

# 1

---

## Pojem, předmět a systém pracovního práva EU

Právní řád EU stále více ovlivňuje vnitrostátní právo jednotlivých členských států této nadnárodní organizace. Výjimkou není ani pracovní právo, které je v právním řádu České republiky považováno za relativně samostatné právní odvětví. Celá řada norem pracovního práva obsažená v zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisech byla přijata za účelem implementace předpisů unijního práva. Úvodní kapitola této učebnice představuje pracovní právo EU. Zaměřuje se na jeho charakteristiku a předmět úpravy zejména s ohledem na srovnání s úpravou pracovního práva na vnitrostátní úrovni. Vzhledem ke skutečnosti, že současná podoba pracovního práva EU je výsledkem vývoje evropské integrace v právní, ekonomické a politické rovině, je v rámci této kapitoly věnována pozornost historickému vývoji pracovního práva na evropské úrovni. Stručně je představen rovněž možný systematický přístup k pracovnímu právu EU.

### 1.1 Pojem a předmět pracovního práva EU

Pracovní právo lze definovat jako soubor právních norem, které upravují právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce a právní vztahy s výkonem závislé práce související. V první řadě se jedná o právní vztahy vznikající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v nichž zaměstnanec koná práci pod vedením a ve prospěch zaměstnavatele a za tuto práci dostává odměnu. Normy pracovního práva zpravidla upravují způsob vzniku, změny a skončení pracovního poměru, pracovní podmínky zaměstnanců, jako je bezpečnost a ochrana zdraví při práci, délka pracovní doby a dob odpočinku, podmínky odměňování za práci, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů včetně náhrady škody nebo nemajetkové újmy, která vznikla na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. Nedílnou součástí úpravy norem pracovního práva je rovněž zvýšená ochrana některých skupin zaměstnanců, zejména těhotných žen, kojících žen a žen krátce po porodu, mladistvých zaměstnanců a zaměstnanců se zdravotním postižením. Úprava výše uvedených oblastí je v teorii pracovního práva označována jako **individuální pracovní právo**.

Kromě právních vztahů vznikajících přímo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce upravují normy pracovního práva právní vztahy vznikající mezi subjekty zastupujícími zaměstnance jako skupinu a zaměstnavatelem (popřípadě subjekty zastupujícími zaměstnavatele jako skupinu). Takovéto vztahy vznikají za účelem ochrany práv zaměstnanců jako skupiny zejména za účelem zlepšení jejich pracovních a mzdových podmínek. Ve většině členských států EU se zaměstnanci sdružují ve formě odborů. Právní řády některých členských států upravují vznik a působení i jiných subjektů zastupujících zájmy zaměstnanců jako skupiny, například rad zaměstnanců. V teorii pracovního práva je úprava právních vztahů, které vznikají mezi zaměstnanci jako organizovanou skupinou na straně jedné, a zaměstnavatelem nebo organizovanou skupinou zaměstnavatelů na straně druhé, nazývána **kolektivním pracovním právem**.

Do předmětu úpravy pracovního práva jako právního odvětví bývá v teorii pracovního práva zařazována rovněž úprava právních vztahů vznikajících při **uplatňování práva na zaměstnání**. Jedná se o právní vztahy, které vznikají mezi orgány státní správy působícími na úseku zaměstnanosti a fyzickými osobami hledajícími zaměstnání, nebo právní vztahy, které vznikají mezi orgány státní správy působícími na úseku zaměstnanosti a zaměstnavateli, popřípadě agenturami práce v souvislosti s uplatněním uchazečů o zaměstnání na trhu práce.

Ve vnitrostátních právních rádech členských států EU je pracovní právo považováno za relativně samostatné právní odvětví. V mnoha členských státech, mezi něž patří i Česká republika, se jedná o kodifikované právní odvětví, což znamená, že právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce a právní vztahy s výkonem závislé práce související jsou upraveny samostatným právním předpisem, zpravidla zákoníkem práce. V některých členských státech je úprava právních vztahů vznikajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce součástí občanskoprávních předpisů, přičemž pracovní podmínky zaměstnanců jsou upraveny ve zvláštních právních předpisech.

