela, jejíž předpokládaná účinnost byla stanovena na 1. ledna 2012, byla v říjnu 2011 odmítnuta Senátem a vrácena do Poslanecké sněmovny<sup>193</sup>. Poslanecká sněmovna však setrvala na původním znění zákona. Dne 16. listopadu 2011 byl zákon podepsán prezidentem České republiky<sup>194</sup>.

### 5.5 *Volný pohyb osob a volný pohyb pracovníků*

Volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu patří mezi základní předpoklady efektivního fungování společného trhu EU. Základní úpravu lze nalézt v části III. TFEU, která byla dále rozvedena v Nařízení Rady 1612/68/EHS a Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES.

Na začátek této podkapitoly je nezbytné od sebe odlišit *volný pohyb osob* a *volný pohyb pracovníků*. Na rozdíl od volného pohybu pracovníků a svobody usazování, které jsou vázány na ekonomický prvek, je volný pohyb osob vázán na prvek občanský (tedy občanství členského státu EU)<sup>195</sup>. Základem volného pohybu osob je zákaz diskriminace příslušníků členských států EU při realizaci svobody pohybovat se volně a pobývat na území jiných členských států EU, právo volit a být volen ve státě, kde občan EU, i když není jeho státním příslušníkem. Jedná se o právo osobní, nepřenositelné, které je podmíněno občanstvím členského státu EU. Omezení tohoto práva je možné jen výjimečně z důvodu výhrady veřejného pořádku a bezpečnosti a ochrany zdraví. Hlavním smyslem volného pohybu osob je tedy odstranění jakýchkoli překážek, které

---

<sup>191</sup> §363 (2) ZP.

<sup>192</sup> <http://www.epravo.cz/top/clanky/koncepcni-novela-zakoniku-prace-55634.html?mail> Koncepční novela zákoníku práce JUDr. Nataša Randlová. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>193</sup> <http://www.parlamentnilisty.cz/parlament/210417.aspx> Novelu zákoníku práce poslali senátoři zpátky do Sněmovny, Parlamentní listy. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>194</sup> <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?O=6&T=411> Sněmovní tisk 411, novela zákoníku práce. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>195</sup> [http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu\\_336.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_336.htm) Volný pohyb osob. Právní úprava a její změny. Poslední návštěva 22.11.2011.

by zabraňovaly pohybu osob v EU bez ohledu na to, zda důvodem je práce, podnikání, studium nebo turistika<sup>196</sup>.

Volný pohyb pracovníků je zakotven v článku 45 TFEU a stanoví „*Volný pohyb pracovníků v Unii je zajištěn*“. Tato svoboda v sobě zahrnuje nejen volný pohyb osob, ale i právo na stejný přístup na trh práce v členském státě EU pro občany EU a jejich rodinné příslušníky. Platí zde princip stejného zacházení, což znamená, že s občany z jiných členských států má být zacházeno stejně jako s vlastními občany (např. přístup k práci, hledání práce, odměňování). Povolnou výjimkou z volného pohybu pracovníků je ochrana domácího trhu práce. Mnoho členských států neumožnilo v roce 2004 volný vstup nových členských států na jejich pracovní trhy. Otevření pracovního trhu je vnitrostátní záležitostí a každý stát toto přechodné omezení může kdykoli zrušit. Záleží tedy na každém státě, zda a popřípadě jak si to upraví. V případě přechodného omezení platí, že příslušník jiného členského státu potřebuje ve státě, jenž stanovil přechodné období vstupu na jeho trh práce, k výkonu práce pracovní povolení. Maximální doba omezení vstupu na trh je 7 let (2+3+2) od přistoupení členského státu k EU<sup>197</sup>. Občané ČR mohli již od roku 2004 bez omezení pracovat ve Velké Británii, Irsku a Švédsku. Od 1. května 2006 byla umožněna práce Řecku, Portugalsku, Finsku, Španělsku a Itálii. Francie, Belgie, Dánsko a Lucembursko své pracovní trhy otevřeli postupně. Vláda České republiky se rozhodla zřít se práva zavést recipročně omezení pro vstup na český pracovní trh. Ve vztahu ke státům, které omezily přístup českých občanů na jejich pracovní trhy, zavedla Česká republika takové opatření, které nezaručuje žadatelům o práci z těchto zemí jisté přijetí do zaměstnání. K 1. květnu 2011 pozbyla v souladu se Smlouvou o přistoupení platnosti veškerá zbývající přechodná opatření aplikovaná Německem a Rakouskem<sup>198</sup>.

Pro Českou republiku vstup do EU v roce 2004 znamenal okamžitou aplikaci práva na volný pohyb osob. Česká republika transponovala **Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES** o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků volně se pohybovat a pobývat na území členských států do svých vnitrostátních právních

<sup>196</sup> <http://www.mpsv.cz/cs/1280> Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Volný pohyb*. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>197</sup> Po dobu 5 let (2+3) to mohou členské státy uplatňovat, pokud to považují za nutné. Toto restriktivní opatření může být prodlouženo až o další 2 roky v případě, že by jinak došlo k závažnému narušení nebo ohrožení jejich trhu práce.

<sup>198</sup> Důvod uváděný Německem: vysoká nezaměstnanost a to zvláště ve spolkových zemích, které hraničí s Českou republikou a Polskem. Rakousko argumentovalo špatnými vyhlídkami na vývoj nezaměstnanosti. <http://www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu> Volný pohyb pracovníků v rozšířené EU. Poslední návštěva 22.11.2011.

předpisů<sup>199</sup>. Tato směrnice zjednodušila a posílila právo svobodně se pohybovat a pobývat na území Unie pro všechny občany Unie a jejich rodinné příslušníky a změnila předcházející úpravu zakotvenou v **Nařízení Rady 1612/68/EHS** o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství.

Za opatření na podporu volného pohybu lze také považovat vzájemné uznávání kvalifikací, které bylo upraveno **Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES** o uznávání odborných kvalifikací<sup>200</sup>. Základní principem je možnost každého občana EU svobodně provozovat své povolání v kterémkoli členském státě. Překážkou však mohou být vnitrostátní požadavky členského státu pro přístup k určitým druhům povolání. Systém vzájemného uznávání osvědčení a diplomů byl však reformován s cílem vytvořit flexibilnější pracovní trh a také z důvodu podpory automatického uznávání kvalifikací.

## ***Závěr***

Přistoupení České republiky k EU byl proces, na který se Česká republika připravovala poměrně dlouhou dobu a musela splnit spoustu podmínek a závazků. Jeden z nejdůležitějších závazků, které Česká republika převzala, byla povinnost harmonizovat český právní řád s právním řádem EU, což bylo zakotveno v Dohodě o přidružení z roku 1995.

K harmonizaci českého právního řádu dochází již od roku 1991. Bylo vydáno několik usnesení vlády České republiky, která se snažila tento proces korigovat. Velkým problémem, kterému Česká republika čelila, bylo, že orgány nepředkládaly vládě vždy plně slučitelné předpisy či předkládaly předpisy, které byly harmonizovány jen částečně. Tomuto nedostatku se vláda snažila předcházet a pozdější usnesení vlády již obsahovala poměrně detailní úpravu toho, jaké náležitosti a podmínky musí splňovat předpisy předkládané vládě ke schválení.

---

<sup>199</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0038:CS:HTML> Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 29.04.2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států (2004/38/ES), a o změně nařízení (EHS) 1612/68 a 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/EH. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>200</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005L0036:CS:HTML> Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací (2005/36/ES). Poslední návštěva 22.11.2011.



Europeizace zákoníků práce probíhá prostřednictvím novel, pro které je příznačné, že implementují do zákoníku práce velké množství směrnic a proto jsou označovány jako „euronovely“. V této kapitole byly rozebrány podrobněji euronovely z let 2000 – 2010, které zasáhly oba zákoníky práce.

