

**Průběh a efekty implementace
vybraných pracovněprávních směrnic
EU v ČR**

Markéta Nekolová

VÚPSV, v.v.i. Praha
2010

Publikace byla schválena ediční vědeckou radou ve složení:

doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (VÚPSV, v.v.i. Praha)
Ing. Martin Holub, Ph.D. (VÚPSV, v.v.i. Praha)
Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D. (FSV UK Praha)
Ing. Robert Jahoda, Ph.D. (MU Brno)
Ing. David Prušvic, Ph.D. (MF ČR)
Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠFS Praha)
Ing. Jan Molek, CSc. (JU České Budějovice)

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

Praha 2, Palackého náměstí 4

Jako svou 395.

Vyšlo v roce 2010, 1. vydání, náklad 220 výtisků, počet stran 56

Tisk: VÚPSV.v.v.i.

Recenze: doc. Ing. Otakar Němec, CSc. ((VŠE Praha)

JUDr. Pavel Dvořák (MPSV)

ISBN 978-80-7416-058-5

<http://www.vupsv.cz>

Abstrakt

Tato kvalitativně zaměřená studie přibližuje české odborné veřejnosti procesy implementace 6 vybraných pracovněprávních směrnic EU v gesci MPSV upravujících některé aspekty pracovních podmínek v ČR. U každé směrnice provádí exploraci formálních aspektů implementace, věcné stránky implementace a pochopitelně také praktických dopadů přijatého způsobu transpozice směrnice na českém trhu práce. Na samý závěr nabízí určité zobecnění společných rysů implementačních procesů. Práce na přijetí směrnic jako součást harmonizačních předvstupních procesů začaly v ČR s určitým zpožděním po roce 1998 současně se změnou vlády. Na jejich tvorbě spolupracovali všichni sociální partneři. Rozpory, které se v průběhu implementace mezi sociálními partnery objevily, měly vztah k míře ochrany/flexibility pracovních podmínek, kterou články směrnic posunovaly. Na způsobu implementace se značně projevil nedostatek zkušeností, většina článků směrnic byla doslovně přejata do našeho práva, zejména tedy do zákoníku práce. Směrnice se podařilo prakticky plně transponovat do českého právního prostředí. Praktické efekty implementace směrnic jsou zatím málo prozkoumanou oblastí. Lze však říci, že přijetí směrnic v ČR zvýšilo ochranu zaměstnanců, zlepšilo jejich postavení na trhu práce, zvláště vůči zaměstnavatelům, ale tím logicky zvýšilo i náklady zaměstnavatelů na pracovní sílu zejména administrativního charakteru a v případě některých směrnic omezilo flexibilitu zaměstnávání. Všechny směrnice působí rovněž podpůrně na oblast podnikového sociálního dialogu. Zásadním problémem spojeným s implementací směrnic v ČR je špatná vymahatelnost pracovního práva způsobená poddimenzovaností inspekce práce, úřadů práce a neexistencí zvláštních soudních řízení ustanovených k těmto účelům.

Klíčová slova: směrnice EU, pracovní právo, pracovní podmínky, implementace

Abstract

This study is qualitatively oriented and describes the implementation of the six Labour Law Directives governing some aspects of the working conditions to the Czech interested public and experts. All the Directives are in gestion of the Czech Ministry of Labour and Social Affairs. This paper explores the formal aspects of implementation, material aspects of implementation and of course, the practical implementation and effects on the Czech labour market. In very conclusion it presents certain generalization of the common features of these processes. Implementation as part of the Czech harmonization of legislation started with the certain delay in 1998. All social partners cooperated on this process. Any disputes between them were related to the degree of security/flexibility of working conditions affected by these Directives. Way of transposition was affected by the lack of experiences; most of articles were literally translated into the Czech law, namely into the Labour Code. Nevertheless the Czech Republic fully incorporated all Directives into the Czech labour law. Practical effects of implementation have been a very little explored area yet. It's possible to say that all Directives enhanced employees' security, improved theirs situation on labour market, especially in face of employers. At the same time however they increased administrative costs of employers and some Directives also limited external numerical flexibility (hiring of a certain groups of employees). All directives also promoted social dialog on enterprise level. The fundamental problem related to this issue is a low enhancement of the labour law in CR. It's caused by personal defficiencies of the labour inspectorates and employment offices and by the absence of special judicial procedures intended for labour law disputes.

Key words: EU directives, labour law, working conditions, implementation

Obsah

Úvod	7
1. Směrnice č. 1994/45 o zřízení Evropské rady zaměstnanců	8
1.1 Formální aspekty implementace	8
1.2 Věcné aspekty implementace	9
1.2.1 Rozsah působnosti směrnice v ČR	9
1.2.2 Přijatý způsob uplatňování práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání	10
1.2.3 Zodpovědnost za zřízení Evropské rady zaměstnanců	10
1.2.4 Vytvoření zvláštního vyjednávacího výboru	10
1.2.5 Obsah dohody mezi ústředím a zvláštním vyjednávacím výborem	11
1.2.6 Působení Evropské rady zaměstnanců a průběh informačních a konzultačních procesů	12
1.2.7 Otázka ochrany zástupců zaměstnanců	12
1.3 Efekty implementace	13
1.3.1 Praktická implementace	13
1.3.2 Hlavní legislativní změny	14
Závěr	15
2. Směrnice č. 1994/33 o ochraně mladistvých pracovníků	16
2.1 Formální aspekty implementace	16
2.2 Věcné aspekty implementace	17
2.2.1 Obecný rozsah působnosti směrnice v ČR	17
2.2.2 Otázka zákazu dětské práce	17
2.2.3 Povolené kulturní a jiné aktivity dětí	18
2.2.4 Ochrana zdraví mladistvých pracovníků	19
2.2.5 Regulace pracovní doby mladistvých pracovníků	19
2.3 Efekty implementace	20
2.3.1 Praktická implementace	20
2.3.2 Hlavní legislativní změny	21
Závěr	22
3. Směrnice č. 1991/533 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru ..	23
3.1 Formální aspekty implementace	23
3.2 Věcné aspekty implementace	24
3.2.1 Rozsah působnosti směrnice	24
3.2.2 Povinnost informovat o podmínkách pracovní smlouvy	24
3.2.3 Způsob informování	25
3.2.4 Otázka vysílaných pracovníků	25
3.2.5 Dodatečné úpravy pracovní smlouvy	25
3.2.6 Způsob uzavírání pracovní smlouvy	26
3.2.7 Ochrana práv zaměstnanců	26
3.3 Efekty implementace	26
3.3.1 Praktická implementace	26
3.3.2 Hlavní legislativní změny	27
Závěr	28

