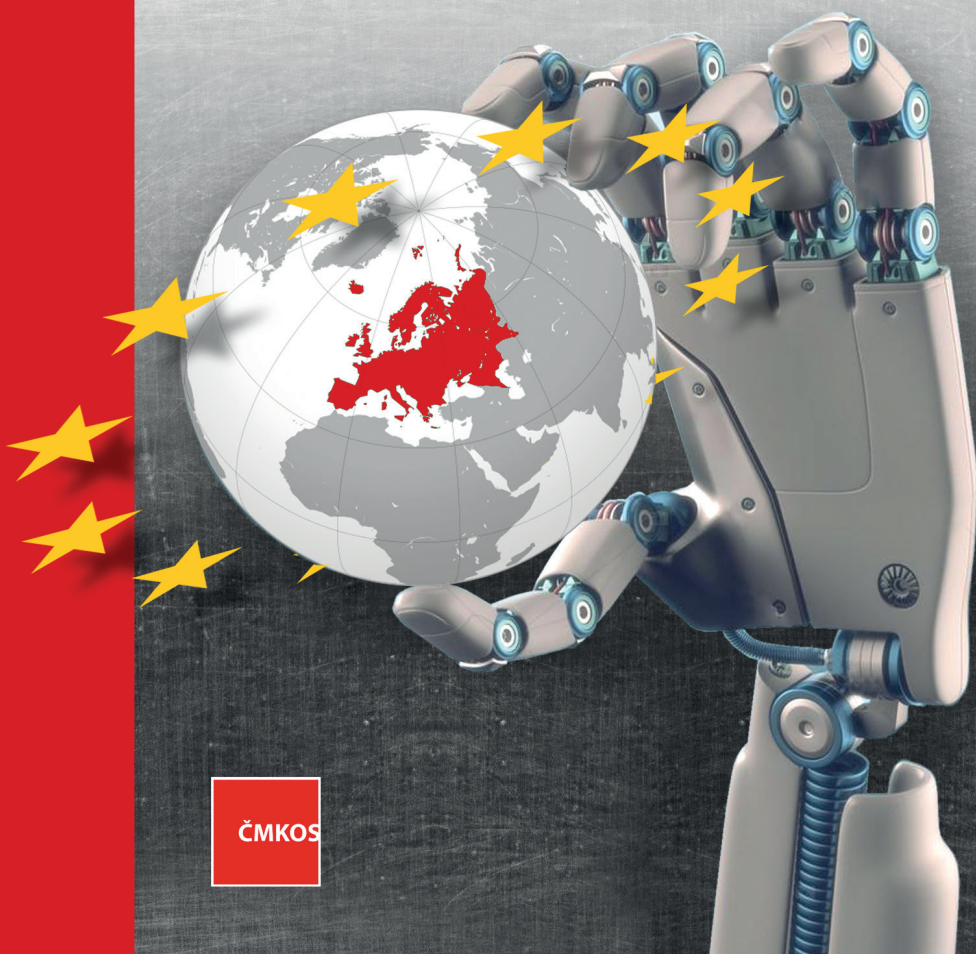


SOCIÁLNÍ OCHRANA ZAMĚŠTNANCŮ V EVROPĚ

PRŮMYSL
VZDĚLÁVÁNÍ
PRÁCE
SPOLEČNOST
4.0

INFORMAČNÍ
BROŽURA



ČMKOS

Sociální ochrana zaměstnanců v Evropě

ČMKOS

Informační brožura

Prosinec 2017

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS 2017 „§ 320a ZP I. – Průmysl, vzdělávání, práce, společnost 4.0“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

© Českomoravská konfederace odborových svazů
nám. Winstona Churchilla 2
130 00 Praha 3

ISBN: 978-80-86809-22-9

sondy s. r. o.

Praha, prosinec 2017

Obsah

Sociální ochrana zaměstnanců v Evropě.....	4
Prameny sociální ochrany zaměstnanců.....	6
Evropská sociální charta.....	6
Charta základních sociálních práv pracujících.....	7
Listina základních práv Evropské unie.....	7
Evropský zákoník sociálního zabezpečení.....	9
Evropský pilíř sociálních práv.....	9
Sociální ochrana zaměstnanců v evropském kontextu.....	12
Svoboda volného pohybu osob.....	12
Sociální ochrana zaměstnanců, sociální politika EU a sociální partneři	18
Příklady harmonizace a sociální ochrany zaměstnanců v Evropě.....	20
Závěr	23
Literatura	24
Příloha – Evropský pilíř sociálních práv (úplné znění)	25

Sociální ochrana zaměstnanců v Evropě

Sociální ochrana zaměstnanců představuje poměrně široký, blíže obsahově přesně nedefinovaný pojem. Pod sociální ochranou zaměstnanců si lze představit množinu činností, práv či povinností, které se podílí na vytvoření důstojného prostředí pro život, stejně jako pro důstojnou práci a případně zajištění důstojnosti i v době, kdy fyzická osoba nemůže práci vykonávat. Sociální ochranu zaměstnanců jako definiční kategorii lze vnímat jak široce, tj. s ohledem na veškeré aspekty zajištění důstojného a kvalitního života zaměstnanců, tak úžeji, tj. pouze s ohledem na stanovení pracovních podmínek, popř. pouze s ohledem na vymezení podmínek sociálního zabezpečení. Vždy je však možné sociální ochranu zaměstnanců zahrnout pod oblast sociální politiky, ať již státu, nebo nadnárodních těles, např. Evropské unie.¹⁾

Sociální ochranu lze vnímat v širokém komplexu činností a podmínek zajišťujících kvalitní a důstojný život v případě nastoupení sociálních událostí (např. v rámci práva sociálního zabezpečení při onemocnění – dočasná pracovní neschopnost), kdy jsou nástroje a záchytné síť sociální ochrany směřovány především jen k zaměstnancům v existujících základních pracovněprávních vztazích²⁾ (tj. v okamžicích, kdy se jedná o pracující osobu, která z důvodu překážky – sociální události – nemůže práci vykonávat), popř. i k fyzickým osobám – bývalým zaměstnancům, kteří v daném okamžiku v žádném ze základních pracovněprávních vztahů nefigurují (může se jednat např. o uchazeče o zaměstnání, kterým je zajištěna podpora v nezaměstnanosti,³⁾ popř. o uchazeče o zaměstnání, popř. fyzické osoby, které zaměstnány jsou, či byly, ale o zaměstnání přišly, protože jim zaměstnavatel nevyplácel mzdu pro bankrot apod. – tj. v případě platební neschopnosti zaměstnavatele⁴⁾), stejně jako činností a podmínek, které se týkají samotného zaměstnávání. K sociální ochraně zaměstnanců tak lze bezesporu přiřadit i zajištění podmínek vysílaných zaměstnanců, kolektivní ochranu zájmů zaměstnanců a kolektivní vyjednávání pracovních podmínek garantovaných v kolektivní smlouvě, právo na informace a projednání, ochranu před skončením pracovního poměru, ať již z důvodu členství v odborové organizaci, nebo z důvodu nastoupení ochranných dob, při kterých se zaměstnavateli zakazuje dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru (např. trvání dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství, vojenská služba apod.), garantování minimální mzdy, úpravu maximální stanovené týdenní pracovní doby a minimálních dob odpočinku tak, aby bylo možné zachovat nejen tělesnou, ale i duševní a sociální integritu zaměstnance (tj. umožnění sladování rodinného a pracovního života – např. v souvislosti s plánováním dovolené), zavádění opatření

¹⁾ Viz např. čl. 153 Smlouvy o fungování Evropské unie.

²⁾ Ustanovení § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

³⁾ Ustanovení § 39 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁾ Viz zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

k předcházení stresu na pracovišti, který by se projevil zhoršeným psychickým a zdravotním stavem zaměstnance, prevenční povinnost zaměstnavatele k předcházení majetkové škody i nemajetkové újmy na straně zaměstnance, především pak pracovním úrazům (v případě pracovních úrazů i povinnost k náhradě nemajetkové újmy např. v podobě bolestného, náhrady za ztížené společenské uplatnění či poskytování náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a případně i po jejím skončení) apod.

Pod rozsah sociální ochrany zaměstnanců lze v širším kontextu zajisté zahrnout i opatření, která se týkají fyzických osob jako uchazečů o zaměstnání (tj. např. při realizaci Listinou základních práv a svobod garantovaného práva na práci⁵⁾) při realizaci jejich práva na zprostředkování zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti,⁶⁾ stejně jako nastolení podmínek aktivní politiky zaměstnanosti (tj. podpory pro udržení nebo znovuzískání zaměstnání, např. v podobě rekvalifikace, investičních pobídek, veřejně prospěšných prací apod.⁷⁾) a stejně tak podpory pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, aby se jim zlepšila pozice při vstupu na trh práce, např. státem poskytovaných plnění v souvislosti s vytvářením chráněných pracovních míst (formou finančních dotací)⁸⁾ apod.