Uvedenou charakteristiku pracovního práva jako relativně samostatného právního odvětví vnitrostátních právních ráďů členských států EU nelze použít pro vymezení pracovního práva EU. V právním rádu této nadnárodní organizace tvoří pracovní právo ucelený soubor právních norem, které upravují právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce a právní vztahy s výkonem závislé práce související. Jedná se pouze o úpravu vybraných oblastí, které se týkají výkonu závislé práce a které jsou obsaženy v jednotlivých právních předpisech přijatých na základě pravomocí přiznaných orgánům EU primárním právem. Oblasti pracovního práva upravené unijním právem v převážné míře souvisejí se založením

a fungováním jednotného trhu v rámci Unie. Mezi tyto oblasti patří volný pohyb pracovní síly jako základní tržní svobody, rovné zacházení v zaměstnání a povolání a minimální požadavky na ochranu zaměstnanců přijaté za účelem zamezení zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří provozují činnost v členských státech, v nichž platí téměř žádné nebo minimální standardy ochrany zaměstnanců, oproti zaměstnavatelům, kteří provozují činnost v členských státech, v nichž je pracovněprávní ochrana zaměstnanců silnější. V současné době lze do předmětu úpravy pracovního práva EU řadit rovněž úpravu koordinace politik zaměstnanosti členských států, jejímž účelem je dosažení nejvyšší míry zaměstnanosti a boj proti nezaměstnanosti.

V souvislosti s vymezením pojmu pracovního práva EU je třeba zdůraznit, že předpisy práva EU jak v oblasti primárního práva, tak v oblasti sekundárního práva pojem pracovní právo nepoužívají. Pracovní právo EU je pojmem teoretickým, který běžně používá tuzemská i zahraniční literatura zabývající se ochranou zaměstnanců v rámci EU.<sup>1</sup> Oficiální dokumenty EU používají pojem „sociální politika“, který označuje jednu z vnitřních politik Unie upravenou primárním právem, v současné době Smlouvou o fungování EU. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že součástí sociální politiky Unie je vedle vybraných oblastí pracovněprávní ochrany zaměstnanců úprava některých otázek týkajících se sociálního zabezpečení.

## 1.2 Vývoj pracovního práva EU

Vývoj pracovního práva EU úzce souvisí s vývojem evropské integrace, jejímž výsledkem je dnešní podoba EU jako nadnárodní organizace s vlastní právní subjektivitou. Významným faktorem, jenž ovlivnil vznik a vývoj úpravy sociálních otázek na evropské úrovni, byl účel, za kterým byla původní Společenství založena a kterým je ekonomická integrace. V teorii pracovního práva EU bývá jeho vývoj vnímán ve světle vývoje pravomocí Společenství, pozdější Unie.<sup>2</sup>

Počátky evropské integrace, která se stala základem současné Unie, sahají do období po druhé světové válce. V této době vznikla myšlenka vytvoření úzke spolupráce mezi evropskými státy v hospodářské oblasti, která by zabránila válečným konfliktům na území Evropy, zejména další válce mezi Francií a Německem. Myšlenka hospodářské spolupráce mezi evropskými

<sup>1</sup> V zahraniční literatuře se lze setkat s pojmem „EU labour law“ nebo „EU employment law“. Někdy bývá pro unijní úpravu týkající se ochrany zaměstnanců používán pojem „EU social law“, který zahrnuje rovněž předpisy unijního práva přijaté v oblasti sociálního zabezpečení.