4. Směrnice č. 1998/59 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění	29
4.1 Formální aspekty implementace	29
4.2 Věcné aspekty implementace.....	30
4.2.1 Rozsah působnosti směrnice	30
4.2.2 Přijaté informační postupy a formy projednání kolektivního propouštění	31
4.2.3 Časový harmonogram hromadného propouštění.....	32
4.2.4 Opatření k vymáhání práva	32
4.3 Efekty implementace	32
4.3.1 Praktická implementace	32
4.3.2 Hlavní legislativní změny	33
Závěr	34
5. Směrnice č. 2002/14 stanovující obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v EU	35
5.1 Formální aspekty implementace	35
5.2 Věcné aspekty implementace.....	36
5.2.1 Rozsah působnosti směrnice	36
5.2.2 Právo na informace a projednání	36
5.2.3 Otázka důvěrných informací.....	38
5.2.4 Zástupci zaměstnanců.....	39
5.2.5 Opatření k vymáhání práva	39
5.3 Efekty implementace	39
5.3.1 Praktická implementace	39
5.3.2 Hlavní legislativní změny	40
Závěr	41
6. Směrnice č. 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby	42
6.1 Formální aspekty implementace	42
6.2 Věcné aspekty implementace.....	43
6.2.1 Předmět a rozsah působnosti směrnice	43
6.2.2 Regulace pracovní doby.....	44
6.2.3 Odchylky a výjimky	47
6.2.4 Možnost tzv. opt-out.....	49
6.3 Efekty implementace	49
6.3.1 Praktická implementace	49
6.3.2 Hlavní legislativní změny	50
Závěr	51
Shrnutí společných rysů	52
Zdroje	54
Příloha - Abecední seznam zkratk	56

Úvod

Proces harmonizace evropského pracovního práva s českou pracovní legislativou započal na konci 90. let v souvislosti s připravovaným vstupem ČR do struktur EU. Vedle jednotlivých nařízeních, která jsou v členských zemích od určitého data platná přímo, vydává Evropská rada také směrnice, které je k určitému datu každá členská země povinna začlenit do svého pracovního práva. V oblasti trhu práce existují desítky směrnic upravujících určité aspekty trhu práce společně pro všechny členské země. Regulují takové oblasti jako pracovní podmínky, rovné zacházení mezi muži a ženami na trhu práce, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, volný pohyb osob a sociální zabezpečení osob migrujících v rámci EU.

Předmětem této studie je 6 evropských směrnic regulujících vybrané aspekty pracovních podmínek zaměstnanců v zemích EU. Výběr právě těchto směrnic není náhodný. Jedná se o směrnice, jejichž transpozice byla ve většině zemí EU spojována s různou mírou komplikací a nejednoznačností. Jedná se o následující směrnice:

- *směrnice č. 1994/45 o zřízení evropské rady zaměstnanců,*
- *směrnice č. 1994/33 o ochraně mladistvých pracovníků,*
- *směrnice č. 1991/533 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru,*
- *směrnice č. 1998/59 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění,*
- *směrnice č. 2002/14 stanovující obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v EU,*
- *směrnice č. 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby.*

Většina informací obsažených v této studii byla zjišťována v rámci mezinárodního projektu Evropské komise, který probíhal v letech 2006 až 2008 ve všech zemích EU včetně ČR a který usiloval o podchycení problematických aspektů uvedených směrnic při jejich implementaci do národního práva.

Z metodologického hlediska se jedná o čistě kvalitativní práci 6 případových studií postavených na analýze evropských a českých právních dokumentů a na informacích vybraných aktérů trhu práce, kterých se implementace směrnic v ČR bezprostředně dotkla.

Cílem studie je podrobnější explorační formálních i věcných aspektů transpozice evropských směrnic o pracovních podmínkách do českého právního prostředí, doplněná o dosavadní zkušenosti aktérů trhu práce s praktickou stránkou implementace v českém prostředí. Hlavním smyslem zpracování publikace je předat české odborné veřejnosti dosavadní zkušenosti spojené s implementačními procesy v oblasti pracovního práva.

1. Směrnice č. 1994/45 o zřízení Evropské rady zaměstnanců

Směrnice Evropské rady č. 1994/45/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 vychází z hlavní myšlenky Charty Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců. Charta jasně deklaruje význam rozvíjení a zlepšování procesů informování a konzultování zaměstnanců ve všech podnicích, zejména pak v podnicích působících ve dvou a více zemích EU.

Globalizace ekonomiky nevyhnutelně vede podniky k jejich koncentraci, vytváření mezinárodních fúzí, vzájemných koupí apod. Jinými slovy to znamená, že základní struktura podniků se internacionalizuje. Podpora rozvoje ekonomických aktivit podniků a skupin podniků působících ve více zemích by měla být svázána se zabezpečením konzultačních a informačních procesů týkajících se přijímaných rozhodnutí se zástupci všech zaměstnanců těchto podniků.

V ČR působily a působí tradičně jako zástupci zaměstnanců odborové svazy zaměstnanců, proto zmiňované myšlenky nebyly pro české prostředí novým fenoménem. Na druhé straně, díky dlouhodobé tradici socialistického modelu hospodářství, se transpozice této směrnice zajišťující nový způsob reprezentace zájmů českých zaměstnanců střetávala s mnoha komplikacemi, námitkami a byla přijímána řadou aktérů s nedůvěrou. Práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání do přijetí směrnice v ČR totiž žádným způsobem upravena nebyla. Následující text průběh její implementace v ČR přiblíží podrobněji.

1.1 Formální aspekty implementace

Proces transpozice směrnice o Evropské radě zaměstnanců (dále jen „ERZ“) do českého právního prostředí - konkrétně do zákoníku práce - byl spojen s implementací dalších 38 směrnic EU regulujících oblast trhu práce. Tato hlavní harmonizační novela zákoníku práce (dále jen „ZP“) byla parlamentem přijata v roce 2000. Na tvorbě novelizovaného znění ZP se podíleli všichni sociální partneři. Pro tento účel MPSV vytvořilo pracovní skupinu složenou z expertů sociálních partnerů, zástupců akademické půdy, právních expertů a osob z praxe. Zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů využili svého postavení v tripartitě a argumentovali na půdě dolní i horní komory parlamentu pro zapracování svých požadavků do novely ZP s tím, že reprezentují konečné uživatele této novely - zaměstnance a zaměstnavatele.