První euronovela byla provedena již v roce 2000 a implementovala celkem 27 směrnic do starého zákoníku práce. Cílem bylo zejména promítnout zásadu rovnosti a nediskriminace do českého pracovního práva, upravit nejdůležitější pracovněprávní podmínky a zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Druhá euronovela starého zákoníku práce byla provedena v roce 2004 a promítla do starého zákoníku práce celkem 4 směrnice, které konkretizovaly především zásadu rovného zacházení s muži a ženami a zásadu nediskriminace. Za důležitou změnu považují také novou úpravu uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s cílem zabránit zneužívání uzavírání těchto poměrů stanovením konkrétních podmínek, za kterých mohou být dohody uzavřeny.

Třetí euronovela zákoníku práce z roku 2006 nebyla tak obsahově rozsáhlá jako ty předchozí, avšak byla důležitá, protože upravovala minimální standard pro informování zaměstnanců a právo na projednání zaměstnanců.

Čtvrtá euronovela zákoníku práce byla provedena v roce 2011. Díky této euronovele došlo k detailnější úpravě otázek týkajících se evropské rady zaměstnanců či vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství. Vzhledem k tomu, že europeizace pracovního práva je proces dosud neukončený, lze do budoucna očekávat další euronovely nového zákoníku práce.

Tato kapitola věnuje pozornost také principu flexijistoty. Flexijistota lze definovat jako strategii, která se snaží zlepšit flexibilitu trhu práce a pracovních vztahů a zároveň také zajistit zaměstnanost a sociální ochranu v pracovněprávních vztazích. Jedná se o kombinaci flexibility a jistoty, kdy tyto dva principy působí společně a nikoli proti sobě. Přestože je flexijistota princip upravovaný samostatně jednotlivými členskými státy, i EU jí věnuje pozornost. Evropská unie vydala několik dokumentů zabývajících se tímto tématem a zároveň se také snaží být inspirací pro jednotlivé členské státy a jejich úpravy.

V České republice je princip flexijistoty promítnut zejména do zákoníku práce, kde nalezneme spoustu případů vzájemného působení flexibility a jistoty. Příkladem lze uvést např. vznik a rozvazování dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (flexibilita) a omezení rozsahu prací konaných na dohodu (jistota/ochrana).

Za zmínku související s flexijistotou stojí také tzv. koncepční novela zákoníku práce, která klade důraz na posílení flexijistoty v zákoníku práce. Tato novela má nabýt účinnosti od 1. ledna 2012.

Závěr této kapitoly byl věnován otázce volného pohybu osob a pracovníků v rámci EU. Volný pohyb osob je vázán na občanství v jednom z členských států EU a jeho základním obsahem je svoboda volně se pohybovat a pobývat na území EU. Na druhé straně volný pohyb pracovníků v sobě zahrnuje nejen volný pohyb osob, ale i právo na stejný přístup na trh práce v jiném členském státě EU. Výjimky z volného pohybu pracovníků byly stanoveny některými státy pro Českou republiku, a to až na sedm let od přistoupení k EU v roce 2004. V současné době jsou tedy pracovní trhy ostatních členských států pro pracovníky České republiky již plně otevřeny.

## 6. JUDIKATURA SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE

Soudní dvůr Evropské unie hraje nezastupitelnou roli v EU, zejména jedná-li se o interpretaci a aplikaci evropského práva. Následující kapitola bude věnována nejen obecnému úvodu o Soudním dvoru EU, ale budou zohledněny i konkrétní případy, které byly Soudním dvorem EU již rozhodnuty. Kapitola bude rozdělena na několik částí v závislosti na tématu, kterým se Soudní dvůr EU ve své rozhodovací praxi zabýval.

Cílem této kapitoly není pojmout veškerou významnou judikaturu Soudního dvora EU týkající se pracovního práva, ale pouze zmínit ty nejdůležitější či nejzajímavější případy zabývající se výše probranými tématy, které s pracovním právem souvisí.

### 6.1 *Postavení Evropského soudního dvora*

Soudní dvůr Evropské unie vznikl na základě Smlouvy o ESUO v roce 1952. V současné době lze nalézt úpravu v člancích 251 - 281 TFEU. Činnost ESD lze rozdělit do několika skupin, a to: a) rozhodování o žalobách na neplatnost, čímž se lze domáhat zrušení závazného právního předpisu<sup>201</sup>; b) řízení o předběžné otázce, které má především zabezpečovat jednotnou interpretaci a aplikaci práva EU v jednotlivých členských státech<sup>202</sup>; c) rozhodování o žalobách na porušení povinnosti členského státu a sankční řízení<sup>203</sup>; d) rozhodování o žalobě na nečinnost proti Evropskému parlamentu, Evropské radě či Evropské komisi<sup>204</sup>; e) rozhodování sporů o náhradu škody<sup>205</sup> a f) další typy řízení<sup>206</sup>. ESD hraje důležitou roli, protože svou rozhodovací praxí ovlivňuje rozhodování národních soudů členských států.

Pro účely tématu diplomové práce je nejdůležitější rozhodování ESD o předběžné otázce. Judikatura ESD v pracovněprávní oblasti často řeší otázky spojené např. se zásadou rovnosti a nediskriminace či zásadou volného pohybu osob.

---

<sup>201</sup> Článek 263 TFEU.

<sup>202</sup> Článek 267 TFEU.

<sup>203</sup> Článek 258 – 260 TFEU.

<sup>204</sup> Článek 265 TFEU.

<sup>205</sup> Článek 268 TFEU.

<sup>206</sup> Článek 272 a 273 TFEU.

## 6.2 Diskriminace a rovné zacházení

Rozsudek ESD ve věci **Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen C-450/93**<sup>207</sup> se týkal implementace principu rovného zacházení pro muže a ženy vyplývajícího z článku 141 Smlouvy o ES<sup>208</sup> a článku 2 (1) a (4) Směrnice Rady 76/207/ES<sup>209</sup>. Jednalo se o otázku pozitivních opatření, které mohou členské státy přijímat, aby bylo dosaženo rovných příležitostí pro muže i ženy.

Pan Kalanke a paní Glissmanová byli zařazeni do užšího výběru na pozici manažera v Bremen Parks Department. Správní rada společnosti odmítla dát souhlas k povýšení pana Kalanke z důvodu toho, že podle německého práva měla být dána přednost ženě. Pan Kalanke podal proti takovému tvrzení odvolání. Z důvodu neshody německých rozhodovacích orgánů byla věc předložena ESD k posouzení. Základní otázkou bylo, zda v případě stejně kvalifikovaných účastníků má být dána přednost ženě s ohledem na ustanovení německého zákona a zda je tato úprava v souladu s evropským právem. ESD rozhodl, že pozitivní opatření mají v praxi sloužit k odstraňování a zmírňování projevů nerovností, které se v praxi vyskytují. Vnitrostátní předpisy tohoto opatření mohou využívat, nesmí jít však nad rámec smyslu tohoto ustanovení, což se stalo v tomto případě, kdy ženám by tak byla zaručena absolutní priorita a jednalo by se tak o diskriminaci mužů na základě pohlaví. Smysl článku 2 (4) směrnice vylučuje taková vnitrostátní opatření, která v případě stejné kvalifikace účastníků výběrového řízení dávají automatickou přednost ženám.

Dalším rozsudkem, který řešil otázku diskriminace, byl případ **Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena C-43/75**<sup>210</sup>. Jedná se o jeden z prvních rozsudků týkající se diskriminace ohledně odměny (stejná odměna za stejnou práci a zásada zákazu diskriminace), a to diskriminace přímé. Paní

---

<sup>207</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61993J0450:EN:HTML> Judgment of the Court of 17 October 1995, Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>208</sup> Článek 141 (1) „Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.“ Článek 141 (4) „S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.“

<sup>209</sup> Článek 2 (1) „Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.“ Článek 2 (4) „Touto směrnicí nejsou dotčena opatření na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňování stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen v oblastech uvedených v čl. 1 odst. 1.“

<sup>210</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61975J0043:EN:HTML> Judgment of the Court of 8 April 1976, Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena. Poslední návštěva 22.11.2011.