K vymezení sociální ochrany zaměstnanců musí být nutně řazena také oblast sociálního zabezpečení včetně veškerých myslitelných nároků, které jsou s řadou typů sociálních událostí spojeny. V rámci sociální ochrany zaměstnanců bude ze systému sociálního zabezpečení náležet např. nemocenská, jako dávka systému nemocenského pojištění, která má zaměstnanci zajistit krátkodobý výpadek příjmů z důvodu krátkodobé sociální události – nemoci, popř. ošetrovné či vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, dojde-li z důvodu těhotenství či mateřství k převedení zaměstnankyně/zaměstnance na výkon jiné práce, popř. peněžité pomoci v mateřství, pokud dojde k sociální události (narození dítěte), v důsledku které zůstává matka na překážce v práci.⁹⁾ Zaměstnanci je v rámci sociální ochrany třeba garantovat i ochranu pro případ dlouhodobé sociální události, kdy bude zajištěn dávkou ze systému sociálního pojištění – důchodového pojištění. Při omezení pracovní schopnosti z důvodu zdravotního stavu zaměstnanci náleží např. invalidní důchod, popř. pokud se dostane do věku, kdy splní podmínky nároku na starobní důchod, tak hmotné zajištění ze systému důchodového pojištění na stáří.¹⁰⁾ Nespadne-li zaměstnanec pod rozsah žádných pojistných systémů, svědčí mu další složky sociálního zabezpečení, a to dávky státní sociální podpory, popř. hmotné nouze.

⁵⁾ Čl. 26 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 14. listopadu 2017] (dále jako „Listina základních práv a svobod“).

⁶⁾ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. listopadu 2017].

⁷⁾ Ustanovení § 104 zákona o zaměstnanosti.

⁸⁾ Ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti.

⁹⁾ Blíže viz zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁾ Blíže viz zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Sociální ochrana zaměstnanců je poměrně rozsáhlý komplex, množina či oblast, jež se dotýká důstojnosti postavení zaměstnanců jako fyzických osob v zaměstnání, ale i celkově ve společnosti, a to i po skončení zaměstnání, popř. pracovního života.

Prameny sociální ochrany zaměstnanců

Prameny sociální ochrany zaměstnanců lze hledat jak v národních právních řádech, tak v nadnárodním prostředí. V globalizovaném světě podléhají právní národní úpravy mezinárodnímu působení nadnárodních pravidel chování ve společnosti. Ne jinak je tomu v souvislosti s utvářením sociální ochrany zaměstnanců. Národní státy musí respektovat mezinárodní úmluvy (např. v případě České republiky a českého právního řádu z Ústavy České republiky vyplývá *aplikační přednost* mezinárodních dokumentů,¹¹⁾ když platí, že v případě rozdílné úpravy v národních a nadnárodních dokumentech mají přednost nadnárodní prameny práva) přijaté např. Mezinárodní organizací práce¹²⁾ apod. Pro Českou republiku a český právní řád je rovněž významné působení České republiky jako člena Evropské unie, neboť členství s sebou přináší i závazek dodržování evropských norem (předně pak nařízení, směrnic a doporučení), které směřují k harmonizaci vnitřního prostoru Evropské unie.¹³⁾

Evropská sociální charta

K mezinárodnímu kontextu pramenů sociální ochrany zaměstnanců lze bezesporu řadit např. tzv. Evropskou sociální chartu. **Evropská sociální charta** představuje historický dokument, který členské státy Rady Evropy přijaly a ratifikovaly v Turíně v roce 1961 jako jeden ze základních dokumentů, který se má týkat zajištění sociálního postavení a sociální ochrany osob včetně zaměstnanců. Charta blíže upravuje 19 základních práv a principů, mezi které se řadí především právo na práci, právo na spravedlivou odměnu za práci (tj. přímus rovného odměňování), stejně jako právo se organizovat a kolektivně se domáhat svých práv a zlepšování pracovních podmínek, či právo na ochranu zdraví. V roce 1988 byl ve Štrasburku přijat Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, který obsahuje dalších 12 práv, např. právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení (právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví včetně přístupu k zaměstnání, ochrany před propuštěním, podmínek zaměstnávání apod.), právo na důstojnost v práci, právo na ochranu před chudobou a sociálním vyloučením či právo na bydlení. Evropská sociální charta garantuje rovněž zvýhodněné pracovní podmínky specifickým okruhům zaměstnanců, zejména matkám s malými dětmi, když platí, že zaměstnané ženy v případě mateřství a ostatní zaměstnané ženy, pokud je to vhodné, mají právo na zvláštní ochranu ve své práci. Matky a děti bez ohledu na svůj rodinný stav a rodinné vztahy mají právo na přiměřenou sociální a hospodářskou ochranu. Z charty rovněž vyplývá právo na sociální ochranu v podobě sociálního zabezpečení, když platí, že všichni pracovníci a osoby, kteří jsou na nich závislí, mají

¹¹⁾ Čl. 10 Ústavy České republiky.

¹²⁾ Viz např. Kolektiv autorů ČMKOS. Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou. Praha, Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. 416 s.

¹³⁾ Viz níže.

právo na sociální zabezpečení.¹⁴⁾ Práva garantovaná v Evropské sociální chartě mají celoevropský charakter a jsou uznávána všemi státy, které Chartu podepsaly. V Chartě lze sice dohledat rámcovou úpravu naplnění práv, ovšem faktická realizace spočívá v činnosti členských států.

Charta základních sociálních práv pracujících

Historicky se k pramenům sociální ochrany zaměstnanců řadí i specifický dokument – Charta základních práv pracujících.¹⁵⁾ Obsahem se shoduje se zněním Evropské sociální charty. Charta zakotvuje především práva týkající se spravedlivé odměny, zajištění uspokojivé životní úrovně zaměstnanců i jejich rodinných příslušníků, právo zaměstnanců k obraně a prosazování svých hospodářských a sociálních zájmů prostřednictvím sdružovacího práva a právo kolektivně vyjednávat, právo na integraci zdravotně postižených do pracovního života, právo na svobodnou volbu povolání apod. V části, která se výslovně týká sociální ochrany, Charta uvádí, že každý pracující Evropského společenství má právo na přiměřenou sociální ochranu a požívá, bez ohledu na své postavení a velikost podniku, v němž je zaměstnán, přiměřené úrovně dávek sociálního zabezpečení. Osoby, které nejsou schopny buď vstoupit, nebo se vrátit na pracovní trh a nemají žádné existenční prostředky, musí být oprávněny obdržet dostatečné zdroje a sociální pomoc v souladu se svou situací.

V souvislosti s prováděním se Charta obrací především na členské státy a na sociální partnery, když uvádí, že je odpovědností zvláště členských států, v souladu s národní praxí, zejména prostřednictvím legislativních opatření či kolektivních smluv garantovat základní sociální práva v této Chartě a realizovat sociální opatření nepostradatelná pro hladké fungování vnitřního trhu jako součást strategie ekonomické a sociální soudržnosti.

Listina základních práv Evropské unie

Podstatným dokumentem v oblasti garance sociální ochrany zaměstnanců na nadnárodní úrovni je bezesporu i Listina základních práv Evropské unie,¹⁶⁾ která má specifickou povahu. Je přiřazována k primárnímu právu Evropské unie, na druhou stranu její působnost není tak široká jako působnost jiných mezinárodních dokumentů (např. Evropské sociální charty). Osobní působnost Listiny základních práv Evropské unie je především ve vztahu na otázky a situace, u nichž dochází k přijímání předpisů členskými státy za účelem harmonizace právního prostředí (vnitřního trhu) Evropské unie. V souladu s ustanovením čl. 51 Listiny základních práv Evropské unie je ustanovení Listiny při dodržení zásady subsidiarity určeno orgánům, institucím a jiným subjektům Unie a dále členským státům, výhradně pokud uplatňují právo

¹⁴⁾ Čl. 12 Evropské sociální charty.

¹⁵⁾ Charta základních sociálních práv pracujících Společenství. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/staryweb/eit/charta.htm>

¹⁶⁾ Listina základních práv Evropské unie. [online]. Eur-lex.europa.eu [cit. 9. listopadu 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>

Unie. Respektují proto práva, dodržují zásady a podporují jejich uplatňování v souladu se svými pravomocemi, při zachování mezi pravomocí, které jsou Unii svěřeny ve smlouvách. Z uvedeného článku tedy vyplývá, že se lze domáhat práv garantovaných Listinou vůči členskému státu (z pohledu zaměstnance) prakticky jen tehdy, když bude dotčeno právo související s uplatňováním práv Evropské unie (tj. např. v souvislosti s harmonizačními normami). Dle judikatury Soudního dvora Evropské unie platí, že: „*Pro určení, zda vnitrostátní právní úprava spadá do uplatňování unijního práva ve smyslu článku 51 Listiny, je třeba kromě dalších skutečností ověřit, zda má uvedená vnitrostátní právní úprava za cíl provádět ustanovení unijního práva, jakou má tato právní úprava povahu a zda sleduje jiné cíle, než které zahrnuje unijní právo, i když může toto právo nepřímou ovlivnit, a zda existuje zvláštní ustanovení unijního práva v této oblasti nebo způsobilé ji ovlivnit.*“¹⁷⁾