<sup>2</sup> Srov. např. RIESENHUBER, K. *European Employment Law; A Systematic Exposition*, Cambridge: Intersentia, 2012, 803 s. ISBN 978-1-78068-080-4.

státy našla své vyjádření v tzv. Schumanově plánu.<sup>3</sup> Dne 18. dubna 1951 podepsali v Paříži zástupci šesti evropských států (Francie, Německo, Itálie, Belgie, Nizozemí a Lucemburska) **Smlouvu o založení Evropského společenství uhlí a oceli**, která vstoupila v platnost v roce 1952.<sup>4</sup> Součástí této smlouvy byla ustanovení, která členskými státům ukládala zrušení překážek bránících zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků při těžbě uhlí a výrobě oceli z jiných členských států. Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli počítala s možností, aby Vysoký úřad poskytl finanční pomoc programům, jejichž účelem bylo zmírnění možných nepříznivých důsledků, které mohl mít pro pracovní sílu technologický pokrok v průmyslu.

V následujícím období došlo k rozšíření hospodářské spolupráce mezi původními zakládajícími členy Evropského společenství uhlí a oceli na další oblasti. Dne 25. března 1957 byla v Římě podepsána **Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství** (dále jen EHS), jejíž součástí bylo vytvoření společného trhu mezi členskými státy, který byl založený na volném pohybu zboží, služeb, osob a kapitálu. Ve stejný den byla v Římě podepsána **Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii** (EUROATOM). Obě smlouvy vstoupily v platnost 1. ledna 1958. Úprava pracovních podmínek ani ochrana zaměstnanců nepatřila mezi oblasti upravené právem těchto tří Společenství. Původní znění Smlouvy o založení EHS ani nezakládalo pravomoci orgánů Společenství přijímat opatření za tímto účelem. V některých jejích ustanoveních lze nicméně spatřovat základ pracovního práva na evropské úrovni. Jedná se zejména o ustanovení týkající se zavedení volného pohybu pracovníků ve Společenství, sociálních ustanoveních a ustanoveních o Evropském sociálním fondu. Volný pohyb pracovníků ve Společenství, který měl být zaveden nejpozději do konce tzv. přechodného období, měl zahrnovat odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud šlo o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky. V sociálních ustanoveních Smlouvy o založení EHS se členské státy shodly na nutnosti podporovat zvyšování životní úrovně a zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň. Zároveň členské státy usoudily, že tento vývoj měl být výsledkem fungování společného trhu, který měl napomoci harmonizaci sociálních systémů. V oblasti pracovního práva ukládala tato Smlouva Komisi podporovat úzkou spolupráci mezi členskými státy. Součástí sociálních ustanovení byla rovněž zásada rovného odměňování mužů a žen za

<sup>3</sup> Robert Schuman byl francouzským ministrem zahraničních věcí. Dne 9. května 1950 přednesl deklaraci, ve které navrhl vytvoření evropské organizace, jejíž členové by zavedli společnou těžbu uhlí a výrobu oceli. Podle této deklarace mělo zavedení společné těžby uhlí a výroby oceli změnit situaci v oblastech, kde se odedávna vyráběly zbraně pro války, jejichž oběti byly nejčastěji tyto oblasti samy.

<sup>4</sup> Ke skončení platnosti této smlouvy došlo v roce 2002.

stejnou práci. Za účelem zlepšení možností zaměstnávání pracovníků na společném trhu a tím zvyšování životní úrovně byl zřízen Evropský sociální fond, jehož posláním mělo být rozšiřování možností zaměstnávání pracovníků a zvyšování jejich profesní a geografické mobility uvnitř Společenství. Za zmínku stojí, že druhá ze zakládajících smluv, kterou je Smlouva o založení EUROATOM, obsahovala ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci před nebezpečím vznikajícím z ionizujícího záření.

V roce 1973 došlo k prvnímu rozšíření členské základny tehdejších Společenství přistoupením Velké Británie, Irska a Dánska. Během 80. let se ke členským státům přidaly státy jižní Evropy – Řecko (1981), Španělsko a Portugalsko (1986). Následně došlo v roce 1995 k přistoupení Rakouska, Švédska a Finska. V roce 2004 se uskutečnilo v historii největší rozšíření členské základny EU přistoupením zemí střední a východní Evropy – České republiky, Slovenska, Maďarska, Polska, Slovinska, Litvy, Lotyšska, Estonska a dvou ostrovních států – Malty a Kypru. V roce 2007 se členy EU staly Bulharsko a Rumunsko. Zatím k poslednímu rozšíření EU došlo k 1. červenci 2013 přistoupením Chorvatska. Členskou základnu EU tak v současné době tvoří 28 států.