Konečná podoba návrhu novely ZP tak byla výsledkem mnoha diskusí a kompromisů. Hlavním třecím bodem se ukázala být volba způsobu reprezentování českých zaměstnanců. Do přijetí novely byli všichni zaměstnanci reprezentováni výlučně odborovými organizacemi zaměstnanců. Proto bylo (v souladu s transpozicí směrnice o právech zaměstnanců na informace a konzultace - viz další případová studie) nezbytné vytvořit právní předpoklady pro případ, kdy zaměstnanec nebude členem žádné odborové organizace. Po dlouhých jednáních bylo rozhodnuto, že další zástupci zaměstnanců - rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) mohou být v podniku ustaveni/voleni pouze v případě, že zde dosud nepůsobí žádná odborová organizace. Až do dubna 2008 totiž nebylo

přípustné, aby na úrovni podniku existovaly vedle sebe např. rada zaměstnanců a odborová organizace¹. Toto rozhodnutí mělo pochopitelně značný vliv i na způsob reprezentace zájmů v rámci ERZ. Zástupce ERZ mohou na úrovni podniku vybírat buď z rady zaměstnanců nebo z odborové organizace nebo ze zvolených zástupců pro BOZP.

Směrnice o ERZ byla inkorporována do novely ZP v roce 2000, a to do článků 25d-25l (články 25d-25k však nabyly účinnosti až vstupem ČR do EU 1. května 2004). Článek 25l umožňující nečlenům EU přidat se k ERZ po souhlasu ústředního managementu a zvláštního vyjednávacího výboru (dále jen „ZVV“) vstoupil v platnost 1. ledna 2001.

Vedle uvedených, spíše mocensky založených, obtíží a průtahů obsahovala původní transpozice směrnice o ERZ některé další formální i věcné nedostatky. O jejich nápravu se postaral nový zákoník práce v roce 2006 (§ 288-299), který do článků začlenil dosud chybějící definice a ustanovení.

1.2 Věcné aspekty implementace

Směrnice o ERZ je v této studii věcně analyzována pouze v těch oblastech, které jsou z hlediska její aplikace v ČR nejzásadnější. Studie si tak nečiní nárok na úplné zvládnutí obsahu směrnice, mimo jiné také z obavy o přílišnou rozsáhlost a tím i nepřehlednost výsledného textu. Hned na úvod směrnice definuje hlavní pojmy, o kterých pojednává. Povinností každého členského státu je inkorporovat i tyto definice (samozřejmě nikoliv doslovně, ale tak, aby jejich význam nemohl být zpochybněn). Tato směrnice pracuje s pojmy, jako je „řídící zaměstnavatel“, „zaměstnavatel s působností na území členských států EU“, „skupina zaměstnavatelů“ s toutéž působností, „ústředí“, „informace“, „projednání“ a „počet zaměstnanců“. Některé z ústředních pojmů směrnice ČR do původního ZP z roku 1965 neinkorporovala, ale při tvorbě nového ZP (z roku 2006) byl tento deficit napraven.

1.2.1 Rozsah působnosti směrnice v ČR

Podle nového ZP (§ 288) z roku 2006 se povinnost poskytovat nadnárodní informace a konzultace podle této směrnice vztahuje na všechny:

- zaměstnavatele působící ve dvou a více zemích EU (přesněji evropského ekonomického prostoru) se sídlem v ČR;
- organizační složky takto definovaného zaměstnavatele sídlící v ČR;
- představitele takto definovaného zaměstnavatele, pokud mají sídlo na území ČR.

Takto formulovaný rozsah je plně v souladu s požadavky směrnice.

Podle ZP (289, odstavec 3) se právo na založení ERZ vztahuje na zaměstnavatele operující na území evropského ekonomického prostoru a sídlící v jednom ze členských států. Zákoník však umožňuje zvýšit rozsah působnosti směrnice; povinnost poskytovat informace a projednání je možné aplikovat také na zaměstnavatele se sídlem v nečlenských zemích.

¹ Od dubna 2008 však vstoupila v platnost novela zákoníku práce, která souběžnou činnost různých zástupců zaměstnanců povoluje.

ČR do ZP nezačlenila výjimku danou článkem 1.5 směrnice, která se týká možnosti vyjmout z působnosti této směrnice posádky obchodního loďstva.

1.2.2 Přijatý způsob uplatňování práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání

Podle ZP má být právo zaměstnanců zaměstnavatelů působících ve více zemích EU na nadnárodní informace a projednání zajištěno sjednaným nadnárodním informačním a konzultačním procesem nebo prostřednictvím Evropské rady zaměstnanců. ERZ má přitom být založena na základě smlouvy (ujednání) mezi zvláštním vyjednávacím výborem (reprezentantem zaměstnanců) a ústředím zaměstnavatele. Zvolený způsob výkonu práva na nadnárodní informace a projednání je plně v souladu s požadavky směrnice.

1.2.3 Zodpovědnost za zřízení Evropské rady zaměstnanců

Za zajištění podmínek pro zřízení a činnost zvláštního vyjednávacího výboru (dále jen „ZVV“ a následně ERZ je zodpovědný zaměstnavatel působící ve dvou či více zemích EU (§ 288). Tento zaměstnavatel na své vlastní náklady zajistí podmínky pro vytvoření a činnost ZVV, ERZ nebo pro jiný ujednaný nadnárodní informační a konzultační postup. Hradí přitom náklady na organizování jednání, tlumočení, cestovné a ubytování členů těchto orgánů a také náklady na jednoho odborníka účastnícího se těchto jednání.

Ústředí zaměstnavatele je povinno poskytnout informace o celkovém počtu a struktuře zaměstnanců. Podle ZP (§ 289, odstavec 4) výsledný počet zaměstnanců vychází z průměrného počtu zaměstnaných během posledních dvou let před podáním žádosti o zřízení ERZ.

Ústředí zaměstnavatele zahajuje diskusi o založení ZVV a iniciuje jeho první jednání. Podobný postup je stanoven při zřizování ERZ, kde ústředí rovněž organizuje první ustavující jednání. Tyto diskuse mají být vedeny ve společném duchu a vzájemně spolupráci tak, jak to požaduje text směrnice.

1.2.4 Vytvoření zvláštního vyjednávacího výboru

Vznik, činnost a složení ZVV reguluje § 290-293 ZP v souladu s textem směrnice. Zvláštní vyjednávací výbor se ustavuje, aby za zaměstnance vyjednal s ústředím smlouvu (ujednání) o ustavení ERZ nebo jiný postup pro nadnárodní informace a projednání. Členové ZVV jsou v ČR jmenováni z řad zaměstnanců zástupci zaměstnanců, kteří působí u zaměstnavatele na společném jednání. Pokud zde žádní zástupci zaměstnanců nepůsobí, zvolí si zaměstnanci své reprezentanty na společném jednání. Jednání o vytvoření ZVV je iniciováno ústředím zaměstnavatele, případně na základě písemné žádosti nejméně 100 zaměstnanců minimálně dvou členských zemí EU, ve kterých řídící zaměstnavatel působí (žádost mohou podat také jejich zástupci). Vyjednávací výbor tvoří nejméně 3 a nejvíce 18 členů. Počet 18 členů může být překročen, aby každý členský stát, na jehož území má zaměstnavatel své sídlo nebo umístění organizační složky, byl zastoupen jedním členem. Další člen je vyslán za zaměstnance zaměstnavatele z území každého členského státu, kde je alespoň 25 % zaměstnanců, další 2 členové za zaměstnance zaměstnavatele z území každého

členského státu, kde je alespoň 50 % zaměstnanců, a 3 další členové za zaměstnance zaměstnavatele z území každého státu, kde je alespoň 75 % všech zaměstnanců.