Listina se zaměřuje na celou škálu oblastí, spadajících pod rozsah sociální ochrany zaměstnanců, a je velice podobná Listině základních práv a svobod České republiky. Obsahuje např. garanci práva na svobodu sdružování a zakládání odborových organizací za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmů, zákaz diskriminace, rovnost žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci, právo na bezplatné služby zaměstnanosti, právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky (každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost a právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou), rovněž explicitně zakotvené právo na širší rozsah sociální ochrany při sladění pracovního a rodinného života, když platí, že rodina požívá právní, hospodářské a sociální ochrany. V zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.¹⁸⁾

Garantováno je rovněž sociální zabezpečení a sociální pomoc. Unie uznává a respektuje nárok na přístup k dávkám sociálního zabezpečení a k sociálním službám zajišťujícím ochranu v takových případech, jako je mateřství, nemoc, pracovní úrazy, závislost nebo stáří, jakož i v případě ztráty zaměstnání, podle pravidel stanovených právem Unie a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi. Rozsah práva působí nejen prakticky na všechny osoby, které se pohybují v rámci Evropské unie. Každý kdo oprávněně pobývá a pohybuje se uvnitř Evropské unie, má nárok na dávky sociálního zabezpečení a na sociální výhody v souladu s právem Unie a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi. Za účelem boje proti sociálnímu vyloučení a chudobě Unie uznává a respektuje právo na sociální pomoc a pomoc v oblasti bydlení, jejichž cílem je zajistit, v souladu s pravidly stanovenými právem Unie a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, důstojnou existenci pro všechny, kdo nemají dostatečné prostředky.

¹⁷⁾ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. března 2014 ve věci C 206/13, Cruciano Siragusa proti Regione Sicilia – Soprintendenza Beni Culturali e Ambientali di Palermo, odst. 25. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=148741&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=222792>

¹⁸⁾ Čl. 33 Listiny základních práv Evropské unie.

Listina základních práv EU poměrně štedře cílí do prostoru sociální ochrany zaměstnanců, když předvídá nejen sociální ochranu v užším, ale i širším (komplexním) pojetí, např. vytvořením podmínek pro sladování rodinného a pracovního života či systémem dávek zajišťujících důstojnost v rámci sociálního zabezpečení.

Evropský zákoník sociálního zabezpečení

Sociální ochrana zaměstnanců spočívá ve velké míře v nastavení systému a nástrojů sociálního zabezpečení. K ústředním dokumentům, které se v nadnárodním měřítku sociální ochrany zaměstnanců týkají, proto patří i Evropský zákoník sociálního zabezpečení.¹⁹⁾ Jedná se starší dokument, který byl vydaný pod hlavičkou Rady Evropy. Obsahově se velmi přibližuje jinému nadnárodnímu prameni práva – Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení²⁰⁾ a obsahově se týká řady sociálních dávek, které reagují na rozličné sociální situace. Evropský zákoník sociálního zabezpečení např. garantuje ochranu v souvislosti se zdravotní péčí, dávky v době dočasné pracovní neschopnosti, v nezaměstnanosti, stejně jako dávky zaměřené na podporu rodin s dětmi (např. dávky v mateřství apod.). Vlastní provedení práv zmíněných v Evropském zákoníku leží na členských státech. Česká republika svým rozsáhlým systémem sociálního zabezpečení zákoník naplňuje.

Význam Evropského zákoníku sociálního zabezpečení v poslední době stoupl např. s rozhodnutím Ústavního soudu o ústavní stížnosti podané směrem ke zrušení pravidel sankcionování zaměstnance, který poruší režim dočasně práceneschopného pojištěnce, skončením pracovního poměru výpovědí.²¹⁾ Ústavní soud se s argumentací směřující k protiústavnosti zmíněného ustanovení zákoníku práce s odkazem na Evropský zákoník sociálního zabezpečení vypořádal právě s ohledem na text a účel daného zákoníku, když na základě aplikace Evropského zákoníku sociálního zabezpečení návrh na zrušení dotčeného ustanovení zrušil a ústavní stížnost v tomto směru shledal za neopodstatněnou.²²⁾

Evropský pilíř sociálních práv

Zásadním dokumentem pro utváření sociální ochrany zaměstnanců v Evropě, přesněji v rámci Evropského společenství, se od listopadu 2017 stává Evropský pilíř sociálních práv,²³⁾

¹⁹⁾ Evropský zákoník sociálního zabezpečení [online] mpsv.cz [cit. 9. listopadu 2017]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1286/ezsz.pdf>

²⁰⁾ Úmluva MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení [online] mpsv.cz [cit. 9. listopadu 2017]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1178/102.pdf>

²¹⁾ Ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce.

²²⁾ Blíže viz bod 70 nálezu Ústavního soudu ze dne 23. května 2017 ve věci Přezkum novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti (výpověď pro zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práceneschopného zaměstnance; odborové organizace), sp. zn./č. j.: Pl. ÚS 10/12-1. [online]. www.usoud.cz [cit. 9. listopadu 2017]. Dostupné z: https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/2017/Pl_US_10_12_na_web_vc_disentu.pdf

²³⁾ European Pillar of Social Rights [online]. [cit. 17. listopadu 2017]. Dostupné z: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/en/pdf>

kteřý má garantovat všem zaměstnancům – občanům Evropské unie i osobám z třetích zemí, které jsou na území Evropské unie zaměstnány, jednotné a minimální nároky a základní práva týkající se výkonu závislé práce (přičemž se nerozlišuje mezi zaměstnanci v pracovním poměru a zaměstnanci mimo pracovní poměr, popř. mezi způsoby výkonu práce). Evropský pilíř sociálních práv²⁴⁾ schválený a přijatý na sociálním summitu o spravedlivých pracovních místech a růstu ve švédském Göteborgu²⁵⁾ jako základní prostředek k utváření sociální Evropy a souhrn zásad nastávající podoby evropské sociální politiky. Evropský sociální pilíř má evropských občanům a zaměstnancům zajistit nová a více efektivní práva směřující k sociální ochraně a důstojnému a kvalitnímu životu. Výsledkem aplikace základních zásad Evropského sociálního pilíře má být vytvoření prostředí, v němž budou zajištěny spravedlivé pracovní podmínky, rovný přístup na trh práce či sociální ochrana zaměstnanců.

Sociální politika (tj. v důsledku i sociální ochrana zaměstnanců v Evropě) má dle Evropského pilíře sociálních práv spočívat v uplatnění 20 základních zásad, mezi které patří zásady jak obecné, tak ty, které se explicitně dotýkají postavení zaměstnanců. K základním zásadám evropské sociální politiky a sociální ochrany zaměstnanců v Evropě, které jsou v Evropském pilíři sociálních práva zakotvené, patří zejména právo na:

1. Všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení
2. Rovnost žen a mužů
3. Rovné příležitosti
4. Aktivní podporu zaměstnanosti
5. Bezpečné a adaptabilní zaměstnání
6. Spravedlivou odměnu za práci
7. Informace o pracovních podmínkách a ochranu v případě propuštění
8. Sociální dialog a zapojení zaměstnanců
9. Sladčování rodinného a pracovního života (rovnováha mezi soukromým a pracovním životem zaměstnanců)
10. Zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochranu osobních údajů
11. Péči o děti a podporu dětí
12. Sociální ochranu v širším slova smyslu
13. Podporu v nezaměstnanosti
14. Minimální příjem
15. Příjem ve stáří a důchody
16. Zdravotní péči

²⁴⁾ Celý text viz „Příloha“.

²⁵⁾ The European Pillar of Social Rights is now signed [online]. /www.socialsummit17.se [cit. 17. listopadu 2017]. Dostupné z: <http://www.socialsummit17.se/2017/11/17/the-european-pillar-of-social-rights-is-now-signed/>

-
17. Začleňování do společnosti u osob se zdravotním postižením
 18. Dlouhodobou péčí
 19. Bydlení a pomoc pro osoby bez domova
 20. Přístup k základním službám.²⁶⁾

Význam zásad zakotvených v Evropském pilíři sociálních práv spočívá nejen ve vytváření rovného a důstojného pracovního prostředí na evropské – nadnárodní úrovni, ale rovněž v podpoře vnitrostátní normotvorby a sociálního dialogu na národní úrovni s tím, že mají být zakotveny a respektovány základní standardy a jednotné minimální podmínky zaměstnávání, což ve svém důsledku přispěje k nastavení kvalitní úrovně sociální ochrany zaměstnanců jak na národní, tak evropské úrovni.

²⁶⁾ European Pillar of Social Right [online]. ec.europa.eu [cit. 17. listopadu 2017]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

Sociální ochrana zaměstnanců v evropském kontextu

Sociální ochrana zaměstnanců patří k základním cílům a současně i prostředkům k vytvoření a udržení konzistentního, harmonického a funkčního udržení projektu Evropské unie. Česká republika se stala součástí Evropské unie svým vstupem k 1. květnu 2004, čímž plně vstoupila i na jednotný vnitřní evropský trh včetně jednotného evropského trhu práce.

Vnitřní trh Evropské unie se vyznačuje ústředními stavebními kameny, jimiž jsou 4 základní svobody jednotného vnitřního trhu, a to svoboda volného pohybu zboží, svoboda volného pohybu osob, svoboda volného pohybu služeb a svoboda volného pohybu kapitálu. Stěžejní svobodou se z pohledu sociální ochrany zaměstnanců v evropském kontextu stává svoboda volného pohybu osob.