Vedle členské základny původních Společenství a následně Unie se rozšiřovaly pravomoci této nadnárodní organizace. V obecné rovině lze vývoj právního řádu EU charakterizovat jako vývoj od Společenství k Unii. Evropská integrace v ekonomické oblasti, která se začala formovat v 50. letech 20. století založením Evropského společenství uhlí a oceli, Evropského hospodářského společenství a Evropského společenství pro atomovou energii, byla počátkem 90. let doplněna založením EU. Dne 7. února 1992 byla podepsána **Smlouva o Evropské unii** (tzv. Maastrichtská smlouva), kterou došlo k založení EU, jež měla představovat vyšší formu evropské integrace. Jednalo se však o celek, který nedisponoval právní subjektivitou. Původně EU existovala vedle Společenství. Otázka právní subjektivity Unie jako nadnárodní organizace byla vyřešena až vstupem v platnost Lisabonské smlouvy v roce 2009.

Současně s vývojem evropské integrace se vyvíjel pohled na spolupráci mezi členskými státy v oblasti pracovního práva. Během více než šedesáti let, které uplynuly od založení původního Evropského společenství uhlí a oceli, došlo k nejrůznějším proměnám v přístupu k evropské integraci v sociální oblasti. Tyto přístupy odrážely politické zaměření jak Společenství jako celku, tak jednotlivých členských států. Neopomenutelnou úlohu sehrál rovněž hospodářský vývoj a měnící se situace na trhu práce v jednotlivých členských státech. Postupem doby se vyvíjely pravomoci orgánů původních Společenství, později Unie přijímat legislativu týkající se sociálních otázek až do dnešní podoby. Vývoj pracovního práva v původním komunitárním a pozdějším unijním právu lze rozdělit do několika období.

## 1. 1957–1974

V prvním období, jehož začátek je spojován s přijetím tzv. Římských smluv zakládajících EHS a EUROATOM, lze vysledovat značně opatrný přístup tehdejších Společenství k úpravě sociální problematiky, což souvisí zejména se skutečností, že původní Společenství složená z 6 západoevropských států byla založena za účelem integrace v ekonomické oblasti. Původní znění zakládajících smluv bylo založeno na myšlence, že se ekonomická integrace bude vyvíjet v souladu s vývojem volného trhu a že vybudování společného trhu mezi členskými státy povede k ekonomickému pokroku, z jehož výsledků budou mít prospěch rovněž pracovníci.<sup>5</sup> Ustanovení zakládajících smluv hovořila o zlepšování životních a pracovních podmínek pracovníků ve Společenství. Jejich cílem však nebylo upravit minimální úroveň ochrany pracovníků, nýbrž přizpůsobit pracovní sílu hospodářským změnám. V odborné literatuře bývá první období vývoje evropského pracovního práva označováno jako strategie nezasahování do společného trhu.<sup>6</sup> Lze konstatovat, že ve své původní podobě se úprava pracovního práva na nadnárodní úrovni omezovala na několik ustanovení primárního práva. Součástí vývoje původního společného trhu mezi členskými státy EHS byl volný pohyb pracovní síly, který měl být zaveden do konce tzv. přechodného období. V průběhu 60. let 20. století bylo přijato několik směrnic a nařízení provádějících právo na volný pohyb pracovní síly, které byly počátkem 70. let doplněny o nařízení upravující koordinaci národních systémů sociálního zabezpečení pro migrující pracovníky, jehož účelem bylo zajišťovat ochranu pracovníků využívajících právo na volný pohyb pracovní síly v oblasti sociálního zabezpečení.