Ústředí iniciuje ustavující jednání o vytvoření ZVV neprodleně po obdržení informací o nominovaných členech ZVV. Na tomto jednání ZVV volí svého předsedu. Před každým dalším jednáním s ústředím má ZVV právo samostatně se sejít. Výsledky jednání s ústředím přijímají členové ZVV většinou svých hlasů. V případě potřeby může ZVV pozvat na jednání s ústředím odborníky. Všechny náklady spojené s vytvořením a činností ZVV (cestovné, tlumočení apod.) spolu s náklady na jednoho odborníka hradí zaměstnavatel.

Ukončení činnosti ZVV není v ZP ani ve směrnici jednoznačně stanoveno. Spíše se logicky předpokládá, že jeho existence bude ukončena ustavením ERZ (či jiného postupu) nebo předčasným ukončením jednání s ústředím. Zákoník práce, stejně jako směrnice, ctí princip autonomie obou aktérů nadnárodního dialogu. Oba nezávisle přijímají výsledky a rozhodnutí společného jednání, včetně rozhodnutí nezačínat vyjednávání o zřízení ERZ vůbec či ukončit je předčasně. Proces, kterým se předčasně končí vyjednávání, je stanoven ZP. Podle něj může být vyjednávání zrušeno 2/3 většinou hlasů členů ZVV. Nové kolo jednání o zřízení ERZ pak může být započato nejdříve za dva roky po tomto zrušení.

1.2.5 Obsah dohody mezi ústředím a zvláštním vyjednávacím výborem

Je třeba zdůraznit, že i v případě, že smlouva (ujednání) mezi ústředím a ZVV je podepsána, nemusí nutně vést ke zřízení ERZ. Je možné v ní sjednat zcela jiný způsob zajišťující nadnárodní informace a projednání. Pokud se však obě strany domluví na ustavení ERZ, mají na výběr dva postupy. Za prvé, se řídí ustanoveními ZP § 294, který reguluje vznik ERZ ujednáním. Nebo za druhé, postupují podle § 296-297, který reguluje ustavení ERZ zákonem.

Ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání musí být zpracováno písemnou formou a musí obsahovat postup, jakým budou zástupci zaměstnanců informováni a jak budou projednávány zásadní otázky týkající se zájmů zaměstnanců. Musí tedy nutně obsahovat:

- předmět informací a projednání, především nadnárodního charakteru, které se týkají důležitých zájmů zaměstnanců,
- způsob a zajištění možnosti zástupců zaměstnanců společně projednat informace, které jim ústředí poskytne,
- způsob a zajištění projednávání s ústředím nebo s jiným příslušným stupněm řízení.

Obsah dohody o **ustavení ERZ ujednáním** je regulován ZP § 294. Seznam povinných položek uvedený v tomto paragrafu je však pouze demonstrativní; dohoda může obsahovat řadu dalších položek, na kterých se obě strany vzájemně dohodnou. Smlouva o ERZ musí být v souladu se směrnicí zpracována v písemné formě a musí obsahovat:

- (a) určení všech zaměstnavatelů, na které se vztahuje,
- (b) způsob ustavení a složení ERZ, počet členů, náhradníků, délku funkčního období,
- (c) místo, četnost a trvání jednání ERZ,

- (d) úkoly, oprávnění a povinnosti ERZ, ústředí a zaměstnavatelů při výkonu práva zaměstnanců na informace a projednání,
- (e) způsob svolávání schůzí,
- (f) způsob financování nákladů na činnost ERZ,
- (g) ustanovení o postupu při organizačních změnách,
- (h) dobu účinnosti ujednání o ERZ a o možnosti změn ujednání, včetně přechodných ustanovení.

ZVV a ústředí mohou v dohodě rovněž sjednat zvýšení rozsahu působení ERZ na zaměstnance zaměstnavatele působícího v jiných než členských zemích EU. Tato možnost vychází z dlouhodobého zájmu o podporu rozvoje informačních a konzultačních procesů mezi státy EU a mimo EU, zejména z tzv. kandidátských zemí.

Zákonem se podle ZP Evropská rada zaměstnanců ustavuje, pokud se na tom domluvily ústředí a ZVV nebo pokud ústředí *odmítá zahájit jednání po dobu 6 měsíců od podání žádosti zaměstnanců* nebo *do 3 let od podání žádosti ústředí a ZVV nedosáhly ujednání o postupu a ZVV se neusnesl na skončení vyjednávání*. Zákoník práce poté v souladu se směrnicí stanovuje nezbytné kroky vedoucí ke zřízení Evropské rady zaměstnanců (způsob jmenování členů, počet členů, délku jejich funkčního období, způsob a obsah komunikace ústředí a ERZ apod.).

1.2.6 Působení Evropské rady zaměstnanců a průběh informačních a konzultačních procesů

Základní podmínkou směrnice, kterou do ZP přejala i ČR, je požadavek, aby diskuse mezi ústředím zaměstnavatele, ZVV, ERZ nebo jiným orgánem zajišťujícím práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání byly vedeny ve **vzájemné spolupráci**. Další podmínkou působení ERZ je její povinnost **dostatečně informovat** zastupované zaměstnance o aktivitách, rozsahu činností a výsledcích konzultací se zaměstnavatelem.

Detailní výčet oblastí, o kterých má ERZ informovat zaměstnance, se v případě, že vznikla na základě ujednání (nebo byl ujednan jiný postup pro nadnárodní informace a projednání) liší případ od případu. Pokud však byla vytvořena na základě zákona, jsou tyto položky v ZP jasně stanoveny.

1.2.7 Otázka ochrany zástupců zaměstnanců

Český ZP poskytuje vysokou ochranu členům orgánů odborových organizací zaměstnaných v podniku zaměstnavatele. Pro jejich výpověď nebo okamžité zrušení poměru je totiž nutný předchozí souhlas odborové organizace. Bezpečnostní opatření ZP se však vztahují i na zástupce zaměstnanců, kteří nejsou členy odborové organizace. Členové rad zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a zdraví při práci např. nesmí být diskriminováni a jinak znevýhodňováni. Zákaz diskriminace a právo na zvýšenou ochranu bylo ZP v souvislosti s implementací směrnice rozšířeno na členy

ZVV, ERZ a zástupce zaměstnanců zajišťující jejich práva na nadnárodní informace a projednání prostřednictvím jiného sjednaného postupu.