Defrenne, žalobkyně, byla bývalou zaměstnankyní letecké společnosti. Důvodem, který ji vedl k podání žaloby, bylo tvrzení, že mužští pracovníci (palubní stevardi) konající stejnou práci jako letušky jsou rozdílně ohodnoceni. ESD rozhodl, že článek 119 Smlouvy o EHS<sup>211</sup>, zavádějící princip rovné odměny pro muže i ženy za stejnou práci, má přímý účinek a lze se tohoto principu tedy dovolávat před národními soudy a tyto soudy mají následně povinnost aplikovat tuto zásadu zakotvenou přímo ve Smlouvě o EHS. Tímto rozhodnutím dal ESD jasně najevo, jak důležitý je tento princip pro Společenství.

### 6.3 Volný pohyb

Tématem volného pohybu se zabýval rozsudek ESD ve věci **Kalliope Schöning – Kougebetopoulou v Freie und Hansestadt Hamburg C-15/96**<sup>212</sup>. Řecká občanka paní Schöning – Kougebetopoulou pracovala původně jako lékařka v Řecku. Následně se však odstěhovala do Německa, kde ve výkonu své práce pokračovala. V průběhu její práce v Německu vznikla otázka, zda jí má být předchozí praxe vykonaná v Řecku připočtena k praxi vykonané v Německu. ESD tedy řešil otázkou započtení praxe zaměstnání vykonaných ve dvou různých členských státech. ESD došel k závěru, že v případě, že se jedná o otázku povýšení zaměstnance v zaměstnání, je třeba brát v úvahu i praxi předchozího srovnatelného zaměstnání vykonávaného v rámci EU. Členské státy se od této úpravy nemohou odchýlit vlastní vnitrostátní úpravou, protože by došlo k porušení principu zákazu diskriminace a zároveň k porušení práv migrujících pracovníků, které jsou garantovány v článku 39 Smlouvy o ES<sup>213</sup> a Nařízení Rady 1612/68/ES o volném pohybu osob<sup>214</sup>.

---

<sup>211</sup> Článek 119 Smlouvy o EHS „Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat.“

<sup>212</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61996CJ0015:EN:HTML>, Judgment of the Court of 15 January 1998, Kalliope Schöning-Kougebetopoulou v Freie und Hansestadt Hamburg. Poslední návštěva 22.11.2011.

<sup>213</sup> Článek 39 (1) Smlouvy o ES „Je zajištěn volný pohyb pracovníků v rámci Společenství.“ Je třeba odstranit jakoukoli diskriminaci mezi pracovníky jednotlivých členských států (článek 39 (2) Smlouvy o ES) a omezení lze stanovit jen z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví (článek 39 (3) Smlouvy o ES).

<sup>214</sup> Článek 7 (1) Nařízení „S pracovníkem, který je státním příslušníkem jiného 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, jména v oblasti odměňování, propouštění a návratu k povolání nebo opětovného zaměstnání, pokud se stal nezaměstnaným.“ Článek 7 (3) Nařízení „Jakékoli ustanovení [...] 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.“

## 6.4 Pracovní podmínky

Rozsudek ESD ve věci **Reinhard Gebhard a Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano C-55/94**<sup>215</sup> se zabýval otázkou, jaké vnitrostátní podmínky může stanovit členský stát pro výkon profesí na jeho území. Německý občan pan Gebhard vykonával advokátní činnost v Německu. Poté se však rozhodl přestěhovat se svou manželkou, původem z Itálie, do její rodné země. Pan Gebhard si v Itálii otevřel vlastní advokátní kancelář, kde vykonával tuto činnost společně s italskými advokáty a užíval titul „avvocato“. ESD konstatoval, že tento případ spadá pod princip svobody usazování v případě, že příslušník členského státu (Německo) začne vykonávat svou profesní činnost v jiném členském státě (Itálie). Itálie má právo si stanovit podmínky výkonu různých profesí a tyto podmínky musí být splněny i občany jiného členského státu v případě, že budou vykonávat svou činnost v této zemi. Stále však platí zásada, že tyto podmínky nesmí být žádným způsobem diskriminační.

### **Závěr**

Jak z obsahu této kapitoly vyplývá, Soudní dvůr Evropské unie hraje zásadní roli v rámci v procesu interpretace a aplikace evropského práva a členské státy jej hojně využívají již od jeho vzniku v 50. letech 20. století.

V této kapitole bylo vyloženo pouze několik případů, ve kterých se ESD zabýval otázkou související s pracovním právem. Jednalo se o dodržování zásady rovného zacházení a nediskriminace, ale i dodržování zásady volného pohybu.

Účelem této kapitoly bylo pouze krátké nastínění rozhodovací praxe ESD a zdůraznění jeho role při výkladu a aplikaci evropského pracovního práva.

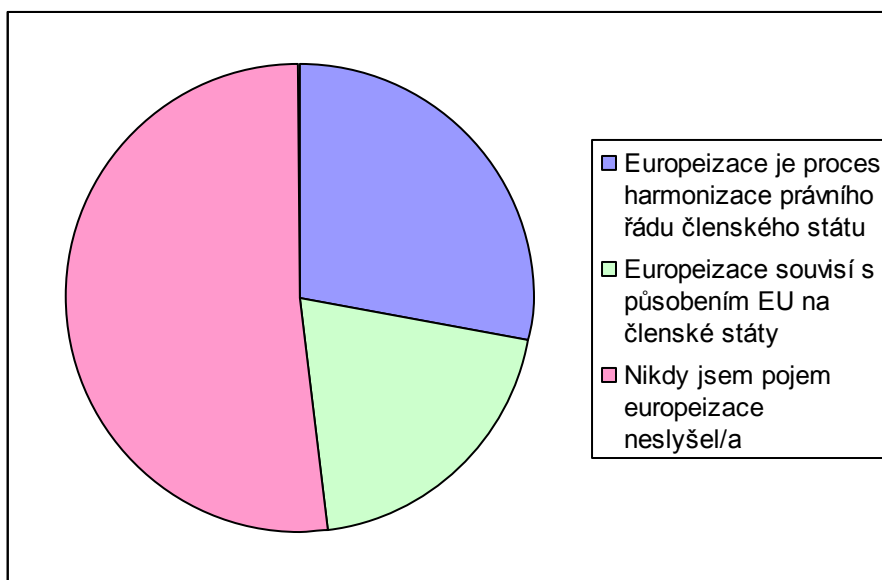
---

<sup>215</sup> [http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-CS-ARRET-C-0055-1994-200406766-05\\_00.html](http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-CS-ARRET-C-0055-1994-200406766-05_00.html) Rozsudek ESD ze dne 30. listopadu 1995, Reinhard Gebhard a Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano. Poslední návštěva 22.11.2011.

## 7. PRŮZKUM

V průběhu zpracovávání tématu diplomové práce jsem zjistila, že mnoho právníků z mého okolí nemá jasnou představu o tom, co přesně pojem europeizace znamená. Na základě tohoto zjištění jsem se rozhodla udělat malý průzkum týkající se europeizace. Průzkum byl proveden na 50 dotázaných osobách (odborná právnícká veřejnost), kterým byla položena otázka „*Co si představujete pod pojmem europeizace (popř. evropeizace, euizace)?*“. Dotazovaná osoba měla v pěti větách krátce vysvětlit, co si pod tímto pojmem představí. Výsledky tohoto průzkumu jsou zohledněny níže v grafu.

- 1) **Europeizace je proces harmonizace právního řádu členského státu: 14 (29,03 %)**
- 2) **Nikdy jsem pojem europeizace neslyšel/a: 26 (51,61 %)**
- 3) **Europeizace souvisí s působením EU na členské státy: 10 (19,35 %)**
- 4) **Celkem: 50 (100 %)**



Jak z grafu vyplývá, většina dotázaných osob (51,61%) si nedokázala pod pojmem europeizace nic konkrétního představit nebo tento pojem slyšela poprvé. Téměř 20 % dotázaných osob správně vytušilo, že se jedná o změny související s EU. Nejčastější odpověď zněla, že jde o přenesení moci „do Bruselu“ ze strany členských

států. A téměř 30 % osob definovalo europeizaci jako proces harmonizace právního řádu členského státu s právem EU.