Svoboda volného pohybu osob

Svoboda volného pohybu osob je garantována již v základních dokumentech projektu Evropské unie, a to v čl. 45 a násl. Smlouvy o fungování Evropské unie,²⁷⁾ z kterého vyplývá zabezpečení práva občanů EU k usazení se, práci, podnikání a živění se stejně jako v domovském členském státě. Volný pohyb pracovníků zahrnuje především bariéru proti nerovnému zacházení, když ze Smlouvy přímo vyplývá příkaz odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.

Jednotlivé členské státy se přístupem na jednotný vnitřní trh stávají garanty a současně prostředníky k zajištění všech zmíněných svobod. Rozměr sociální ochrany zaměstnanců v Evropě, v nadnárodním kontextu, pak vyplývá i z dalších požadavků, které Smlouva o fungování Evropské unie směrem k členským státům zavádí. V jednotném vnitřním trhu Evropské unie členské státy musí, s výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví zajistit všem evropským občanům několik práv, a to právo ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa, pohybovat se za tím účelem volně na území členských států, pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků, a konečně právo zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které jsou blíže vymezeny v nařízeních vydaných Komisí.

Svoboda volného pohybu osob, která je ústředním prvkem i z pohledu nastavení a zachování sociální ochrany zaměstnanců – fyzických osob (zejména občanů EU), vykonávajících

²⁷⁾ Viz např. Úřední věstník Evropské unie C 326 [online]. Eur-lex.europa.eu [cit. 9. listopadu 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:FULL:CS:PDF>

závislou práci na území jednotného vnitřního trhu Evropské unie, je v ústřední podobě spoluutvářena všemi členskými státy prostřednictvím činnosti institucí Evropské unie – Evropského parlamentu a Rady. Evropský parlament a Rada přijímají řádným legislativním postupem (po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem) prostřednictvím směrnic nebo nařízení opatření potřebná k zavedení volného pohybu pracovníků, a to zejména tím, že zajistí úzkou spolupráci mezi vnitrostátními úřady práce; odstraní ty administrativní postupy a praxi, jakož i lhůty pro přístup pracovníků k volným pracovním místům, vyplývající buď z vnitrostátních právních předpisů, nebo z dohod dříve uzavřených mezi členskými státy, jejichž zachování by bylo překážkou liberalizace pohybu pracovníků; odstraní všechny takové lhůty a jiná omezení stanovená vnitrostátními předpisy nebo dohodami dříve uzavřenými mezi členskými státy, které kladou na pracovníky jiných členských států jiné podmínky svobodné volby pracovního místa než pro vlastní pracovníky; vytvoří vhodný mechanismus, jenž by umožňoval propojení mezi nabídkou a poptávkou na trhu pracovních sil a usnadňoval jejich vyrovnávání způsobem, který by vylučoval vážné ohrožení životní úrovně a zaměstnanosti v různých regionech a odvětvích průmyslu.

Evropský vnitřní trh se skládá z několika samostatných a unikátních částí (individuálních trhů dle každého členského státu). Při vytváření jednotného rámce evropského vnitřního trhu a prostředí evropského trhu práce proto musí být realizovány nástroje, které vedou ke sbližování podmínek v jednotlivých členských zemích, stejně jako k propojení práv a nároků, které fyzickým osobám – zaměstnancům v jednotlivých členských zemích náleží, a to i v případě, kdy se v rámci svobody pohybu osob (pracovníků) přesouvají do jiného členského státu k výkonu práce, popř. jen k usazení se, v rámci vnitřního trhu Evropské unie. Přenášení vzniklých práv a nároků, popř. zohlednění splnění podmínek (části podmínek) pro vznik nároku např. v oblasti sociálního zabezpečení v jednom členském státě, v případě přesunutí se do jiného členského státu, proto musí být respektovanou součástí celé svobody pohybu. Zmíněný postup se musí týkat především sociální ochrany zaměstnanců v souvislosti se sociálním zabezpečením, aby zaměstnanec např. častým využitím svobody pohybu a výkonem práce v různých členských státech nebyl vystaven sociálnímu riziku vyloučení ze společnosti v důsledku nepřiznání ochranných nástrojů a plnění ze systému sociálního zabezpečení (např. nepřiznání dávek nemocenského pojištění, popř. starobního důchodu) jen proto, že by celou svoji pracovní kariéru nespojil s prací pouze v jednom z členských států.

S ohledem na sociální ochranu osob – zaměstnanců proto již ze Smlouvy o fungování Evropské unie vyplývá tzv. harmonizační postup, kdy má být dosaženo podmínek, za kterých se jednotnost vnitřního trhu Evropské unie projeví i v otázkách sociální ochrany a sociálního zabezpečení.

Evropský parlament a Rada přijímají řádným legislativním postupem v oblasti sociálního zabezpečení (tj. i po konzultaci se sociálními partnery) taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění volného pohybu pracovníků. Vytváří proto systém, který migrujícím zaměstnancům a osobám samostatně výdělečně činným, jakož i osobám na nich závislým, umožní a zajistí započtení všech dob získaných podle různých vnitrostátních právních předpisů pro účely vzniku a zachování nároku na dávky, jakož i pro výpočet jejich výše (tj. harmonizace sociální ochrany

z pohledu garance zajištění získaných nároků a práv), dále vyplácení dávek osobám s bydlištěm na území členských států. Při přijímání daných opatření musí být pochopitelně zohledněny i národní podmínky. Členské státy, resp. člen rady proto může na případný zásadní konflikt s národními podmínkami upozornit. Prohlásí-li člen Rady, že by se návrh legislativního aktu dotkl důležitých aspektů jeho systému sociálního zabezpečení včetně oblasti působnosti, nákladů nebo finanční struktury, nebo že by se výrazně dotkl finanční rovnováhy tohoto systému, může požádat, aby se návrhem zabývala Evropská rada. V takovém případě se řádný legislativní postup pozastaví. Po projednání Evropská rada do čtyř měsíců od tohoto pozastavení buď návrh vrátí zpět Radě, která ukončí pozastavení řádného legislativního postupu, nebo nepřijme žádné opatření, nebo požádá Komisi o předložení nového návrhu; v tom případě se původně navržený akt považuje za nepřijatý. Rámec sociální ochrany zaměstnanců v Evropě je tedy zachován a garantován, respektuje však i národní podmínky a možnou úroveň do takové míry, aby byla realizovatelná a únosná z pohledu všech členských států.

Sociální ochrana zaměstnanců v Evropě je součástí celého komplexu *sociální politiky* Evropské unie. Sociální politika Evropské unie patří k tzv. sdíleným pravomocím, což znamená, že se na jejím vytváření podílí nejen instituce Evropské unie samostatně, ale právě ve spolupráci s národními členskými státy.²⁸⁾ Při vytváření rámce sociální politiky a tedy i sociální ochrany zaměstnanců v Evropě jsou zohledňována základní sociální práva tak, jak jsou stanovena např. v Evropské sociální chartě podepsané v Turínu dne 18. října 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989. Při utváření sociální politiky jsou sledovány různé cíle, především podpora zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřená sociální ochrana, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti, boj proti sociálnímu vyloučení a stranou nezůstává ani podpora *sociálního dialogu*. Jednotná sociální politika Evropské unie by měla vést k harmonizaci prostředí sociální ochrany zaměstnanců a sociálního zabezpečení i při zohlednění národních specifik.

V čl. 152 Smlouvy o fungování Evropské unie je zakotveno významné postavení sociálního dialogu a tedy spolupráce sociálních partnerů při řešení otázek sociální politiky a vytváření rámce sociální ochrany zaměstnanců. S přihlédnutím k různorodosti vnitrostátních systémů Unie uznává a podporuje úlohu sociálních partnerů na své úrovni. Usnadňuje mezi nimi dialog, přičemž uznává jejich samostatnost. Trojstranná sociální vrcholná schůzka pro růst a zaměstnanost přispívá k sociálnímu dialogu.

Zásadní aspekty sociální politiky Evropské unie, které se dotýkají sociální ochrany zaměstnanců, představuje především princip rovného zacházení a zákazu diskriminace, zejména pak v otázkách odměňování. K sociální ochraně zaměstnanců v evropském kontextu přispívá přijímání právních nástrojů i v rámci členských států, které vedou k odstranění diskriminace a nerovného zacházení (v České republice např. celá agenda týkající se zákazu diskriminace, jak plyne nejen z Ústavy ČR, ale i z Listiny základních práv a svobod, zákoníku práce či

²⁸⁾ Viz čl. 4 Smlouvy o fungování Evropské unie.

antidiskriminačního zákona²⁹⁾). Sdílená pravomoc v otázkách sociální politiky se projevuje především ve stanovení harmonizačních opatření v oblasti zlepšování pracovního prostředí, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků, v oblasti pracovních podmínek, v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků, ochrany pracovníků při skončení pracovního poměru, informování pracovníků a konzultací s nimi, zastupování a kolektivní obrany zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování, podmínek zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí oprávněně pobývajících na území Unie, zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti, boje proti sociálnímu vyloučení, či modernizace systémů sociálního zabezpečení.