1.3 Efekty implementace

1.3.1 Praktická implementace

Díky poměrně krátké době účinnosti směrnice v ČR (květen 2004) nejsou dostupná žádná statistická data o míře využití ERZ v podnicích na území ČR. K dispozici je pouze jeden zahraniční zdroj informací (P. Kerkhofs, ETUI-REHS), podle kterého působilo v roce 2006 v ČR 636 podniků, na které se vztahovala směrnice o ERZ. Z nich ve 333 byla vytvořena evropská rada zaměstnanců. Celkem 8 podniků má v ČR zřízeno přímo své ústředí, ale ani v jednom z nich dosud Evropská rada zaměstnanců nepůsobí.

Krátká doba účinnosti a malé zkušenosti s fungováním ERZ rovněž nepřispívají ke schopnosti zodpovědně zhodnotit praktické dopady této směrnice. Nepochybně však pozitivně přispěla k rozvoji a kultivaci sociálního dialogu na podnikové úrovni. V této souvislosti je nutné konstatovat, že český právní řád byl nejvíce ovlivněn evropskou legislativou před vstupem ČR do EU. Pravicová vláda bohužel podceňovala potřebu harmonizačních procesů, které tak byly narychlo realizovány vládou ČSSD po roce 1998. Tato situace vedla k rychlým nápravným řešením a u řady směrnic k prakticky doslovné inkorporaci znění směrnic do českého pracovního práva bez hlubších znalostí právních souvislostí. To je i případ směrnice o ERZ. Zkušenosti s fungováním ERZ byly v době její implementace velmi omezené. A především hlavní odborová konfederace (ČMKOS) její problematiku začala intenzivně studovat a na základě nabytých znalostí a zkušeností si uvědomila potřebu změny přijaté právní úpravy, což iniciovalo řadu diskusí se sociálními partnery a MPSV v minulých letech.

Zástupci ČR měli možnost na vlastní oči posoudit fungování ERZ jako její členové nebo pozorovatelé ještě před vstupem do EU a před tím, než vstoupila v platnost směrnice o právech zaměstnanců na informace a konzultace. Po vstupu do EU se těmto pozorovatelům změnil status na členy. Členy ERZ jsou nadále nejvíce zástupci odborových organizací působící v jednom z podniků.

České odborové organizace (respektive jejich konfederace - ČMKOS) jsou také dosud nejlepším zdrojem informací o fungování ERZ. Studují tuto problematiku velmi detailně, vytvářejí zvláštní pracovní skupiny a zpracovávají interní databáze a zjištěné informace. Také z toho důvodu jsou vhodným kontaktním místem, pokud je třeba vytvořit novou ERZ. Podle místopředsdkyně ČMKOS je situace v každé ERZ velmi odlišná a její možnosti závisí na obsahu dohody sepsané mezi ústředím a zvláštním vyjednávacím orgánem před jejím vytvořením. Mechanismy a procesy informování a konzultování jsou v této dohodě rovněž specifikovány. V určitých případech se dokonce zaměstnavatel a ERZ dohodnou na podepsání jakési gentlemanké smlouvy, na základě které přebírá zaměstnavatel zodpovědnost za informování zaměstnanců o výsledcích jednání s ERZ.

Obecně je hodnocení praktických efektů působení ERZ značně nevyrovnané. Někteří zúčastnění pozorovatelé hodnotí činnost ERZ kladně s tím, že znovu zvyšuje reputaci a vliv zástupců zaměstnanců a přispívá k rozvoji dialogu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na podnikové úrovni. V jiných případech je činnost ERZ kritizována. Setkání členů ERZ jsou vnímána jako luxusní a vzhledem k výsledkům jejich činnosti

1. Směrnice č. 1994/45 o zřízení Evropské rady zaměstnanců

(tj. nedostatečnému informování korigovaném ústředím) i neefektivní. Čeští zástupci zaměstnanců sdružení v ČMKOS se proto domnívají, že by ERZ měly podobně jako rady zaměstnanců sloužit výhradně k zajišťování práv zaměstnanců na informace a projednání a neměly by se zapojovat do procesů kolektivního vyjednávání, které by mělo nadále zůstat v pravomoci odborových svazů zaměstnanců. Jedná se o pochopitelný mocenský požadavek tohoto aktéra, který už před implementací této a další směrnice (o právu na informace a konzultace) bojoval za omezení moci jiných (nových) zástupců zaměstnanců v podnicích.

Klíčovým problémem spojeným s praktickým fungováním ERZ je jednak jazyková bariéra a jednak fakt, že k řadě informací se členové ERZ nedostanou z důvodu, že chybějí na neformálnějších, ale přitom co do rozhodování podniku zásadnějších akcích. Mimoto není ojedinělou praxí nedodržování zodpovědnosti zaměstnavatelů, odmítání spolupracovat na informačních a konzultačních procesech a hradit potřebné výdaje členů ERZ.

1.3.2 Hlavní legislativní změny

před směrnicí	po směrnici
absence legislativní úpravy práv zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání	sčelená úprava práv zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání v ZP

Závěr

Hlavním smyslem implementace směrnice v ČR bylo institucionální zajištění práv zaměstnanců přeshraničních zaměstnavatelů na informace a projednání. Pro ČR bylo zásadní vyrovnat se s otázkou způsobu reprezentace těchto zaměstnanců, jelikož do přijetí novely ZP transponující tuto a další směrnice byli všichni zaměstnanci v ČR reprezentováni pouze odborovými organizacemi. Bylo proto nezbytné vytvořit nástroj reprezentace pro případ, že zaměstnanec nebude členem odborů. ZP tak stanovil rady zaměstnanců, které však mohou působit v podniku pouze tehdy, když zde není založena odborová organizace. Tento výsledek měl značný vliv na přijatý způsob založení ERZ. Zástupce zaměstnanců do ERZ smí vybírat pouze odborová organizace nebo rada zaměstnanců.

Po věcné stránce byla ČR směrnice prakticky doslovně přejata do ZP. Přesto ZP z roku 1965 nebyl zcela v souladu s jejími požadavky. Např. neaplikoval ustanovení směrnice řešící otázku, kdo má být považován za řídicího zaměstnavatele (pro účely stanovení zodpovědnosti za proces vzniku ERZ), a také neobsahoval jasnou definici pojmu "podnik", jak je používána v kontextu této směrnice. Tyto nesrovnalosti byly odstraněny novým ZP v roce 2006. V současnosti je tak možné říci, že český ZP je plně v souladu se směrnicí o ERZ.