Jak bylo uvedeno výše, zakládající smlouvy upravovaly velmi omezené pravomoci orgánů Společenství jednat v sociální oblasti. Úprava otázek souvisejících s ochranou zaměstnanců spadala v tomto období do výlučné pravomoci jednotlivých členských států. Úroveň pracovněprávní ochrany zaměstnanců v právních rádech jednotlivých členských států se výrazně lišila, což mohlo vést k tzv. sociálnímu dumpingu spočívajícímu ve zvýhodnění nebo naopak znevýhodnění podniků provozujících činnost na území různých členských států, pokud jde o náklady na pracovní sílu.

## 2. 1974–1989

Druhé období ve vývoji přístupu k úpravě sociálních otázek na evropské úrovni je v teorii pracovního práva EU spojováno s přijetím prvního

<sup>5</sup> Srov. RIESENHUBER, K. *European Employment Law; A Systematic Exposition*, Cambridge: Intersentia, 2012, 803 s. ISBN 978-1-78068-080-4, str. 18.

<sup>6</sup> Srov. např. BERCUSSON, B. *European Labour Law, Second Edition*, Cambridge: Cambridge University Press, 2009, 752 s. ISBN 978-0-521-61350-7.

**Sociálního akčního programu** v roce 1974.<sup>7</sup> V tomto dokumentu Rada vyjádřila nutnost přijmout opatření k realizaci následujících priorit:

- dosažení plné a kvalitnější zaměstnanosti ve Společenství,
- zlepšení životních a pracovních podmínek tak, aby byla umožněna jejich harmonizace a zároveň bylo udrženo jejich zlepšení,
- zvýšení zapojení vedení a pracovní síly do procesu ekonomických a sociálních rozhodnutí Společenství a zapojení pracovníků do života podniků.

Sociální akční program je považován za prvotní signál, pokud jde o činnost Společenství v oblasti pracovního práva.<sup>8</sup> Jeho přijetí lze považovat za známku toho, že Společenství ustupují od původní politiky nezasahování do úpravy sociálních otázek, která byla představena zakládajícími smlouvami. Ačkoli během následujících let nedošlo k naplnění Sociálního akčního programu v celém jeho rozsahu, jednalo se o významný mezník v přístupu orgánů Společenství k úpravě pracovněprávních otázek.

V teorii evropského pracovního práva bývá toto období děleno na dvě etapy. První z nich, která trvala od roku 1974 do roku 1980, bývá nazývána „*zlatou dobou harmonizace*“.<sup>9</sup> V návaznosti na Sociální akční program došlo k přijetí několika směrnic týkajících se harmonizace neboli sblížení právních předpisů členských států v oblasti sociální ochrany zaměstnanců, a to při hromadném propouštění, při převodech podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů a při platební neschopnosti zaměstnavatele. Cílem těchto směrnic nebylo omezovat hromadné propouštění, popřípadě převody podniků nebo závodů, nýbrž vytvořit rámec minimální úrovně ochrany zaměstnanců v jednotlivých členských státech spočívající zejména v zakotvení práva zaměstnanců jako skupiny na informace a projednání ze strany zaměstnavatele.

Další oblastí pracovního práva, jejíž úprava zaznamenala v tomto období prudký rozvoj, je rovné zacházení s muži a ženami v zaměstnání a povolání. Jak již bylo zmíněno, Smlouva o založení ES zakotvovala rovnost odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Úprava obsažená v primárním právu byla doplněna podrobnější úpravou zásady stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty na úrovni sekundárního práva a úpravou rovných příležitostí pro muže a ženy v zaměstnání a povolání.

V souvislosti s harmonizací právních předpisů členských států ve výše zmíněných oblastech je třeba připomenout, že původní znění Smlouvy

<sup>7</sup> Sociální akční program byl přijat v podobě Resoluce Rady ministrů 21. ledna 1974.