Lze tedy zhodnotit, že podvědomí o europeizaci není mezi odbornou právníckou veřejností v České republice příliš velké. Jako důvod shledávám nedostatek české literatury zabývající se touto problematikou, a to zejména v kontextu práva. Další příčinou může být i to, že většina starších právníků se v praxi zabývá právem, a to hlavně právem českým a nikoli teoretickými otázkami s právem souvisejícími, mezi které téma europeizace dle mého názoru částečně také patří.

Ať už je důvod jakýkoli, jsem toho názoru, že by se do budoucna osvěta a větší pozornost věnovaná jak europeizaci, tak i konkrétním oblastem práva EU měla zvýšit už kvůli tomu, že dříve nebo později bude s touto problematikou právní veřejnost konfrontována. Větší počet publikací či článků na dané téma (zejména v českém jazyce) by mohl předejít budoucím problémům spojeným nejen s europeizací obecně, ale i s europeizací pracovního práva.

Co se týká výsledků průzkumu, myslím, že přestože 50 dotázaných osob není dostatečně relevantní počet, ze kterého by bylo možné učinit definitivní závěr, výsledky tohoto průzkumu by mohly být zajímavým podnětem pro bližší zkoumání tématu europeizace, či ještě lépe europeizace českého pracovního práva, do budoucna.



## 8. ZÁVĚR

Jak vyplývá z diplomové práce, téma „Europeizace českého pracovního práva“ je poměrně náročné a rozsáhlé. Proto byla diplomová práce rozdělena do několika kapitol. Kapitoly předcházející samotné europeizaci byly základem pro následné uvedení do problematiky europeizace a europeizace pracovního práva. Účelem této diplomové práce nebylo poskytnout detailní rozbor daného tématu, to by dle mého názoru ani nebylo možné z důvodu limitovaného rozsahu práce, ale spíše umožnit čtenáři pochopit nejen základy ES/EU, evropského práva, ale také seznámit se s problematikou europeizace a procesem europeizace pracovního práva.

Kapitola 1 „Úvod a cíl diplomové práce“ je zaměřena na obecné seznámení se s tématem diplomové práce. Za hlavní cíl jsem si stanovila vysvětlit pojem europeizace a nastínit proces europeizace českého pracovního práva, tedy promítnutí směrnic a nařízení do starého a nového zákoníku práce. Důvod, který mě vedl k výběru tohoto tématu, byl nejen zájem o evropské pracovní právo, ale také nedostatek literatury zabývající se problematikou europeizace.

V kapitole 2 s názvem „Postavení pracovního práva“ došlo k zařazení českého pracovního práva do oblasti práva soukromého. Základním právním předpisem upravujícím pracovní právo je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Existuje samozřejmě značné množství dalších zákonů či nařízení vlády, které pracovní právo upravují. Zvláštní postavení mezi nimi má zákon č. 40/1960 Sb., občanský zákoník, jež je užíván vůči zákoníku práce nikoli na základě principu delegace (dřívější úprava), nýbrž na základě principu subsidiarity. V pracovním právu se uplatní také množství soukromoprávních principů, jako typický příklad často užívaný v praxi, může být uveden „co není zakázáno, je dovoleno“.

Kapitola 3 „Evropská unie a evropské právo“ se zabývá stručně vývojem evropské integrace, která začala v 50. letech 20. století. Původním záměrem nebylo vytvořit společenství, jako máme dnes, ale spíše kooperace států za účelem efektivního fungování evropského hospodářství. Tato myšlenka se však postupem doby měnila stejně jako cíle společenství, jeho pojmenování a charakter.

Evropská unie má velký vliv na členské státy, ne jinak je tomu v případě České republiky. Tento vliv je patrný i v oblasti práva, kdy Evropská unie zejména nařízeními

a směrnicemi ovlivňuje český právní řád s cílem dosáhnout plné harmonizace českého právního řádu s právem evropským. Česká republika se dle mého názoru snaží harmonizovat svůj právní řád, avšak nelze dojít k závěru, že by český právní řád byl již plně harmonizován.

Od poloviny 20. století se ES snažila postupně v závislosti na svých možnostech a momentálním vývoji, koordinovat jednotlivé oblasti práva. Tak tomu bylo i v případě pracovního práva. Zpočátku sice nebyla pracovnímu právu ES věnována příliš velká pozornost, postupně ale začalo být evidentní, že regulace této oblasti je nezbytně nutná. Mezi základní otázky, které byly upravovány, patřily např. podpora životní úrovně a pracovních podmínek zaměstnanců, rovnost odměňování mužů a žen, zákaz diskriminace, zásada rovného přístupu k zaměstnání, opatření na ochranu bezpečí a zdraví při práci a další. Přestože zpočátku směrnice i nařízení upravovaly tuto problematiku pouze velmi obecně, postupem doby docházelo k revizím či nahrazování původních úprav za mnohem detailnější a komplexnější úpravu. Dokonce vznikaly i samostatné akty zabývající se pracovním právem (např. Charta sociálních práv pracovníků). Evropská unie i nadále vydává další a další směrnice a nařízení zabývající se konkrétními pracovněprávními otázkami. Tento vývoj osobně považuji za pozitivní. Dle mého názoru je dobré mít co nejkomplexnější úpravu pracovněprávních otázek na evropské úrovni spíše, než kdyby si konkrétní pracovněprávní otázky upravovaly členské státy samy. Evropská úprava, ať jde o směrnice či nařízení, poskytuje větší záruku toho, že členské státy budou mít stejnou, případně velmi podobnou úpravu pracovního práva v rámci celé EU. Stejná či podobná právní úprava v jednotlivých členských státech může také do budoucna zabránit sporům, které by mohly být zapříčiněny právě rozdílnými národními úpravami.

Velmi důležitými částmi diplomové práce jsou kapitola 4 „Europeizace“ a kapitola 5 „Europeizace českého pracovního práva“.

Hned na začátku kapitoly 4 je řešena problematika terminologického pluralismu. Jak z výkladu vyplývá, pojem europeizace není jediný použitelný a existuje mnoho variant, se kterými je možné se setkat. Pro účely diplomové práce jsem zvolila pojem „europeizace“, který je dle mého názoru v České republice nejpoužívanější.

Po ujasnění terminologie následuje výklad o europeizaci v obecném slova smyslu (maximalistické pojetí europeizace), tzn. europeizace bez vymezení konkrétní

oblasti, ve které bude zkoumána. V tomto pojetí je europeizace chápána jako soubor procesů spojených s EU, kterými dochází k ovlivňování jednotlivých členských států. Dalším problémem vedle terminologického pluralismu, se kterým jsem se v průběhu zpracování této kapitoly setkala, bylo množství rozdílných definic autorů (zejména zahraničních) a také neustálý vývoj a snahy o definování tohoto pojmu. Za nejvhodnější osobně považuji definici od Prof. Claudia Radaelliho, který europeizaci definoval jako soubor mnoha procesů, a to vytváření, rozšiřování, institucionalizace pravidel, procedur a způsobů „jak se věci dělají“ a vytváření norem na evropské úrovni a jejich následné inkorporaci do členských států.

V průběhu hledání a studia zejména zahraničních zdrojů zabývajících se europeizací, jsem se často setkávala s názory autorů, kteří europeizaci ztotožňovali s pojmy jako např. integrace, unifikace či demokratizace. Nesouhlasím s názorem, že by se jednalo o synonyma, a proto jsem této problematice věnovala samostatnou podkapitolu. Synonymum, které však lze k europeizaci nalézt, nacházím v pojmu harmonizace.

Po obecném vymezení pojmu europeizace následuje výklad zabývající se europeizací konkrétní oblasti (minimalistické pojetí europeizace), a to europeizací práva. Vzhledem k tomu, že europeizaci českého pracovního práva je věnována celá kapitola 5, zaměřila jsem se v této podkapitole na hledání odpovědí na otázky „*Jaké důvody vedou státy k harmonizaci jejich právních rádu*“ či „*Jaké nástroje slouží k harmonizaci*“. Důvody, které shledávám jako nejzásadnější, jsou nejen mezinárodněprávního charakteru, ale důležitou roli zde také hraje politika či ekonomika, které vedou členské státy k rozhodnutí a snaze harmonizovat jejich právní řády. Co se týká nástrojů harmonizace, především z kapitoly 5 je evidentní, že jsou to nařízení a směrnice, jež stanoví principy a pravidla, které mají státy dodržovat a případně implementovat.