Za účelem harmonizace podmínek výkonu závislé práce, a tedy nastavení sociální ochrany zaměstnanců, mohou být přijímána opatření určená k podpoře spolupráce mezi členskými státy prostřednictvím podniků, které mají za cíl zlepšování znalostí, rozvoj výměny informací a osvědčených zkušeností, podporu inovačních přístupů a vyhodnocování zkušeností, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států. Důležitou roli hrají samotná harmonizační opatření, když v např. v otázkách odměňování, rovnosti příležitostí mužů a žen, zastupování kolektivních zájmů zaměstnanců, sociálního zabezpečení zaměstnanců či ochrany zaměstnanců při skončení pracovního poměru mohou být vydávány sekundární právní akty Evropské unie (směrnice), z nichž vyplývají minimální požadavky, které se uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států. Směrnice nemohou obsahovat ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

Sociální ochrany zaměstnanců se dotýká řada směrnic. Z pohledu výkonu závislé práce a přímé úpravy pracovních podmínek jsou to např. směrnice, které se týkají nerovného zacházení, úpravy agenturního zaměstnávání, dob odpočinku apod. K přijatým harmonizačním směrnicím např. patří:

- Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).
- Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.
- Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
- Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
- Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

²⁹⁾ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

-
- Směrnice Rady 94/45/ES 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.
 - Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 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 rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku.
 - Směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES 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.
 - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.
 - Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.
 - Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.
 - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.
 - Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
 - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.
 - Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.
 - Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).
 - Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).
 - Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci [třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS (89/656/EHS)].
 - Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

-
- Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEA-PME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.
 - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
 - Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
 - Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
 - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.
 - Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.
 - Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.
 - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES 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 (přepřacované znění).
 - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“).
 - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.
 - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti.

Harmonizační postup při utváření sociální politiky a stanovení sociální ochrany zaměstnanců v Evropě se projevil např. i v kontextu českého právního řádu, ve vydání řady směrnic, které se dotýkají výše zmíněného komplexu pracovních podmínek. V českém právním prostředí lze dohledat působnost směrnic, které se týkají např. zastupování zaměstnanců Evropskými podnikovými radami v souvislosti s přístupem k nadnárodním informacím,³⁰⁾ úpravy pracovní doby a stanovení maximálního možného rámce stanovené týdenní pracovní doby, popř. práce

³⁰⁾ Viz ustanovení § 288 a násl. zákoníku práce.

přesčas či přestávky v práci a dob odpočinku³¹⁾, či otázek odměňování a zamezení nerovného zacházení a diskriminace z důvodu pohlaví.³²⁾

Sociální ochrana zaměstnanců, sociální politika EU a sociální partneři

Evropská unie, jako integrační projekt národnostních států postavený na základě tvorby jednotného vnitřního trhu, si je s ohledem na základní svobody vnitřního trhu vědoma významu důležitosti postavení sociálních partnerů při vytváření právních podmínek fungování celého vnitřního trhu. Ekonomicko-sociální model fungování Evropské unie se opírá o kvalitní nastavení sociální oblasti – sociální politiky a sociální ochrany. Již ze Smlouvy o fungování Evropské unie jednoznačně vyplývá význam sociálního partnerství, když čl. 154 Smlouvy přímo garantuje podporu sociálního dialogu při vytváření sociální politiky. Smlouva o fungování Evropské unie dokonce výslovně stanoví význam sociálního dialogu, neboť Komise ukládá projednávat otázky týkající se úpravy sociální politiky (tedy i otázky týkající se ochrany zaměstnanců, pracovních podmínek apod.) se sociálními partnery. Úkolem Komise je podporovat konzultace mezi sociálními partnery na úrovni Unie a přijímat všechna účelná opatření pro usnadnění jejich dialogu, přičemž zajišťuje vyváženou podporu jednajících stran. Za tím účelem Komise před předložením návrhů z oblasti sociální politiky se sociálními partnery konzultuje otázku možného zaměření akce Unie. Považuje-li Komise po konzultaci akci Unie za účelnou, konzultuje se sociálními partnery obsah zamýšleného návrhu. Sociální partneři předají Komisi své stanovisko, případně doporučení. Pokud sociální partneři jak záměr, tak obsahové naplnění návrhu Komise akceptují, popř. se k němu hodljají vyjádřit, mají dokonce tak výsostně postavení, že mohou informovat Komisi o svém úmyslu zahájit specifický postup pro přijímání opatření (tj. založeno na činnosti sociálních partnerů). Doba trvání tohoto postupu nesmí překročit devět měsíců, nerozhodnou-li se společně sociální partneři a Komise tuto dobu prodloužit.

Zvláštní postup přijímání opatření v rámci sociální politiky spočívá v privilegovaném postavení sociálních partnerů při úpravě otázek sociální politiky a ochrany zaměstnanců do té míry, že mohou zastavit činnost Komise a opatření zpracovat sami tak, aby vyhovovalo potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců. Pokud si to sociální partneři přejí, může dialog mezi nimi na úrovni Unie vést ke smluvním vztahům včetně uzavírání dohod. Dohody uzavřené na úrovni Unie se provádějí buď podle stávajících postupů a zvyklostí sociálních partnerů a členských států, nebo v záležitostech týkajících se zlepšování pracovních podmínek, pracovního prostředí, sociálního zabezpečení, ochrany zaměstnanců při skončení pracovního poměru, informování a konzultací se zaměstnanci, zastupování a kolektivní obrany zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů, podmínek zaměstnání státních příslušníků třetích zemí, rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení apod. rozhodnutím Rady na návrh Ko-

³¹⁾ Viz ustanovení § 78 a násl. zákoníku práce.

³²⁾ Viz ustanovení § 16 ve spojení s ustanovením § 110 zákoníku práce.

mise na základě společné žádosti smluvních stran. Evropský parlament je o tom informován. Rada rozhoduje jednomyslně, pokud dotyčná dohoda obsahuje jedno nebo více ustanovení vztahujících se k některé z oblastí, v nichž je vyžadována jednomyslnost.

Sociální partneři, zejména pak odborové organizace a další příslušní zástupci zaměstnanců, mohou úzce participovat na vytváření sociální ochrany zaměstnanců v Evropě, stejně jako na vytváření sociální ochrany a pracovních podmínek v národních členských státech. Vedle garance pracovních podmínek a sociální ochrany v řadě mezinárodních dokumentů, např. Mezinárodní organizace práce,³³⁾ plyne již ze Smlouvy o fungování EU, že za účelem dosažení cílů stanovených pro sociální politiku Komise podporuje spolupráci mezi členskými státy a usnadňuje koordinaci jejich činnosti ve všech oblastech sociální politiky, spadajících do této kapitoly, a zejména v oblastech zaměstnanosti, pracovního práva a pracovních podmínek, odborného a dalšího vzdělávání, sociálního zabezpečení, ochrany před pracovními úrazy a nemocemi z povolání, ochrany zdraví při práci, a předně pak práva *sdužovat se* v odborových organizacích a práva *kolektivního vyjednávání* mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Za účelem zajištění činností při navazování úzké spolupráce s členskými státy vypracovává průzkumy, zaujímá stanoviska a organizuje porady o problémech, které vznikají na vnitrostátní úrovni, a o problémech, které se týkají mezinárodních organizací. Zejména vyvíjí podněty ve snaze stanovit směry a ukazatele, pořádat výměnu osvědčených postupů a připravit nezbytné podklady pro pravidelný dohled a hodnocení, přičemž se k plnění uvedených cílů, resp. kontrole plnění ke konzultaci stanovisek určuje příslušný *Hospodářský a sociální výbor*.

Účast sociálních partnerů na vytváření sociální politiky a rozsahu sociální ochrany zaměstnanců v Evropě plyne z nově vyhlášeného Evropského pilíře sociálních práv (viz prameny), který s ohledem na zajištění sociálního prostředí a sociální ochrany zaměstnanců přímo účast sociálních partnerů podporuje a nepřímo sociálním partnerům ukládá povinnost podílet se na vytváření důstojných pracovních podmínek, sociálního prostředí a tím sociální ochrany zaměstnanců prostřednictvím podpory národního sociálního dialogu a přijímání kolektivních smluv. Zástupcům zaměstnanců (v České republice předně Českomoravské konfederaci odborových svazů) se tak dostává v nadnárodních dokumentech zakotveného privilegia k spoluutváření trhu práce i na národní úrovni, tj. oporu pro požadavek kvalitního fungování sociálního dialogu v podobě tripartity, když přímo z Evropského pilíře sociálních práva vyplývá, že „sociální partneři musí být při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí. Musí být podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je uznávána jejich samostatnost a právo na kolektivní akce“³⁴⁾

Jednoznačná podpora sociálního dialogu, jako prostředku pro dosažení kvalitního prostředí sociální ochrany spočívá i v samotné podstatě sociálního partnerství. Vzhledem k tomu, že so-

³³⁾ Viz např. Kolektiv autorů ČMKOS. Úmluvy mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou.