<sup>8</sup> Srov. RIESENHUBER, K. *European Employment Law; A Systematic Exposition*, Cambridge: Intersentia, 2012, 803 s. ISBN 978-1-78068-080-4, str. 19.

<sup>9</sup> Srov. např. BLANPAIN, R. *European Labour Law – fourteen revised edition*, Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2014, 1112 s. ISBN 9789041151780.

o založení EHS nezakotvovalo legislativní pravomoc přijímat předpisy sekundárního práva v pracovněprávní ani sociální oblasti. Umožňovalo pouze přijetí směrnic za účelem sblížení právních předpisů, nařízení nebo správních opatření členských států jako důsledku přímého účinku vzniku a fungování tehdejšího společného trhu. Přijetí výše zmíněných předpisů sekundárního práva mělo ve své podstatě přispět k úspěšnému fungování společného trhu a tím k dosažení jednoho z cílů EHS.

Ve druhé etapě druhého období vývoje pracovního práva EU, která začala počátkem 80. let 20. století, došlo k výraznému přerušení legislativní činnosti tehdejších Společenství v sociální oblasti. Tento útlum byl způsoben převažujícím neoliberálním přístupem, který našel své vyjádření v tzv. hnutí za deregulaci, jehož hlavní představitelkou byla britská premiérka Margaret Thatcherová.<sup>10</sup> V průběhu této etapy Velká Británie zablokovala přijetí celé řady legislativních návrhů v oblasti ochrany zaměstnanců nebo ovlivnila konečnou podobu předpisů sekundárního práva tak, že ochrana zaměstnanců byla oproti původním návrhům výrazně snížena. Přesto **Jednotný evropský akt** přijatý v roce 1986, kterým došlo k revizi primárního práva, zmiňuje tzv. sociální rozměr jednotného trhu vycházející z myšlenky, že pokračující ekonomická integrace by měla být doplněna o sociální opatření.

### 3. 1989–1999

Významným mezníkem v přístupu členských států Společenství k úpravě ochrany zaměstnanců bylo přijetí **Komunitární charty základních sociálních práv pracujících** ve Štrasburku na konci roku 1989. Jednalo se o politickou deklaraci podepsanou zástupci všech tehdejších členských států Společenství s výjimkou Velké Británie. Komunitární chartu základních sociálních práv pracujících lze považovat za závazek členských států ustanovit cíle sociální politiky a pracovního práva.<sup>11</sup> Tento dokument obsahoval minimální úroveň ochrany pracovníků společnou všem členským státům. Jeho jednotlivá ustanovení zahrnovala ochranu pracovníků, pokud jde o volný pohyb pracovní síly, zaměstnání a odměnu za práci, zlepšování pracovních podmínek, sociální ochranu, svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání, odborný výcvik, rovné zacházení s muži a ženami, informování, projednání a účast zaměstnanců, ochranu zdraví a bezpečnost na pracovišti a ochranu dětí, mladistvých, starších osob a osob se zdravotním postižením.

Ačkoli nebyla Komunitární charta základních sociálních práv pracujících právně závazná, měla pro budoucí vývoj pracovního práva EU značný

<sup>10</sup> Srov. GREGOROVÁ, Z.; PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských Společenstvích*, Brno: Masarykova universita, 2001, 167 s. ISBN 80-210-2729-0, str. 10 a 11.

<sup>11</sup> Srov. např. BERCUSSON, B. *European Labour Law, Second Edition*, Cambridge: Cambridge University Press, 2009, 752 s. ISBN 978-0-521-61350-7.



význam. Celá řada předpisů sekundárního práva, které byly přijaty v následujícím období, obsahuje odkaz na tento dokument nebo na jeho jednotlivá ustanovení. Později byly principy zakotvené v Komunitární chartě základních sociálních práv pracujících převzaty do textu Listiny základních práv Unie, která je v současné době součástí primárního práva. Za účelem dosažení cílů deklarovaných v Komunitární chartě základních sociálních práv pracujících byla v průběhu 90. let přijata celá řada směrnic upravujících minimální požadavky na ochranu pracovníků. Tyto směrnice se týkají zejména bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní doby a ochrany mladých lidí při práci.