Kapitola 5 „Europeizace českého pracovního práva“ je zaměřena na vývoj českého pracovního práva, které je evropským právem silně ovlivňováno. Harmonizace českého práva neprobíhá až od roku 2004, kdy Česká republika přistoupila k EU (jak by se dalo předpokládat), ale již od počátku 90. let. Jak je zřejmé z různých usnesení vlády, tento proces nebyl vůbec jednoduchý a často narážel na dlouhodobou praxi orgánů, které neměly ve zvyku promítat do české právní úpravy příslušná ustanovení ES/EU.

Proces harmonizace však zesílil v roce 1998, kdy Česká republika zahájila přístupová jednání k EU.

Největší vliv má evropské právo v oblasti pracovního práva České republiky na zákoník práce. První velká euronovela starého zákoníku práce proběhla již v roce 2000, kdy došlo k promítnutí 27 směrnic. Nejvíce jich bylo z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Došlo také k implementaci zásady rovného zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání či zákazu přímé i nepřímé diskriminace. Velkou změnou bylo přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele v otázce dokazování diskriminace. To znamenalo, že v případě zaměstnancova tvrzení, že byl diskriminován, bylo nově na zaměstnavateli, aby dokázal, že k diskriminaci nedošlo. Další novinkou byla také možnost muže žádat o rodičovskou dovolenou, což do doby implementace jedné ze směrnic nebylo možné. Důležitou změnou, kterou implementace směrnic přinesla, bylo stanovení nového okruhu informací, které musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v případě vzniku pracovního poměru. Jednalo se zejména o informace typu místo výkonu práce či druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat. Zároveň také došlo ke zřízení evropské rady zaměstnanců či promítnutí směrnice, která definovala pojmy, jako jsou např. pracovní doba, a která stanovila délku pracovní doby na 40 hodin týdně. Evropská unie věnovala také velkou pozornost úpravě bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s cílem poskytnout maximální ochranu zaměstnancům stejně jako posílit zásadu prevence a předcházet tak jakémukoli ohrožení života či zdraví zaměstnanců. Všechny tyto změny promítnuté do starého zákoníku práce považují za velmi pozitivní nejen z hlediska zakotvení základních principů, které musí být dodržovány (např. zákaz diskriminace), ale také například proto, že postupně dochází k přenesení pozornosti na konkrétnější otázky, jako je vyrovnávání rozdílů postavení muže a ženy, jelikož má muž nově právo žádat o rodičovskou dovolenou. Také povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci určitý okruh informací je z mého pohledu velmi důležitá, jelikož poskytuje právní jistotu zaměstnanci, slabší straně pracovněprávního vztahu, aby do budoucna nedošlo mezi ním a zaměstnavatelem ke zbytečnému sporu způsobeným nedostatkem informací poskytnutých při vzniku jejich pracovního poměru.

Druhá euronovela starého zákoníku práce implementovala do českého právního řádu celkem 5 směrnic, které se týkaly zásady rovného zacházení, pracovních poměrů na dobu určitou a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Třetí euronovela starého zákoníku práce se týkala práva na projednání a informace zaměstnanců, které upravila detailněji oproti předchozí úpravě zavedené do starého zákoníku práce první euronovelou.

Čtvrtá euronovela nového zákoníku práce byla provedena v tomto roce a zabývala se zejména úpravou postavení evropské rady zaměstnanců a postupu pro informování a projednání. Opět se jednalo o detailnější úpravu oproti té předchozí.

Kapitola 5 se zabývá také otázkou flexijistoty, trendu, který se rozvíjí nejen na evropské, ale i národní úrovni. Cílem je zajistit větší flexibilitu trhu práce při současném zachování jisté míry jistoty/ochrany zaměstnání. Jde tedy o vzájemné působení principů flexibility a jistoty. Evropská unie již vydala několik dokumentů zabývajících se touto tematikou. V České republice lze nalézt v zákoníku práce mnoho ustanovení, která jsou odrazem vzájemného působení flexibility a jistoty. S tímto trendem osobně souhlasím a myslím, že zajištění větší flexibility a jistoty/ochrany na pracovním trhu může být jistě do budoucna přínosné. Avšak i tento trend má z mého pohledu své hranice. V případě jeho bezmezná aplikace v budoucnosti by nemusel být tento princip vždy jen prospěšný.

Tuto kapitolu uzavírá výklad týkající se volného pohybu osob a volného pohybu pracovníků, což dle mého názoru úzce souvisí s europeizací českého pracovního práva. Tyto svobody umožňují efektivní fungování vnitřního trhu EU, ale i mobilitu pracovníků v rámci EU bez větších (zejména administrativních) komplikací. Přestože ne všechny pracovní trhy členských států EU byly pro Českou republiku od roku 2004 automaticky otevřeny, v současné době může využít český občan příležitosti odejít pracovat prakticky kamkoli v rámci celé Evropské unie bez nutnosti obstarat si dopředu nezbytné dokumenty jako např. pracovní povolení.

Kapitola 6 „Judikatura Soudního dvoru Evropské unie“ nerozebírá detailně veškerou dosud vydanou judikaturu Soudního dvoru týkající se pracovního práva, ale zmiňuje jen některé rozsudky z této oblasti práva, které jsou dle mého názoru pro účely této diplomové práce nejzásadnější či nejzajímavější. Jedná se zejména o případy

zabývající se diskriminací a rovným zacházením, pracovními podmínkami a volný pohybem.

Na konec diplomové práce je zařazena kapitola 7 „Průzkum“, v níž jsem se snažila nalézt odpověď na otázku „*Co si představí právník pod pojmem europeizace?*“. Z výsledků průzkumu vyplývá, že tento pojem není příliš rozšířený a téměř polovina dotázaných se s tímto pojmem setkala poprvé.

Osobně jsem toho názoru, že problematika europeizace je velmi složitá a rozsáhlá a komplexní zpracování tohoto tématu by přesahovalo rozsah diplomové práce. Při opomenutí terminologického pluralismu a nedostatku české literatury (čeští autoři se zatím problematikou europeizace příliš nezabývali), lze nalézt poměrně velké množství různých zahraničních teorií a definic zabývající se otázkou „*Co by mohlo být europeizací?*“. Názory se liší nejen podle způsobu přístupu k samotnému tématu, ale i podle doby, kdy se autor pokoušel pojem europeizaci definovat. Troufám si však konstatovat, že čím víc se snaží člověk proniknout k podstatě této problematiky, tím menší nadhled má právě v důsledku velkého množství definic s rozdílným obsahem. Shodných názorů na to, co by mohlo být europeizací lze nalézt jen minimum.

Co se týká výsledků zohledněných v kapitole 7 „Průzkum“, jsou důkazem toho, že právnická veřejnost se v praxi příliš otázkou europeizace nezabývá, resp. většina dotázaných ani nevěděla, co přesně tento pojem znamená. Kromě nedostatku české literatury zabývající se touto problematikou, shledávám další příčinu v tom, že europeizace je nejen nový pojem, ale jedná se dle mého názoru o poměrně teoretický koncept, který je pro praktikující právníky obtížný k pochopení, a tím pádem i těžko uplatnitelný v jejich praxi.