V roce 2006 působilo v ČR 636 ERZ. Je to však pouze hrubý odhad, jelikož jednotlivé rady průběžně neustále vznikají a naopak zanikají. ERZ jsou především tvořeny zástupci odborových organizací působících u nadnárodního typu zaměstnavatelů. Situace v každé ERZ je odlišná díky rozdílnému obsahu a rozsahu dohod mezi ERZ a ústředím. Hodnotit jejich dosavadní působení a účinnost jednotně není možné, jelikož se pohybuje od značně kritických posudků považujících ERZ za luxus pro zástupce zaměstnanců a její informace za nedostatečné, k soudům pozitivně vnímajícím existující možnosti informování a projednání jako velmi podstatné a užitečné.

2. Směrnice č. 1994/33 o ochraně mladistvých pracovníků

Směrnice č. 1994/33 o ochraně mladistvých pracovníků vychází za prvé, z hlavní myšlenky Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků přijaté v roce 1989 ve Štrasburgu. Za druhé pak, z konvence Mezinárodní organizace práce pojednávající o ochraně mladistvých a nejnižším věku pro vstup na trh práce.

Ustanovení směrnice zasahují do několika oblastí právní regulace, zejména oblasti zdraví a ochrany pracovníků, pracovních podmínek a školství. Proto bylo nutné při její implementaci v ČR inkorporovat jednotlivé články do více již existujících zákonů a podzákonných norem.

Oblast ochrany mladých pracovníků na trhu práce byla v ČR zákoníkem práce velmi přísně regulována již před přijetím této směrnice. Tradiční zamítavý postoj české společnosti k výkonu práce dětí a striktní regulace podmínek zaměstnávání mladistvých reflektoval již zákoník práce přijatý v období socialistického režimu. Podle něj byla dětská práce zakázána a zaměstnávání mladistvých regulováno způsobem velmi podobným směrnici. Její transpozice proto spočívala spíše v mírných úpravách dosavadních ochranných ustanovení.

Určité zpřísnění dosavadní právní úpravy regulující oblast ekonomické činnosti dětí v povolených oblastech (kultura, umění, sport a reklama), které směrnice obsahuje, bylo v podstatě jediným aspektem sporů při vyjednávání o způsobu implementace směrnice v ČR. Tato otázka je v následujícím textu hlouběji analyzována.

2.1 Formální aspekty implementace

Směrnice o ochraně mladistvých pracovníků měla v ČR nabýt účinnosti současně s jejím vstupem do EU v roce 2004. Především díky rozsáhlosti jejího znění, které zasahovalo do mnoha oblastí, rozhodli čeští sociální partneři transponovat jednotlivé články směrnice do novel již existujících zákonů - zákona o zaměstnanosti, zákona o ochraně veřejného zdraví, zákona o péči o zdraví lidu, zákona o sociálním zabezpečení, zákona o sociální pomoci dalších. Novelizovány byly také další právní předpisy v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti práce mladistvých.¹ Články směrnice regulující otázky ochrany zdraví a bezpečnosti práce při výkonu odborných praxí probíhajících v rámci školní výuky na středních školách byly inkorporovány do školského zákona.

Články obsahující regulaci zaměstnávání mladistvých včetně jejich ochrany nebylo v zásadě třeba do ZP transponovat, jelikož na základě přijaté konvence MOP již tuto regulaci obsahoval. Stejně jako ustanovení o zákazu dětské práce. Bohužel zákoník práce již podrobněji neupravoval podmínky zaměstnávání dětí v povolených oblastech ekonomiky ani způsob kontroly jejich dodržování. Proto byly tyto otázky právně upraveny novým zákonem o zaměstnanosti v roce 2004 a zákonem o inspekci práce. Inspektoráty práce také převzaly roli kontrolora dodržování pracovních podmínek mladistvých.

¹ Vyhláška MZ č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Na implementaci článků směrnice se v ČR podíleli všichni sociální partneři. Co se týče článků regulujících zaměstnávání mladistvých, nejsou známy zásadnější diskuse a návrh právní úpravy nedoprovázely žedné spory a konflikty, jelikož pracovní podmínky mladistvých byly podobně přísně regulovány již před zavedením směrnice. Horkým bramborem se stala regulace zákazu dětské práce, respektive regulace pracovních podmínek dětí ekonomicky činných v povolených oblastech (kultura, sport a reklama), která měla být součástí nového zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé a odborové svazy působící v těchto sektorech ekonomiky se postavili proti výraznému omezení výkonu práce dětí, který požaduje směrnice. Argumentovali tím, že přijetí omezujících ustanovení fakticky znemožní zaměstnavatelům zaměstnávat děti v těchto oblastech. Do té doby v těchto ekonomických sektorech děti působily podle občanského zákoníku bez jakýchkoliv limitů. I přes odpor byla nová právní úprava přijata a podmínky, za kterých lze zaměstnávat děti v povolených oblastech ekonomiky jsou od roku 2004 součástí zákona o zaměstnanosti.

2.2 Věcné aspekty implementace

Podobně jako u předchozí směrnice, ani v případě této není analyzována implementace všech jejích věcných náležitostí, ale pouze ty oblasti (články), které jsou z hlediska její aplikace v ČR klíčové. V úvodní části směrnice definuje ústřední pojmy regulované problematiky. Většinu z nich české právo zná, např. pojmy „pracovní doba“, „dětí“, „mladiství“, „doba odpočinku“. S některými však český právní řád explicitně nepracuje (např. „soft jobs“ nebo „young people“). Zákoník práce však v dostatečné míře reguluje podmínky zaměstnávání mladistvých, které je možné považovat za synonymum evropského termínu „young people“. Termínem „soft jobs“ lze vyjádřit i relativně vágní formulaci v ZP *„aktivity adekvátní věku dítěte, které jsou bezpečné a nepoškozují fyzický a psychický vývoj dítěte, etc.“*.

2.2.1 Obecný rozsah působnosti směrnice v ČR

V souladu s požadavky směrnice stanovuje ČR dvě podmínky vstupu na trh práce. První je spojena s dosažením 15 let věku, druhá pak se završením povinné devítileté školní docházky. Na tyto osoby se tudíž v ČR vztahuje regulace zákazu práce včetně možnosti udělit výjimku v určitých povolených oblastech. Podrobnější vhlad do této oblasti regulace nabízí kapitoly 2.2.2 a 2.2.3.

Pracovní podmínky mladistvých, kteří jsou definováni jako osoby ve věku 15 až 18 let, jsou rovněž v souladu se zněním směrnice velmi striktně upraveny v zákoníku práce. Této problematice se podrobně věnují kapitoly 2.2.3 a 2.2.4.