V roce 1992 byla podepsána **Smlouva o EU**, tzv. Maastrichtská smlouva, kterou došlo k založení Unie.<sup>12</sup> Součástí této smlouvy byl Protokol o sociální politice, v němž se členské státy s výjimkou Velké Británie rozhodly rozšířit pravomoci orgánů tehdejších Společenství přijímat za účelem dosažení cílů stanovených v Komunitární chartě základních sociálních práv pracujících legislativu v oblasti pracovního práva. Předpisy sekundárního práva přijaté na tomto základě se nevztahovaly na Velkou Británii. V této souvislosti se někdy hovoří o tzv. „*dvourychlostní Evropě*“. Za zmínku stojí, že Protokol o sociální politice poprvé představil možnost evropských sociálních partnerů přijímat rámcové dohody na evropské úrovni a měl tedy značný význam pro vývoj evropského sociálního dialogu.

#### 4. 1999–2009

Dalším významným mezníkem ve vývoji pracovního práva EU bylo přijetí tzv. **Amsterdamské smlouvy v roce 1997**, kterou došlo ke změně Smlouvy o založení ES.<sup>13</sup> Tato smlouva měla značný význam zejména pro rozvoj evropské antidiskriminační legislativy, neboť založila pravomoci orgánů Společenství přijímat opatření v boji s diskriminací i z jiných důvodů než pohlaví. Na základě těchto nových pravomocí byly přijaty směrnice týkající se implementace zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu a etnický původ a směrnice o zavedení zásady rovného zacházení v zaměstnání upravující zákaz diskriminace z důvodu náboženského vyznání nebo víry, věku, zdravotního postižení a sexuální orientace.

Kromě založení nových pravomocí v oblasti boje s diskriminací došlo přijetím Amsterdamské smlouvy k odstranění výše zmiňovaného dvourychlostního vývoje evropské integrace v sociální oblasti, neboť Protokol o sociální politice, který byl původně obsažen v příloze Smlouvy o EU, byl začleněn přímo do textu Smlouvy o založení ES. Sociální politika se tak stala jednou z vnitřních politik Společenství (nynější Unie). Kromě toho byla do textu Smlouvy o založení ES začleněna nová kapitola o zaměstnanosti

<sup>12</sup> Maastrichtská smlouva vstoupila v platnost 1. listopadu 1993.

<sup>13</sup> Amsterdamská smlouva vstoupila v platnost 1. května 1999.

zakládající společný postup členských států při koordinaci národních politik zaměstnanosti za účelem dosažení nejvyšší míry zaměstnanosti a boje proti nezaměstnanosti.

V roce 2000 byla Evropskou radou schválena tzv. **Lisabonská strategie**, která si kladla ambiciózní cíl vytvořit z EU do konce roku 2010 nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa založenou na znalostech, schopnou udržitelného hospodářského růstu, vytváření více kvalitních pracovních míst a zachování sociální soudržnosti. V roce 2004 předložila nezávislá skupina odborníků zprávu, která měla hodnotit plnění cílů vytyčených Lisabonskou strategií. Tato zpráva doporučila soustředit pozornost na priority v pěti oblastech, kterými jsou:

1. vytváření znalostní společnosti,
2. dokončení vnitřního trhu a podpora soutěže,
3. příznivé klima pro podniky,
4. pružný a integrovaný trh práce,
5. ochrana životního prostředí a udržitelný rozvoj.

Koncem roku 2006 zveřejnila Komise tzv. **Zelenou knihu** pod názvem „*Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století*“. Tento dokument reaguje zejména na nově se rozvíjející formy práce a na nárůst tzv. prekérních forem zaměstnání, které mohou znamenat vyloučení skupiny zaměstnanců z pracovního práva a ze systému sociálního zabezpečení. Poukázal mimo jiné na nutnost evropských trhů práce v souvislosti s globalizací, pokračující restrukturalizací a přechodem ke znalostní ekonomice lépe reagovat na inovace a změny. Zelená kniha představila strategii tzv. flexicurity založené na větší míře flexibility pracovních vztahů při zajištění odpovídající úrovně ochrany zaměstnanců.