Jak vyplývá z textu diplomové práce, samotné téma europeizace českého pracovního práva nebylo zatím nikde komplexně zpracováno. V odborné literatuře či časopiseckých člancích lze sice nalézt úryvky toho, kde bylo co implementováno do českého právního řádu, ale bohužel jsem se při zpracování této diplomové práce či v minulosti nesečkala s žádnou prací, která by implementaci konkrétních směrnic do zákoníku práce rozebrala komplexním způsobem, tedy včetně odkazů na příslušné články a paragrafy. Toto shledávám jako poměrně velkou nevýhodu, zvláště při aplikaci práva v praxi, kdy by měl být praktikující právník schopen lehce dohledat, který článek směrnice byl do kterého zákona promítnut a jestli vůbec. Zákonů existuje velké

množství a je více než pravděpodobné, že hlavně advokátní koncipient bude muset ve své tříleté praxi interpretovat a aplikovat zákony, s jejichž aplikací není dostatečně obeznámen, nebo se s nimi ještě nikdy nesešel a bude nucen je konfrontovat s evropskou úpravou. Databáze či seznam implementovaných článků směrnic s příslušným odkazem na konkrétní paragraf by tuto práci podstatně usnadnily.

Neznalost obsahu pojmu europeizace či nedostatečná pozornost věnovaná procesu harmonizace českého pracovního práva může být z mého pohledu způsobena mnoha okolnostmi. Česká republika přistoupila k Evropské unii až v roce 2004, a přestože je evropské právo součástí práva českého, jeho vlivy a změny se projevují na národní úrovni poměrně pomalu. Navíc i výuka na fakultách humanitního směru je zpravidla jedno- či dvousemestrální. V takto krátkém časovém úseku není pro studenty, a to nejen právnických fakult, jednoduché proniknout do teorie základů a způsobu fungování EU dostatečným způsobem. Malý časový prostor však již neumožňuje věnovat pozornost aktuálním otázkám či konkrétním oblastem, kterými se evropské právo zabývá (např. současný vliv EU na pracovní právo jednotlivých členských států či vývoj pracovního práva v EU obecně). Řešení, které se z mého pohledu nabízí, by bylo nejen zvýšená osvěta procesu europeizace jednotlivých oblastí práva (např. formou seminářů pro advokátní koncipienty a advokáty), ale i možnost studenta zvolit si výběrové předměty na právnických fakultách, které se týkají konkrétní oblasti práva, o kterou má zájem. V současné době má těchto možností student bohužel minimum. Existují sice některé předměty, zabývající se jednou oblastí práva (např. Soutěžní právo EU), ale jejich výběr je stále poměrně limitovaný. Myslím, že kdyby se student mohl více věnovat konkrétním oblastem evropského práva a implementací jednotlivých směrnic do právního řádu České republiky již během studia, měl by následnou praxi ulehčenou právě v tom, že by již informace o dané oblasti měl, případně věděl, kde je hledat.

Tato situace se mi jeví opačná na zahraničních univerzitách, které studentům nabízí větší možnosti výběru studia evropského práva a procesu následné implementace do právních řádů jednotlivých členských států. Zájem o evropské právo a výměnné programy nabízené Právnickou fakultou Univerzity Karlovy umožňující studovat jeden či dva semestry na zahraniční univerzitě, mi dovolily studovat evropské právo konkrétněji. Po této zkušenosti jsem toho názoru, že se vzrůstajícím vlivem Evropské

unie na členské státy bližší studium evropského práva (a to nejen úprava konkrétní oblasti práva na evropské úrovni, ale i následná implementace evropských nástrojů do právních řádů vybraných členských států) může být velkým přínosem.

Tato rozšířená výuka evropského práva, respektive jednotlivých oblastí evropského práva, by mohla být zajímavou inspirací pro české fakulty humanitního směru do budoucnosti. Je třeba si uvědomit, že čím větší možnosti výběru student má, tím lépe bude do praxe připraven, a tím více energie může již za doby studia věnovat konkrétní oblasti práva, která ho zajímá. V dnešní době již nelze opomíjet funkci evropského práva, a jestliže neexistuje žádná databáze či systém, které by orientaci v tomto oboru ulehčovaly, může být pro mnoho čerstvých absolventů velký problém se v evropském právu zorientovat, nalézt příslušnou úpravu v českém právním řádu a případně také zjistit jak daná pravidla interpretovat a aplikovat. Evropská úprava je do českého zákoníku práce sice promítána, nelze ale spoléhat na to, že český zákoník práce upravuje danou oblast práva komplexně a dříve nebo později bude muset každý právník, který nenalezne hledané ustanovení v české právní úpravě, uchýlit k právní úpravě evropské.

Pokud se týká samotného procesu implementace evropského práva do českého právního řádu, trůfám si tvrdit, že Česká republika se snaží, aby zákoník práce co nejvíce odpovídal evropským normám. Jedná se o pozitivní vývoj oproti dřívější době, která se vyznačovala poměrně laxním přístupem státních orgánů implementovat řádným způsobem příslušné evropské normy. Začlenit jednotlivé články směrnice se relativně daří, ač celý proces trvá poměrně dlouhou dobu. Aby došlo k urychlení procesu implementace, musely by být pravděpodobně investovány větší finanční prostředky do celého procesu, což shledávám v době finanční krize jako velký problém. Proces harmonizace je tedy proces stále probíhající, neukončený, který bude ještě pár let probíhat. Cílem však i nadále zůstává plná harmonizace českého právního řádu s právem EU.



## Seznam použité literatury a prameny

### *Knižní a časopisecká literatura*

- Miroslav Bělina a kolektiv, *Pracovní právo*, Nakladatelství C.H. Beck, Praha 2007.
- Petr Hůrka et al., *Pracovní právo*, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň 2011.
- Věra Petráčková, Jiří Kraus a kol., *Akademický slovník cizích slov*, Akademie věd České republiky, Ústav pro jazyk český, Akademia Praha 2001.
- Vít Dočkal, Petr Kaniok, *Evropská unie tak akorát*, Mezinárodní politologický ústav, Brno 2005.
- Josef Týč, *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*, Linde, Praha 2006.
- Brian Bercusson, *European Labour Law*, Cambridge University Press 2009.
- Roger Blanpain, Chris Engels, *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague 2005.
- Štěpánka Zemanová, *Výzkum europeizace – aktuální problémy a perspektivy*, Mezinárodní vztahy 04/2007, vol. 42.
- Claudio M. Radaelli, *Europeanisation: Solution or problem?*, European Integration online Papers 2004, vol. 8, no. 16.
- Klaus H. Goetz, *Making Sense of Post-communist Central Administration: Modernization, Europeanization or Latinization?* Journal of European public policy 2001, vol. 8, issue 6.
- Vlastimil Havlík, Aneta Valterová, *Evropizace českých politických stran: aplikace Ladrechova konceptu*, Slovenská politologická revue, Trnava 2007, ročník VII., číslo 4.
- Francesco Maiani, *Legal Europeanization as Legal Transformation: Some Insights from Swiss “Outer Europe”*, European University Institute 2008, EUI Working Papers, MWP 2008/32.
- Johan P. Olsen, *The Many Faces of Europeanization*, Journal of Common Market Studies 12/2002, vol. 40, no. 5.

- James Smith, *Attitudes and Approaches to Europeanisation*, Public Policy and Administration 2001, vol. 16, no. 2.
- Marek Loužek, *Europeizace – užitečný nebo módní pojem?* Mezinárodní politologický ústav, Masarykova Universita v Brně 2005.
- Jim Buller and Andrew Gamble, *Conceptualising Europeanisation*, Public Policy and Administration 2002, vol. 17, no. 2.
- Tanja A. Börzel, Thomas Risse, *When Europa Hits Home: Europeanisation and Domestic Change*, European Integration Online Papers, vol. 4 (2000), no. 15.
- Maria Green Cowles, James A. Caporaso, Thomas Risse-Kappen, *Transforming Europe: Europeanization and Domestic Change*, Cornell University Press, 2000.
- Morten Kellestrup, *Europeanisation as a Discourse: Domestic Policy Legitimation through the Articulation of a „Need for Adaptation“*, Public Policy and Administration, Aalborg University 2002, vol. 17, no. 2.
- John Borneman and Nick Fowler, *Europeanisation*, Annual Review of Anthropology 1997, vol. 26.
- Richard Král, *Několik poznámek ke sblížení práva ČR s právem ES a EU*, in Ekonomické a právní aspekty členství České republiky v Evropské unii, UNIPRESS Trutnov 2003, vol. 1.
- Michal Vlasák, *Europeizace soukromoprávních deliktů vztahů*, in Europeanization of the National Law, the Lisbon Treaty and Some Other Legal Issues, Tribun EU, Brno.
- Ton Wilthagen, *The Flexibility - Security Nexus: New Approaches to Regulating Employment and Labour Markets*, OSA/Institut for Labour Studies, Tilburg University 2002.
- Markéta Nekolová, *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a v zemích EU na vývoj pracovního práva*, VÚPSV, Praha 2010.
- Ton Wilthagen, *Flexicurity Pathways*, Tilburg Law Review 2007 – 2008, vol. 80.
- Petr Hůrka, *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnanců. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, Nakladatelství Auditorium, Praha 2009.
- Per Kongshoj Madsen, *Flexicurity: A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europa*, Tilburg Law Review 2007 - 2008, vol. 14.