2.2.2 Otázka zákazu dětské práce

V prvé řadě platí, že v ČR je práce dětí do 15 let zakázána, čímž naplňujeme článek 4 evropské směrnice. Jedinou možnou výjimku tvoří okruh povolených aktivit, jejichž podmínky výkonu reguluje zákon o zaměstnanosti (viz kapitola 2.2.3). Děti do 14 let nemohou vykonávat ani žádné lehké práce (tzv. soft jobs) ani být zapojeny do praktického výcviku v rámci střídavého vzdělávacího procesu. Pracovní povinnosti dětí v rámci domácnosti či v rámci podnikání rodičů jsou soukromou záležitostí, nejsou tedy žádným právním předpisem v ČR regulovány.

Spodní věková hranice pro vstup na trh práce je v ČR totožná s dosažením věku 15 let. Spolu s tím však musí jedinec dokončit také povinnou devítiletou školní docházku, která začíná nejdříve ve věku 6 let a končí nejpozději ve věku 17 let. Školský zákon umožňuje studentům mladším 18 let navštěvovat střední školy, kde se střídá teoretická i praktická výuka. Způsob realizace praktické části výuky však musí být v souladu se ZP, který reguluje pracovní podmínky mladistvých (viz kapitola 2.2.5).

Dodržování zákazu dětské práce a plnění podmínek výkonu povolených ekonomických aktivit je v ČR garantováno státem a zajišťování prostřednictvím sítě 77 úřadů práce. Úřady práce mají pravomoc udělovat individuálně povolení a stejně tak zákaz výkonu činnosti dítěte, pokud jsou porušovány pracovní podmínky dané zákonem o zaměstnanosti. Zaměstnavateli mohou uložit pokutu až do výše 2 milionů Kč. Také zákonní zástupci dítěte mohou být v případě porušení pracovních podmínek dítěte sankcionováni až do výše 100 tisíc Kč.

2.2.3 Povolené kulturní a jiné aktivity dětí

Děti mladší 15 let mohou vykonávat ekonomickou činnost v souladu se směrnicí EU (článek 5) pouze v určitých povolených oblastech - oblasti umění, kultury, sportu a reklamy.² Podmínky výkonu této činnosti upravuje v ČR zákon o zaměstnanosti. Český právní řád umožňoval výkon těchto činností i před transpozicí směrnice. Byly však definovány v občanském zákoníku bez jakékoliv regulace, tj. zaměstnavatelé či rodiče měli možnost dojednat pracovní podmínky podle vlastní volby.

V současnosti, podle zákona o zaměstnanosti, může dítě vykonávat povolené okruhy aktivit pouze za podmínek, že je zohledněn věk dítěte, jedná se o bezpečnou aktivitu, která nezabraňuje plnění školních povinností a nepoškozuje zdravý vývoj dítěte. Povolení uděluje úřad práce individuálně na jeden rok na základě písemné žádosti zákonného zástupce dítěte a lékařského potvrzení dětského lékaře. Povolení musí obsahovat plný rozsah aktivit, které bude dítě vykonávat. Za podmínek, které definuje zákon o zaměstnanosti (porušení zákona), je úřad práce oprávněn výkon ekonomické aktivity dítěte zakázat.

Navrhovatelé (zaměstnavatelé), kteří na ÚP žádají povolení výkonu ekonomické aktivity dítěte, musí zajistit neustálý dozor během výkonu práce a dopravu na místo i z místa výkonu práce, pokud samozřejmě není zabezpečena zákonnými zástupci dítěte. Musí rovněž zajistit takové pracovní podmínky, které korespondují s náplní práce dítěte. Maximální rozsah pracovní doby dětí je přizpůsoben věku dítěte:

- dítě mladší než 6 let může pracovat 2 hodiny denně a maximálně 10 hodin týdně;
- dítě ve věku 6 až 10 let může odpracovat 3 hodiny denně a maximálně 15 hodin týdně;
- dítě ve věku 10 až 15 let může pracovat 4 hodiny denně a maximálně 20 hodin týdně.

I v případech, kdy dítě vykonává ekonomickou aktivitu pro více jak jednoho zaměstnavatele, nesmí jeho celková pracovní doba překročit uvedené limity.

² Mezi ziskové ekonomické aktivity ovšem nepatří:

- volnočasové kulturní aktivity neprofesionálních uměleckých skupin včetně základních uměleckých škol
- představení uměleckého charakteru organizovaná školou
- vzdělávací a naučné aktivity spojené se vzdělávacími programy
- účast na uměleckých a sportovních akcích, pokud nejsou finančně kompenzovány
- mimoškolní a volnočasové aktivity, pokud nejsou finančně kompenzovány

Podle zákona o zaměstnanosti nesmí děti nikdy pracovat v noci, tj. mezi 22 hodinou večer a 6 hodinou ráno. Zpravidla o víkendu, kdy dítě nemusí druhý den do školy, nesmí pracovat v době od 22.30 večer do 6 hodin ráno. Po pracovním dnu musí mít každé dítě nepřetržitý odpočinek nejméně po dobu 14 hodin. Pokud pracuje 5 po sobě jdoucích dní, nejméně dva následující dny musí mít pracovní volno. Nejméně 2 kalendářní dny v týdnu nesmí dítě vykonávat žádnou ekonomickou aktivitou.

Všechna uvedená ustanovení, které ČR implementovala do zákona o zaměstnanosti, jsou v souladu s požadavky směrnice EU.

2.2.4 Ochrana zdraví mladistvých pracovníků

Podle ZP je každý zaměstnavatel povinen informovat a instruovat mladistvé pracovníky a jejich zákonné zástupce o oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti práce na daném pracovišti a sdělit existující rizika a preventivní opatření spojená s daným pracovištěm. Tuto povinnost musí realizovat krátce po přijetí zaměstnance či jeho přesunutí na jiné pracovní místo. Uvedený postup plně odpovídá požadavkům směrnice v této otázce.

Mladiství v ČR mohou obecně vykonávat pouze takové práce, které jsou adekvátní jejich fyzickému a psychickému vývoji a musí být při nich zajištěna zvýšená bezpečnost a péče. Stejný požadavek je spojen s výkonem středoškolských studentských praxí realizovaných v rámci vzdělávacího procesu.

Zakázanými pracemi mladistvých jsou všechny práce v podzemí či vysoce rizikové činnosti ohrožující bezpečnost a zdraví osob. Konkrétní výčet zakázaných prací obsahuje vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb. Obecně platí, že zakázané jsou práce spojené se zvýšeným nebezpečím úrazu, na které nesmí být přijímáni nejen adolescenti, ale ani mladí lidé přesahující věk 18 let. Znění vyhlášky opět plně koresponduje s požadavky směrnice, konkrétně článku 7.