³⁴⁾ Bod 8 Evropského pilíře sociálních práv.

ciální dialog jednoznačně může přispívat k růstu, zaměstnanosti, boji s nezaměstnaností a růstu konkurenceschopnosti, má Evropská unie povinnost uznat a podporovat úlohu sociálních partnerů, usnadnit dialog mezi nimi a respektovat jejich autonomii, což se týká rovněž nastavení mezd, práva vyjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy a práva na kolektivní akce. Přijatý Evropský pilíř sociálních práv by proto měl povzbudit sociální partnery a členské státy k tomu, aby utužovaly a podporovaly sociální dialog a aby zavedly případně přísnější normy, které by zvyšovaly na evropské úrovni ujednaný minimální standard. Sociální dialog má proto mít podporu³⁵⁾ na všech svých úrovních, tj. v podmínkách České republiky i jiných členských státech nejen na úrovni evropské, ale i národní, odvětvové a podnikové.

Příklady harmonizace a sociální ochrany zaměstnanců v Evropě

Aktuální působnost harmonizačních opatření při zajištění práv a sociální ochrany zaměstnanců v Evropě v současné době představuje úprava pracovních podmínek vysílaných zaměstnanců dle směrnice o vysílání zaměstnanců k výkonu práce do jiného členského státu.³⁶⁾ Sociální ochrana vysílaných (popř. migrujících) zaměstnanců představuje podstatnou součást sociálního aspektu fungování vnitřního trhu Evropské unie a realizace svobody pohybu osob (zaměstnanců), resp. v daném případě i volného pohybu služeb (vysílání zaměstnanců k výkonu činnosti na území jiného členského státu lze chápat jako poskytování služby zaměstnavatelem pro objednatele, a to prostřednictvím svých zaměstnanců). Směrnice o vysílání zaměstnanců se týká nadnárodního poskytování služeb (nevztahuje se na podniky obchodního loďstva a jejich posádky). Směrnice harmonizuje pracovní podmínky vysílaných zaměstnanců, když platí, že za vyslaného zaměstnance se považuje zaměstnanec vyslaný na území jiného členského státu zaměstnavatelem na vlastní účet (zaměstnavatele) a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem vysílajícím pracovníky a stranou, pro niž jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, nebo zaměstnanec vyslaný do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, nebo v případě kdy podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky (tj. agentury práce) vyšlou pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávajícím činností na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné a pracovníkem na straně druhé.

³⁵⁾ Písm. E Usnesení Evropského parlamentu ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv (2016/2095(INI)). [online]. europa.eu [cit. 17. listopadu 2017]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+-DOC+XML+V0//CS>

³⁶⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=CS>

Vyslaným pracovníkům musí být v rámci harmonizačních opatření a sociální ochrany zajištěna úroveň pracovních podmínek, která by neměla být horší než ta, která je běžná u zaměstnavatele ve vysílajícím členském státě, ale rovněž nemůže být horší než ta, která platí u cílového objednatele, tj. tam, kde vyslaný zaměstnanec realizuje svoji práci.

Směrnice a její působení do oblasti sociální ochrany zaměstnance je významná především s ohledem na běžnou autonomii vůle stran a případné vyhrazení si právního řádu, kterým se mají pracovní podmínky zaměstnance řídit. Bez ohledu na výhradu práva pracovní smlouvy se musí uplatňovat právní řád *lex fori* (tj. místa výkonu práce) v souvislosti s garancí základních pracovních podmínek např.:

1. Maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku
2. Minimální délky dovolené za kalendářní rok
3. Minimální mzdy včetně sazeb za přesčasy
4. Podmínek poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci
5. Ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci
6. Ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých
7. Podmínek rovného zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

Stanovení okruhu minimálních standardů a rovných podmínek – s ohledem na sociální ochranu zaměstnanců – harmonizuje pracovní prostředí, trh práce, vnitřní trh Evropské unie a přispívá i k odstranění sociálního dumpingu. Dodržování podmínek rovného zacházení a minimální mzdy jednoznačně směřuje k potlačení nákupu levné pracovní síly a obcházení běžných národních standardů najímáním zaměstnanců ze zahraničí. Významné postavení při zajištění sociální ochrany vysílaných zaměstnanců v Evropě zaujímají zástupci zaměstnanců, a to nejen z důvodu oprávnění ke kontrole pracovních podmínek a následnému zásahu směrem k narovnání vadného stavu, ale rovněž s ohledem na možnost stanovení výše zohledňované minimální mzdy, resp. odměňovacích podmínek. Směrnice o vysílání zaměstnanců přímo počítá s tím, že pracovní podmínky se musí řídit i kolektivními smlouvami, které byly vyhlášeny na všeobecně závazné. Význam odborových organizací, do jejichž gesce patří zajištění výše mzdy prostřednictvím závazné kolektivní smlouvy, s sebou přináší pro odborové organizace nejen samotné oprávnění, ale rovněž odpovědnost, které by si měly být jako zástupci zaměstnanců vědomy. Závaznými se totiž stávají pouze kolektivní smlouvy, které mají všeobecnou působnost. Ze znění směrnice lze proto dovodit, že z kolektivní smlouvy, která bude z pohledu stanovení minimálních podmínek vysílaných zaměstnanců relevantní, se stává pouze kolektivní smlouva vyššího stupně s rozšířenou působností (pro české podmínky). V souvislosti se sociální ochranou zaměstnance směrnice respektuje utváření pracovních podmínek a smluvní charakter základních pracovněprávních vztahů, neboť zástupcům zaměstnanců předurčuje velice významné postavení (na kvalitě a podmínkách činnosti zástupců zaměstnanců závisí, do jaké míry se budou zástupci zaměstnanců na vytváření pracovních podmínek, a tím i sociální ochrany zaměstnanců, fakticky podílet a přispívat).

Směrnice rovněž uvádí výjimky, za kterých se nebudou některé podmínky, resp. jejich splnění vyžadovat. Výjimka se týká např. zaměstnanců, kteří poskytují službu ve formě první

montáže nebo instalace zboží, pokud tyto činnosti tvoří nedílnou součást dodávky zboží a jsou nezbytné pro uvedení dodaného zboží do provozu a provádějí je zkušení anebo specializovaní pracovníci dodavatelského podniku, a doba vyslání nepřesáhne 8 dnů. V takovém případě není nutno dodržovat požadavky členského státu vyslání týkající se délky dovolené a minimální mzdy. Výjimka nedopadá na činnosti v oblasti stavebnictví. Český právní řád rozšiřuje možnost výjimek z pravidel vyslání zaměstnanců (národní přiblížení) např. v ustanovení § 319 odst. 2, když stanoví, že ustanovení se týkají minimálních pracovních podmínek při stanovení minimální délky dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části, a ustanovení týkající se minimální mzdy, příslušné části zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas nepoužije tehdy, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. To neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce. Výjimka se tedy nevztahuje na pracovníky vyslané agenturou do České republiky.

Dalšími příklady, které lze namátkově uvést, jsou otázky sociální ochrany, které se např. týkají *hromadného propouštění zaměstnanců*, popř. řešení problémů *platební neschopnosti zaměstnance*, popř. z pohledu zachování sociální ochrany a nároků plynoucích (popř. podmínek pro vznik nároků) ze sociálního zabezpečení směrnice, které upravují *koordinaci sociálního zabezpečení*.

Závěr

Evropský rámec sociální ochrany zaměstnance je poměrně široký. Vlastní úprava sociální ochrany vyplývá z nadnárodních dokumentů i harmonizačních předpisů Evropské unie. Členskými státy zůstává převážně povinnost přenést obecná pravidla stanovená na evropské úrovni do národních právních řádů tak, aby nebyla porušována práva určující sociální ochranu zaměstnanců na evropské úrovni. Vlastní podmínky v jednotlivých členských státech se sice mohou lišit, základ a minimální standard však zůstávají stejné a jednotné.

K utváření, garantování a vymáhání kvalitního plnění sociální ochrany jak v národním, tak evropském měřítku mají právo (a proto by měly) přispívat odborové organizace, popř. jiné oprávněné formy zástupců zaměstnanců. Sledování a zajištění sociální ochrany zaměstnanců proto patří k základní činnosti sociálních partnerů a sociálního dialogu.

Literatura

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 13. listopadu 2017].

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod současně ústavního pořádku České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 13. listopadu 2017].

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 13. listopadu 2017].

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 13. listopadu 2017].

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon., ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 13. listopadu 2017].

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 13. listopadu 2017].

Charta základních sociálních práv pracujících Společenství. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/staryweb/eit/charta.htm>

Listina základních práv Evropské unie. [online]. Eur-lex.europa.eu [cit. 9. listopadu 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>

Evropský zákoník sociálního zabezpečení [online] mpsv.cz [cit. 9. listopadu 2017]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1286/ezsz.pdf>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. března 2014 ve věci C 206/13, Cruciano Siragusa proti Regione Sicilia – Soprintendenza Beni Culturali e Ambientali di Palermo, odst. 25. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=148741&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=222792>

Nález Ústavního soudu ze dne 23. května 2017 ve věci Přezkum novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti (výpověď pro zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práceneschopného zaměstnance; odborové organizace), sp. zn./č. j.: Pl. ÚS 10/12-1. [online]. www.usoud.cz [cit. 9. listopadu 2017].