## *Elektronické zdroje*

- [http://www.bbc.co.uk/history/worldwars/wwone/league\\_nations\\_01.shtml](http://www.bbc.co.uk/history/worldwars/wwone/league_nations_01.shtml)  
Official website of BBC. History of League of Nations (1919 – 1946) and the United Nations.
- <http://www.un.org/aboutun/history.htm> Official website of United Nations. About the United Nations, history.
- [http://europa.eu/abc/treaties/index\\_cs.htm](http://europa.eu/abc/treaties/index_cs.htm) Europa. Smlouvy a právo.
- <http://www.euroskop.cz/286/sekce/ch-j/> EU od A do Z, Jednotný evropský akt.
- [http://europa.eu/lisbon\\_treaty/glance/index\\_cs.htm](http://europa.eu/lisbon_treaty/glance/index_cs.htm) Lisabonská smlouva. Smlouva pro Evropu 21. století.
- <http://goo.gl/v05V7> *Evropeizace jako předmět výzkumu v sociálních vědách*, Vlastimil Havlík, Pavel Pšeja, Fakulta sociálních studií, Brno.
- [http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term\\_182\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_182_cs.htm) Evropská Komise. Evropská unie a Česká republika. Kodaňská kritéria.
- <http://www.euroskop.cz/282/sekce/a-b/> Věcně o Evropě, EU od A do Z.
- <http://goo.gl/zpvRc> *Harmonizace českého pracovního práva s právem Evropské unie*, Eva Šimečková, Acta Universitatis Palackianae Olomucensis Facultas Iuridica.
- <http://www.i-paradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=65865>, *Novela zákoníku práce – třetí euronovela*, JUDr. Eva Dandová.
- <http://www.mpsv.cz/cs/6851> *Strategie flexijistoty je více než aktuální*, Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- <http://www.i-paradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=106320> *Flexijistota – obecné zásady*, JUDr. Ladislav Jouza.
- <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakonik-prace-ve-svetle-nalezu-us-53837.html> *Zákoník práce ve světle nálezu Ústavního soudu.*

- <http://www.epravo.cz/top/clanky/koncepcni-novela-zakoniku-prace-57992.html>  
*Koncepční novela zákoníku práce*, JUDr. Eva Herdová, JUDr. Jiří Gajdarus.
- <http://www.epravo.cz/top/clanky/koncepcni-novela-zakoniku-prace-55634.html?mail>  
*Koncepční novela zákoníku práce*, JUDr. Nataša Randlová.
- <http://www.parlamentnilisty.cz/parlament/210417.aspx>  
*Novelu zákoníku práce poslali senátoři zpátky do Sněmovny*, Parlamentní listy.
- <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?O=6&T=411>  
*Novela zákoníku práce*, Sněmovní tisk 411.
- [http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu\\_336.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_336.htm)  
*Volný pohyb osob. Právní úprava a její změny*.
- <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakonik-prace-ve-svetle-nalezu-us-53837.html>  
*Zákoník práce ve světle nálezu Ústavního soudu*.
- <http://www.mpsv.cz/cs/1280>  
*Volný pohyb*, Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- <http://www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu>  
*Volný pohyb pracovníků v rozšířené EU*.

### ***České a evropské prameny práva, judikatura Soudního dvora EU***

- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění.
- [http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/treaties/treaties\\_ecsc\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_ecsc_en.htm)  
*Treaty establishing the European Coal and Steel Community*.
- [http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/treaties/treaties\\_euratom\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_euratom_en.htm)  
*Treaty establishing the European Atomic Energy Community*.
- [http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/treaties/treaties\\_eec\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_eec_en.htm)  
*Treaty establishing the European Economic Community*.
- <http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/12007L/hm/C2007306CS.01015501.htm>  
*Protokol k Lisabonské smlouvě*.
- <http://www.europarl.europa.eu/parliament/archive/staticDisplay.do?id=77&pageRank=3&language=CS>  
*Evropský Parlament. Jednotný evropský akt*.

- <http://ww2.cmkos.cz/eit/charta.htm> Charta základních práv pracujících Společenství.
- <http://www.eurotreaties.com/maastrichttext.html> Treaty of Maastricht on European Union.
- [http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/treaties/amsterdam\\_treaty/index\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/amsterdam_treaty/index_en.htm) Summaries of EU legislation. The Amsterdam Treaty (1999): A Comprehensive Guide.
- [http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/treaties/nice\\_treaty/index\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/nice_treaty/index_en.htm) Treaty of Nice (2005): A Comprehensive Guide.
- <http://www.euroskop.cz/8901/sekce/smlouva-o-ustave-pro-evropu/> Věcně o Evropě. Smlouva o Ústavě pro Evropu.
- [http://europa.eu/lisbon\\_treaty/full\\_text/index\\_en.htm](http://europa.eu/lisbon_treaty/full_text/index_en.htm) Treaty of Lisbon.
- [http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term\\_175\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_175_cs.htm) Úmluva o sociální politice.
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0129:EN:HTML> Council Directive of 17<sup>th</sup> February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (75/129/EEC).
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:CS:HTML> Směrnice ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (96/34/ES).
- <http://www.mpsv.cz/cs/1125> Směrnice Rady ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ (2000/43/ES).
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:cs:HTML> Směrnice Rady ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (2000/78/ES).
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0033:cs:HTML>

Směrnice Rady ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků (94/33/ES).

- <http://www.euroskop.cz/8450/1567/clanek/smernice-o-pracovni-dobe/> Směrnice Rady ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech pracovní doby (93/104/ES).
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:CS:HTML> Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).
- <http://goo.gl/R1Wrf> Usnesení Evropského Parlamentu o sociální agendě na období let 2006 - 2010.
- <http://www.euroskop.cz/627/sekce/charta-zakladnich-prav-eu/> Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000.
- [http://europa.eu/documentation/official-docs/green-papers/index\\_cs.htm](http://europa.eu/documentation/official-docs/green-papers/index_cs.htm) Seznam všech dosud vydaných Zelených knih od roku 1985.
- [http://europa.eu/documentation/official-docs/green-papers/index\\_en.htm](http://europa.eu/documentation/official-docs/green-papers/index_en.htm) Gateway to the European Union, Green Papers.
- <http://www.euroskop.cz/200/322/clanek/bile-knihy/> Seznam všech dosud vydaných Bílých knih od roku 1985.
- <http://isap.vlada.cz/Dul/CESTY.NSF/91b9f824a0923e3bc1256dde0052230a/5ccceaa004221806c12563b7006ab471?OpenDocument> Usnesení vlády ČSFR č. 533/1991 o zabezpečení slučitelnosti československého právního řádu s právem Evropských společenství.
- <http://racek.vlada.cz/usneseni/usnweb.nsf/0/910498EFB4D4EBBCC12571B6006C2D1C> Usnesení vlády České republiky ze dne 9. října 1991 č. 396 k usnesení vlády ČSFR č. 533/1991 o zabezpečení slučitelnosti československého právního řádu s právem Evropských společenství.
- <http://isap.vlada.cz/Dul/CESTY.NSF/91b9f824a0923e3bc1256dde0052230a/e83af510a86fc161802566da00554b37?OpenDocument> Usnesení vlády ČR č. 432/1997, Metodické pokyny pro další zajišťování prací na sbližování právních předpisů České republiky s právem Evropských společenství.