## 5. Současný vývoj

Od 1. prosince 2009, kdy nabyla účinnosti Lisabonská smlouva, je Unie nadnárodní organizací, která má vlastní právní subjektivitu. Došlo tak k odstranění poněkud komplikovaného stavu, kdy vedle sebe existovala Společenství jako subjekt práva a Unie jako organizace nedisponující právní subjektivitou. Lisabonskou smlouvou došlo ke změně primárního práva. Dosavadní Smlouva o založení ES byla nahrazena Smlouvou o fungování EU a Smlouva o EU byla revidována. Pro oblast pracovního práva spočívá význam Lisabonské smlouvy zejména ve skutečnosti, že **Listina základních práv Unie**, která upravuje celou řadu práv souvisejících s výkonem práce, získala právní závaznost. Jedná se mimo jiné o právo na rovnost a zákaz diskriminace, rovnost žen a mužů, práva dětí, starších osob a začlenění osob se zdravotním postižením, právo pracovníků na informování a projednání v podniku, právo na kolektivní vyjednávání a akce, právo na přístup ke službám zaměstnanosti, ochranu pracovníků v případě

neoprávněného propuštění, právo pracovníků na slušné a spravedlivé pracovní podmínky, zákaz dětské práce a ochranu mladých lidí při práci a rodinný a pracovní život.

### 1.3 Systém pracovního práva EU

Jak již bylo uvedeno, právní řád EU neobsahuje ucelenou úpravu právních vztahů vznikajících mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce nebo právních vztahů s výkonem závislé práce souvisejících, neboť pokrývá pouze jednotlivé oblasti týkající se zejména pracovních podmínek zaměstnanců a některých otázek spojených s fungováním vnitřního trhu. Na unijní úrovni nelze hovořit o systému pracovního práva ve smyslu systematiky tohoto právního odvětví ve vnitrostátním právním řádu, do které teorie pracovního práva zpravidla zahrnuje individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a úpravu právních vztahů zaměstnanosti. Jak bylo popsáno v této kapitole, úprava jednotlivých oblastí souvisejících s výkonem práce se v unijním právu vyvíjela postupně s ohledem na vývoj legislativních pravomocí orgánů Unie v sociální oblasti. Při teoretickém pohledu na pracovní právo EU vyvstává otázka, nakolik lze v souboru právních norem týkajících se výkonu práce, které byly orgány EU v sociální oblasti přijaty, nalézt ucelený systém. Právní základ pro úpravu pracovních otázek se nachází v primárním právu, které upravuje zejména pravomoc orgánů Unie přijímat opatření ve stanovených oblastech. Ze znění Smlouvy o fungování EU lze dovodit, že v souvislosti s výkonem práce má Unie pravomoc přijímat legislativní opatření v následujících oblastech:

1. Rovné zacházení a boj s diskriminací na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo víry, věku, zdravotního postižení a sexuální orientace v zaměstnání a povolání,
2. Volný pohyb pracovníků mezi členskými státy EU a zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti v zaměstnání a povolání,
3. Politika zaměstnanosti,
4. Sociální politika.

Legislativní pravomoci orgánů Unie v oblasti **boje s diskriminací** z uvedených důvodů, v rámci použití smluv, které zahrnují rovněž zaměstnání a výkon povolání, jsou v současné době zakotveny v části druhé Smlouvy o fungování EU (čl. 19). Právní úprava týkající se zajištění práva na rovné zacházení v zaměstnání a povolání se v současné době nachází v několika předpisech sekundárního práva, které se vztahují na vybrané diskriminační důvody. Významnou úlohu v této oblasti sehrává bohatá rozhodovací praxe Soudního dvora EU podávající výklad unijního práva týkajícího se zásady