Dostupné z: https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/2017/Pl_US_10_12_na_web_vc_disentu.pdf

Úřední věstník Evropské unie C 326 [online]. Eur-lex.europa.eu [cit. 9. listopadu 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:FULL:CS:PDF>

Kolektiv autorů ČMKOS. Úmluvy mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou. Praha, Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. 416 s. ISBN 9788086809656.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=CS>

The European Pillar of Social Rights is now signed [online]. /www.socialsummit17.se [cit. 17. listopadu 2017]. Dostupné z: <http://www.socialsummit17.se/2017/11/17/the-european-pillar-of-social-rights-is-now-signed/>

European Pillar of Social Rights [online]. [cit. 17. listopadu 2017]. Dostupné z: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/en/pdf>

European Pillar of Social Right [online]. ec.europa.eu [cit. 17. listopadu 2017]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv (2016/2095(INI)). [online]. europarl.europa.eu [cit. 17. listopadu 2017]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-/EP/TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0/CS>

EVROPSKÝ PILÍŘ SOCIÁLNÍCH PRÁV

Preambule

1. Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii patří mezi cíle Unie podporovat blahobyt svých obyvatel a usilovat o udržitelný rozvoj Evropy, založený na vyváženém hospodářském růstu a na cenové stabilitě, na vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství, směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku, a na vysokém stupni ochrany a zlepšování kvality životního prostředí. Unie bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.
2. Podle článku 9 Smlouvy o fungování Evropské unie přihlíží Unie při vymezování a provádění svých politik a činností k požadavkům spojeným s podporou vysoké úrovně zaměstnanosti, zárukou přiměřené sociální ochrany, bojem proti sociálnímu vyloučení a vysokou úrovní všeobecného a odborného vzdělávání a ochrany lidského zdraví.
3. Článek 151 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví, že Unie a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turíně dne 18. října 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.
4. Článek 152 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví, že Unie s přihlédnutím k různorodosti vnitrostátních systémů uznává a podporuje úlohu sociálních partnerů na své úrovni. Má usnadňovat dialog mezi nimi při současném respektování jejich samostatnosti.
5. Listina základních práv Evropské unie, poprvé vyhlášená dne 7. prosince 2000 na zasedání Evropské rady v Nice, chrání a podporuje řadu základních zásad, které jsou nezbytné pro evropský sociální model. Ustanovení této listiny jsou při dodržení zásady subsidiarity určena orgánům, institucím a jiným subjektům Unie, a dále členským státům, výhradně pokud uplatňují právo Unie.
6. Smlouva o fungování Evropské unie obsahuje ustanovení o pravomocích Unie týkajících se mimo jiné volného pohybu pracovníků (články 45 až 48), práva usazování (články 49 až 55), sociální politiky (články 151 až 161), podpory dialogu mezi sociálními partnery (článek 154), včetně dohod uzavřených a prováděných na úrovni Unie (článek 155), stejné odměny mužů a žen za stejnou práci (článek 157), přispívání k rozvoji kvalitního všeobecného a odborného vzdělávání (články 165 a 166), činnosti Unie doplňující politiku členských

států a podporující spolupráci v oblasti zdraví (článek 168), hospodářské, sociální a územní soudržnosti (články 174 až 178), stanovení hlavních směrů hospodářských politik a dohledu nad jejich prováděním (článek 121), stanovení hlavních zásad politiky zaměstnanosti a prověření jejich provádění (článek 148) a obecněji sblížení právních předpisů (články 114 až 117).

7. Evropský parlament vyzval k zavedení pevného evropského pilíře sociálních práv, který posílí sociální práva, bude mít v krátkodobém a střednědobém výhledu pozitivní dopad na životy občanů a umožní podporu budování evropského projektu v 21. století.¹ Vedoucí představitelé 27 členských států zdůraznili, že je třeba se prioritně zabývat hospodářskou a sociální nejistotou, a vyzvali k zajištění perspektivní ekonomické budoucnosti pro všechny, uchránění našeho způsobu života a nabídnutí lepších příležitostí mladým lidem.² Vedoucí představitelé 27 členských států a Evropské rady, Evropského parlamentu a Evropské komise se v Římské agendě zavázali k práci na dosažení sociální Evropy. Tento závazek je založen na zásadách udržitelného růstu a prosazování pokroku v hospodářské i sociální oblasti, soudržnosti a konvergence a zároveň na dodržování integrity vnitřního trhu; na Unii, která bere v potaz různorodost vnitrostátních systémů a zohledňuje klíčovou úlohu sociálních partnerů; na Unii, která prosazuje rovnost mezi ženami a muži, jakož i práva a rovné příležitosti pro všechny; na Unii, která bojuje proti nezaměstnanosti, diskriminaci, sociálnímu vyloučení a chudobě; na Unii, kde mladí lidé dostávají nejlepší vzdělání a odbornou přípravu a mohou studovat a nalézat uplatnění po celém kontinentu, a na Unii, která chrání naše kulturní dědictví a propaguje kulturní rozmanitost.³ Sociální partneři se zavázali, že budou dál přispívat k Evropě, která přináší výsledky pro své pracovníky a podniky.⁴
8. Dokončování evropského jednotného trhu v posledních desetiletích bylo doprovázeno rozvojem pevného sociálního acquis, což přineslo pokrok v oblastech volného pohybu, životních a pracovních podmínek, rovnosti žen a mužů, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, sociální ochrany a všeobecného a odborného vzdělávání. Zavedení eura zajistilo Unii stabilní společnou měnu, kterou používá 340 milionů občanů v devatenácti členských státech a která jim usnadňuje každodenní život a chrání je před finanční nestabilitou. Unie se také významně rozšířila, což vedlo k větším hospodářským příležitostem a podpoře sociálního pokroku na celém kontinentu.
9. Trhy práce a společnosti se rychle vyvíjejí, globalizace, digitální revoluce, mění se pracovní modely a společenský a demografický vývoj přináší nové příležitosti a nové výzvy. Tyto výzvy, jako jsou například značná nerovnost, dlouhodobá nezaměstnanost a nezaměstnanost mladých lidí nebo mezigenerační solidarita, jsou často v členských státech podobné, i když v různé míře.

¹ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv (2016/2095(INI)).

² Bratislavské prohlášení ze dne 16. září 2016.

³ Římské prohlášení ze dne 25. března 2017.

⁴ Společné prohlášení sociálních partnerů ze dne 24. března 2017.

-
10. Evropa prokázala své odhodlání překonat finanční a hospodářskou krizi a díky tomuto rozhodnému úsilí je hospodářství Unie nyní stabilnější, míra zaměstnanosti je na bezprecedentně vysoké úrovni a nezaměstnanost trvale klesá. Zmíněná krize však měla dalekosáhlé sociální dopady – od nezaměstnanosti mladých lidí a dlouhodobé nezaměstnanosti až po ohrožení chudobou – a řešení těchto dopadů zůstává naléhavou prioritou.
 11. Výzvy v oblasti zaměstnanosti a sociální výzvy, s nimiž se Evropa potýká, jsou z velké míry důsledkem relativně nízkého růstu, jehož příčina spočívá v nevyužitém potenciálu účasti na trhu práce a produktivity. Hospodářský a sociální pokrok spolu souvisí, a proto by vytvoření evropského pilíře sociálních práv mělo být součástí širšího úsilí o vybudování inkluzivnějšího a udržitelnějšího modelu růstu založeného na tom, že zvýšíme konkurenceschopnost Evropy a učiníme z ní lepší místo pro investice, vytvoření pracovních míst a podporu sociální soudržnosti.
 12. Evropský pilíř sociálních práv by měl sloužit jako vodítko na cestě k efektivním výsledkům v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti při řešení současných a budoucích výzev, které jsou přímo zaměřeny na uspokojení nezbytných potřeb lidí, i na cestě k zajištění lepšího uzákonění a uplatňování sociálních práv.
 13. Větší důraz na zaměstnanost a výsledky v sociální oblasti je potřebný zejména pro zvýšení odolnosti a prohloubení hospodářské a měnové unie. Z tohoto důvodu je evropský pilíř sociálních práv koncipován zejména pro eurozónu, ale je určen všem členským státům.
 14. Evropský pilíř sociálních práv formuluje zásady a práva nezbytné pro spravedlivé a dobře fungující trhy práce a systémy sociálního zabezpečení v Evropě 21. století. Znovu zdůrazňuje některá z práv, která jsou již součástí *acquis* Unie. Přidává nové zásady, které reagují na výzvy vyplývající ze společenského, technologického a hospodářského vývoje. K tomu, aby tyto zásady a práva byly právně vymahatelné, je třeba nejprve na příslušné úrovni přijmout specifická opatření nebo právní předpisy.
 15. Zásady zakotvené v evropském pilíři sociálních práv se týkají občanů Unie a státních příslušníků třetích zemí s oprávněním k pobytu. Odkazuje-li zásada na pracovníky, týká se všech osob v zaměstnání bez ohledu na jejich zaměstnanecký status a typ a délku trvání pracovního poměru.
 16. Evropský pilíř sociálních práv nebrání členským státům nebo jejich sociálním partnerům ve vytvoření ambicióznějších sociálních norem. Zejména nesmí být nic v evropském pilíři sociálních práv vykládáno jako omezení nebo negativní ovlivnění práv a zásad již uznaných v jejich příslušných oblastech uplatňování právem Unie nebo mezinárodním právem a mezinárodními dohodami, jejichž smluvní stranou je Unie nebo všechny členské státy, včetně Evropské sociální charty podepsané v Turíně dne 18. října 1961 a relevantních úmluv a doporučení Mezinárodní organizace práce.
 17. Naplňování evropského pilíře sociálních práv představuje sdílený politický závazek a odpovědnost. Evropský pilíř sociálních práv by měl být prováděn na úrovni Unie i na úrovni členských států v rámci jejich příslušných pravomocí, s řádným přihlédnutím k rozdílné

socioekonomické situaci a různorodosti systémů v jednotlivých členských státech, včetně úlohy sociálních partnerů, a v souladu se zásadami subsidiarity a proporcionality.