- [http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/020F3DEC606BECC0C12571B6006EDCB9](http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/020F3DEC606BECC0C12571B6006EDCB9) Usnesení vlády České republiky ze dne 10. května 1999 č. 453 ke Zprávě o sblížení právních předpisů České republiky s právem Evropských společenství za I. čtvrtletí 1999.
- <http://racek.vlada.cz/usneseni/usnweb.nsf/0/B7724FA12D7EF030C12571B6006D7D54> Usnesení vlády České republiky ze dne 15. listopadu 1999 č. 1212 o Metodických pokynech pro zajišťování prací na sblížení právních předpisů České republiky s právem Evropských společenství.
- <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?cd=76&typ=r&zdroj=sb00155> Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění, a některé další zákony.
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:CS:HTML> Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 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 (76/207/EHS).
- <http://goo.gl/1uNdf> Směrnice Rady ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (97/80/ES).
- <http://goo.gl/FZHKF> Směrnice Rady ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (75/117/EHS).
- <http://goo.gl/a4MZs> Směrnice Rady ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků (77/187/EHS).
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:CS:HTML> Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).
- <http://goo.gl/a4MZs> Směrnice Rady ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků (77/187/EHS).

- <http://goo.gl/EhNOX> Směrnice Rady ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství (94/45/ES).
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0059:CS:HTML> Směrnice Rady ze dne 20. července 1998 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (98/59/ES).
- <http://goo.gl/XPLIV> Směrnice Rady ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (93/104/ES).
- <http://goo.gl/nvAZO> Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).
- <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb04046&cd=76&typ=r> Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:cs:HTML> Směrnice Rady ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ (2000/43/ES).
- <http://goo.gl/3ERX1> Směrnice Rady ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (2000/78/ES).
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:SK:HTML> Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 23. září 2002, kterou se mění a doplňuje směrnice Rady 76/207/EHS o vykonávání zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (2002/73/ES).
- <http://goo.gl/zWtFq> Směrnice Rady ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (1999/70/ES).



- <http://goo.gl/kLA4O> Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (2003/88/ES).
- <http://www.sagit.cz/pages/zpravodajtxtanot.asp?cd=166&typ=r&zdroj=../anotace/sb06072a> Zákon č. 72/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění, a zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, v platném znění.
- <http://goo.gl/jV5Wv> Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (2002/14/ES).
- <http://goo.gl/J0HSK> Zákon č. 185/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.
- <http://goo.gl/t7LGd> Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 6. května 2009, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (2009/38/ES).
- <http://goo.gl/3Ib2Z> Partnership for a new organisation of work, Green Paper, Bulletin of the European Union.
- <http://goo.gl/ytxdK> Zelená kniha Modernizace pracovního práva, jejíž cílem je řešit výzvy 21. století.
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0038:CS:HTML> Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 29. dubna.2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států (2004/38/ES), a o změně nařízení 1612/68/EHS a 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.
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31968R1612:CS:HTML> Nařízení Rady ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství (1612/68/EHS).

- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005L0036:CS:HTML>  
Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací (2005/36/ES).
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61993J0450:EN:HTML>  
Judgment of the Court of 17 October 1995, Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen.
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61975J0043:EN:HTML>  
Judgment of the Court of 8 April 1976, Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena.
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61996CJ0015:EN:HTML>  
L Judgment of the Court of 15 January 1998, Kalliope Schöning-Kougebetopoulou v Freie und Hansestadt Hamburg.
- [http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-CS-ARRET-C-0055-1994-200406766-05\\_00.html](http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-CS-ARRET-C-0055-1994-200406766-05_00.html) Rozsudek ESD ze dne 30. listopadu 1995, Reinhard Gebhard a Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano.

## **Europeizace českého pracovního práva**

### **Europeanization of Czech labour law**

#### **Abstrakt**

Cílem diplomové práce je nastínit nejen obecnou problematiku europeizace, ale i europeizaci práva jako takovou.

Diplomová práce je rozčleněna do 8 částí. První kapitola uvádí téma europeizace a stanoví cíle této diplomové práce. Druhá kapitola rozebírá obecné postavení pracovního práva. Třetí kapitola se zabývá Evropskou unií a evropským právem. Tato kapitola se dělí do dvou podkapitol. První podkapitola se věnuje zejména vývoji Evropské unie. Na to plyně navazuje podkapitola druhá, jež rozebírá vývoj pracovního práva v Evropské unii. Pracovní právo v Evropské unii se vyvíjí již dlouhou dobu a tento vývoj lze rozdělit do tří období.

Čtvrtá kapitola se zabývá tématem europeizace. Nejprve je sjednocena terminologie a poté je rozebrána europeizace v obecném slova smyslu. Zohledněny jsou také definice a názory jednotlivých autorů na danou problematiku. Poté následuje výklad o europeizaci práva, jaké důvody vedou členské státy k harmonizaci jejich právních řádů a jaké nástroje se k harmonizaci právních řádů používají.

Kapitola pátá je zaměřena na europeizaci českého pracovního práva, konkrétně zákoníku práce. Podrobně je rozebrán proces implementace jednotlivých článků směrnic a nařízení do českého právního řádu prostřednictvím tzv. euronovel. Zmíněna je zde také problematika flexijistoty, fenoménu kombinujícího princip flexibility a jistoty, jež je odrazem modernizace pracovního práva. Na konci této kapitoly je probráno téma volného pohybu osob a pracovníků, které s europeizací úzce souvisí.

Kapitola šestá soustředí pozornost na Soudní dvůr Evropské unie, který hraje neopominutelnou roli v Evropské unii při aplikaci a interpretaci pracovního práva. V rámci této kapitoly jsou také zmíněny některé pracovněprávní rozsudky, které Soudní dvůr Evropské unie řešil.

Následující kapitola sedmá zohledňuje výsledky 50 dotázaných osob - právníků, co si představují pod pojmem europeizaci.

Poslední osmá kapitola shrnuje mé poznatky k danému tématu stejně jako nedostatky, které shledávám ve stávající úpravě.

## **Abstract**

The purpose of this thesis is to analyse not only the general topic of the europeanisation but also the topic of the legal europeanisation as such.

This thesis is divided into eight parts. Chapter I provides a general introduction of the europeanisation and it also sets down the goals of this thesis. Chapter II aims at the general overview of the labour law. Chapter III deals with the European Union and the European law. This chapter is divided into two subchapters. The first subchapter goes in mainly for the development of the European Union. This is followed by the second subchapter dealing with the development of the labour law in the European Union. European labour law has been developing long time and can be divided into three time lines.

Chapter IV engages with the topic of the europeanisation. Firstly, the terminology is reconciled and afterwards it continues with the europeanisation in common sense. Also some definitions and opinions from authors dealing with the Europeanisation are taken into consideration and pointed out. Then, the legal europeanisation introduction come after with regard to reasons which lead the member states of the European Union to harmonize their own legal order or which tools are used to harmonize the legal orders.

The following Chapter V targets the europeanisation of the Czech labour law, mainly the europeanisation of the Czech Labour Code. The process of implementation of European articles into the Czech legal order is pointed out in details. This chapter also deals with flexicurity, the phenomena combining the principle of flexibility and security, which is also a result of modern development of the labour law. At the very end there is also a topic of free movement of people and workers, which is linked to the topic of europeanisation.

Chapter VI aims at the European Court of Justice. This court plays very important role in the European Union in case of interpretation or application of law. Some court decisions relating to the labour law are mentioned therein.

The following Chapter VII evaluates the results of 50 respondents - lawyers who tried to answer the question „*What does the europeanisation mean according to your opinion?*”

The last Chapter VIII is the summary of the whole topic as well as the evaluation of some disadvantages which are rooted in our legal order according to my opinion.

**Klíčová slova:** Pracovní právo, zákoník práce, europeizace.

**Key words:** Labour law, Labour Code, europeanization.