18. Na úrovni Unie evropský pilíř sociálních práv nepředstavuje rozšíření pravomocí a úkolů, které jsou Unii svěřeny Smlouvami. Měl by být prováděn v rámci uvedených pravomocí.
19. Evropský pilíř sociálních práv respektuje rozmanitost kultur a tradic národů Evropy, národní identitu členských států a uspořádání jejich veřejné moci na státní, regionální a místní úrovni. Vytvořením evropského pilíře sociálních práv zejména není dotčeno právo členských států na vymezení základních zásad jejich systémů sociálního zabezpečení a na správu jejich veřejných financí a nesmí jím být zásadně ovlivněna jejich finanční rovnováha.
20. Při posilování sociálních práv a podpoře udržitelného a inkluzivního růstu zaujímá ústřední místo sociální dialog. Klíčovou roli při naplňování a provádění evropského pilíře sociálních práv mají sociální partneři na všech úrovních v souladu s jejich samostatností při vyjednávání a uzavírání smluv a právem na kolektivní vyjednávání a kolektivní akce.

Evropský pilíř sociálních práv

Kapitola I: Rovné příležitosti a přístup na trh práce

1. Všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení

Každý má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, aby si udržel a nabyl dovedností, které mu umožní účastnit se plně na životě společnosti a úspěšně zvládat přechody na trhu práce.

2. Rovnost žen a mužů

- a) Rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariéřního růstu.
- b) Ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci.

3. Rovné příležitosti

Bez ohledu na pohlaví, rasu nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci má každý právo na rovné zacházení a příležitosti, pokud jde o zaměstnání, sociální ochranu, vzdělávání a přístup ke zboží a službám dostupným veřejnosti. Musí být podporovány rovné příležitosti nedostatečně zastoupených skupin.

4. Aktivní podpora zaměstnanosti

- a) Každý má právo na včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc pro zlepšení vyhlídek na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti. Zahrmuto je právo na pomoc pro účely hledání pracovního místa a pro účely odborné přípravy a rekvalifikace. Každý má právo na převod nároků na sociální ochranu a odbornou přípravu v době přechodu mezi zaměstnáními.
- b) Mladí lidé mají právo na další vzdělávání, učňovskou přípravu, stáž nebo na nabídku pracovního místa dobré kvality do čtyř měsíců od ztráty zaměstnání nebo ukončení svého vzdělávání.

-
- c) Nezaměstnaní mají právo na personalizovanou, kontinuální a konzistentní pomoc. Dlouhodobě nezaměstnaní mají právo na hlubkové individuální posouzení své situace nejpozději 18 měsíců od ztráty zaměstnání.

Kapitola II: Spravedlivé pracovní podmínky

5. Bezpečné a adaptabilní zaměstnání

- a) Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě. Musí se podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou.
- b) V souladu s právními předpisy a kolektivními smlouvami musí být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám hospodářské situace.
- c) Musí se podporovat inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky. Musí se podporovat podnikání a samostatná výdělečná činnost. Musí se usnadňovat profesní mobilita.
- d) Musí se zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv. Zkušební doba by měla být přiměřenou délkou.

6. Mzdy

- a) Pracovníci mají právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň.
- b) Musí být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však musí být zachován přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci. Musí být zamezeno chudobě pracujících.
- c) Všechny mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem podle vnitrostátních zvyklostí a musí být uznávána samostatnost sociálních partnerů.

7. Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění

- a) Pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby.
- b) Před propuštěním mají pracovníci právo být informováni o jeho důvodech a musí jim být dána přiměřená výpovědní doba. Mají právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace.

8. Sociální dialog a zapojení pracovníků

- a) Sociální partneři musí být při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí. Musí být podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je uznávána jejich samostatnost a právo na kolektivní akce. V příslušném případě musí být smlouvy uzavřené mezi sociálními partnery prováděny na úrovni Unie a jejich členských států.

-
- b) Pracovníci nebo jejich zástupci mají právo na včasné informování a projednávání v záležitostech, které se jich týkají, zejména v případě převodu, restrukturalizace a fúze podniku a hromadného propouštění.
 - c) Musí být podporováno zvýšení kapacity sociálních partnerů posilovat sociální dialog.

9. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na vhodnou dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám. Ženy a muži musí mít rovný přístup ke zvláštním dovoleným, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti a musí být motivováni k jejich vyváženému využití.

10. Zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochrana údajů

- a) Pracovníci mají právo na vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- b) Pracovníci mají právo na pracovní prostředí, které je uzpůsobené jejich profesním potřebám a které jim umožní prodloužit jejich účast na trhu práce.
- c) Pracovníci mají právo na ochranu svých osobních údajů v kontextu zaměstnání.

Kapitola III: Sociální ochrana a začleňování

11. Péče o děti a podpora dětí

- a) Děti mají právo na cenově dostupné a kvalitní vzdělávání a péči v raném věku.
- b) Děti mají právo na ochranu před chudobou. Děti ze znevýhodněných prostředí mají právo na zvláštní opatření pro zvýšení rovných příležitostí.

12. Sociální ochrana

Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají zaměstnanci a za srovnatelných podmínek osoby samostatně výdělečně činné právo na přiměřenou sociální ochranu.

13. Podpora v nezaměstnanosti

Nezaměstnaní mají právo na přiměřenou aktivační podporu od veřejných služeb zaměstnanosti, aby se mohli (znovu)začlenit na trhu práce a na přiměřenou podporu v nezaměstnanosti po přiměřenou dobu v souladu se svými příspěvky a vnitrostátními pravidly způsobilosti. Tato podpora nesmí být demotivační pro rychlý návrat do zaměstnání.

14. Minimální příjem

Každý, kdo nemá dostatečné prostředky, má právo na přiměřené dávky zaručující minimální příjem, který mu umožní důstojný život ve všech etapách života a účinný přístup k podpornému zboží a službám. V případě osob, které mohou pracovat, by měly být dávky zaručující minimální příjem kombinovány s pobídkami (znovu)začlenění na trhu práce.

15. Příjem ve stáří a důchody

- a) Pracovníci a osoby samostatně výdělečně činné v důchodu mají právo na důchod, který odpovídá jejich příspěvkům a zajišťuje přiměřený příjem. Ženy a muži musí mít rovné příležitosti nabývat důchodová práva.
- b) Každý má ve stáří nárok prostředky zajišťující důstojný život.

16. Ochrana zdraví

Každý má právo na včasný přístup k cenově dostupné a kvalitní preventivní a léčebné zdravotní péči.

17. Začlenění osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mají právo na podporu zaručující příjem, který jim zajistí důstojný život, na služby, které jim umožní účast na trhu práce a na životě společnosti, a na pracovní prostředí uzpůsobené jejich potřebám.

18. Dlouhodobá péče

Každý má právo na cenově dostupné a kvalitní služby dlouhodobé péče, zejména služby domácí péče a komunitní péče.

19. Bydlení a pomoc pro osoby bez domova

- a) Osobám v nouzi musí být poskytnut přístup k sociálnímu bydlení nebo k pomoci v oblasti bydlení dobré kvality.
- b) Zranitelné osoby mají právo na vhodnou pomoc a ochranu před nuceným vystěhováním.
13129/17 id/PH/jhu 13 DG B 1C CS
- c) Osobám bez domova musí být poskytnuto přiměřené přístřeší a služby, aby se podpořilo jejich sociální začlenění.

20. Přístup k základním službám

Každý má právo na přístup ke kvalitním základním službám, včetně vody, hygienického zařízení, energií, dopravy, finančních služeb a digitálních komunikací. Osobám v nouzi musí být k dispozici pomoc pro přístup k těmto službám.

Evropský pilíř sociálních práv byl přijat 17. listopadu 2017 na sociálním summitu ve švédském Göteborgu. Dvacet principů, podle kterých by měla být formulována budoucí evropská sociální politika má doporučující charakter, právní závaznost nemá. Do budoucna má občánům EU zajistit nová a účinnější práva.

Vydalo nakladatelství SONDY, s.r.o.
Editor: Mgr. Jana Kašparová
Českomoravská konfederace odborových svazů

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.
SOCIÁLNÍ OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ V EVROPĚ

Zlom DTP SONDY, tisk TMV Praha

sondy - 2017

nám. Winstona Churchilla 2, 130 00 Praha 3,
tel. 234 462 328, e-mail: sondy@cmkos.cz, www.esondy.cz