Pokud se stane, že mladistvý není schopen vykonávat práci, pro kterou má kvalifikaci z důvodů výše uvedených, je zaměstnavatel povinen ho zaměstnat jinou vhodnou činností vzhledem k jeho kvalifikaci a to až do doby, kdy bude podle ZP smět vykonávat činnosti se zvýšeným nebezpečím či rizikem úrazu.

V souladu se směrnicí je také zaměstnavatel povinen před přijetím mladistvého pracovníka či při jeho převodu na jiné pracovní místo zajistit provedení lékařského vyšetření. Tato vyšetření musí být dále prováděna nejméně jednou za rok.

2.2.5 Regulace pracovní doby mladistvých pracovníků

Pracovní podmínky, zejména regulace pracovní doby mladistvých v ČR, jsou regulovány ZP. Velmi obecně řečeno jsou zaměstnavatelé v ČR povinni mladistvým pracovníkům zajistit příznivé pracovní podmínky, které budou podporovat jejich fyzický a mentální vývoj. Při naplňování tohoto požadavku musí spolupracovat s jejich rodiči či zákonnými zástupci. Týdenní pracovní doba mladistvého mezi 16-18 lety nesmí překročit 40 hodin, což je hranice, kterou stanovuje rovněž směrnice. Týdenní pracovní doba osob mladších 16 let pak nesmí být podle směrnice i podle ZP vyšší než 30 hodin, to znamená max. 6 hodin týdně. Právě v této souvislosti se v ČR zvedala vlna nevole ze stran zaměstnavatelů, kteří v této regulaci viděli výrazné omezení dosavadního využívání mladistvých studentů na letní příležitostné práce a brigády.

V zásadě by zaměstnavatelé měli mladistvým rozdělit týdenní pracovní dobu na 5 dnů po max. osmi hodinách. Pokud provoz zaměstnavatele vyžaduje různé rozvržení pracovní doby, nesmí denní pracovní doba převýšit 9 hodin. Tato úprava pracovní doby je však možná pouze u mladistvých starších 16 let. Při směnném režimu pak nesmí délky jedné směny zaměstnanec staršího 16 let překročit 12 hodin a mezi dvěma směnami musí mít zaměstnanec alespoň 12hodinový nepřetržitý odpočinek. Všechny časové limity, které obsahuje ZP, jsou v souladu s požadavky směrnice.

Zaměstnavatelé v ČR jsou povinni poskytnout mladistvému zaměstnanci 30 minutovou přestávku na oběd či jinou přestávku nejméně jednou za 4 a půl hodiny nepřetržitého výkonu práce. Takto stanovené limity odpovídají požadavkům směrnice (článek 12).

Mladiství pracovníci mají také v souladu se směrnicí právo na nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin (ostatní pracovníci mají podle ZP nárok na 35 hodin). Přičemž neděle by měla být, pokud je to možné, jedním z těchto dnů.

Zákoník práce také zaměstnavatelům zakazuje přidělovat mladistvým hodiny přesčasové práce a noční práci. Osoby starší 16 let mohou výjimečně vykonávat práci v noci (max. však jednu hodinu), pokud to vyžadují vzdělávací procesy spojené s jejich oborem studia. Regulace práce v noci je ve vztahu k mladistvým v ČR velmi striktní, nepřipouští žádnou výjimku od uvedených limitů.

Směrnice také reguluje minimální dobu ročního odpočinku dětí a mladistvých připravujících se na školách na své budoucí povolání. V souladu s ní stanovuje české právo dvouměsíční prázdniny, na které mají studenti nárok. Mladiství v zaměstnanec-kém poměru stejně jako zbytek pracovní síly mají podle ZP právo na roční dovolenou v celkovém rozsahu 4 týdnů.

Kontrola dodržování uvedené regulace je v ČR od roku 2005 v rukou inspekce práce, respektive jednotlivých oblastních inspektorátů práce.

2.3 Efekty implementace

2.3.1 Praktická implementace

Pro ČR je typický společenský konsenzus ve věci odmítání dětské práce. Pravděpodobně díky silnému odporu k práci dětí prakticky nedocházelo k porušování zákazu dětské práce před ani po nabytí účinnosti směrnice. Výkon práce dětí ve vybraných sektorech ekonomiky individuálně povolují a kontrolují v ČR úřady práce, které mají rovněž pravomoc zákazu tohoto výkonu v případě, že zaměstnavatelé zákon o zaměstnanosti porušují. Mohou je zároveň sankcionovat až do výše 2 milionů korun. Detailněji popsat míru a souvislosti porušování zákona o zaměstnanosti však není možné, jelikož neexistuje žádná celostátní ani oblastní evidence ekonomicky aktivních dětí. Problémem je stávající právní úprava, podle které nemají úřady práce před udělením povolení možnost ověřit si, zda je výkon ekonomické činnosti pro dané dítě skutečně vhodný. Jejich role je v tomto procesu pouze formální.

Podle zkušeností oblastních inspektorů práce, kteří mají na starost kontrolu dodržování pracovních podmínek mladistvých, nacházejí pouze výjimečně, zhruba dvakrát do roka případy porušení některé z podmínek. Rovněž podnětů přicházejících na inspektoráty, oznamujících, že u určitého zaměstnavatele dochází k porušování zákoníku práce u mladistvých, je minimálně. Většina z těchto případů se pak týká

porušení zákazu práce v noci nebo uložení přesčasových hodin mladistvému zaměstnanci. Nicméně je nutné konstatovat, že inspektoráty práce neprovádějí systematickou kontrolu cíleně v sekci mladistvých zaměstnanců. To znamená, že případy porušování jsou zjištěny pouze na základě namátkových a nepravidelných kontrolních akcí inspektorů práce v jednotlivých krajích ČR. Důvodem je především nedostatečná personální vybavenost inspektorátů práce. Za této situace pochopitelně není v moci inspekce práce odhalit skutečnou míru nezákonného zaměstnávání mladistvých.

Podle odhadů inspekce práce dochází v ČR nejčastěji k porušování pracovních podmínek mladistvých v oblasti příležitostných pracovních brigád středoškoláků, kteří si tímto flexibilním způsobem práce přivydělávají při studiu na střední škole. Většinou se jedná o víkendové a prázdninové pracovní brigády, jejichž evidence však není v ČR k dispozici. Poměrně značná část těchto brigád se realizuje v rámci neformálního trhu práce - zaměstnavatelé si jejich pomocí snižují své náklady práce. Za mladistvé brigádníky neodvádějí daně, nemají s nimi sjednanou dohodu o pracovní činnosti a mohou jim určovat pracovní podmínky na základě svých potřeb. Tímto způsobem snižují své náklady většinou malé a střední podniky.

2.3.2 Hlavní legislativní změny

před směrnicí	po směrnici
pracovní podmínky mladistvých upraveny ZP podle konvence MOP	pracovní podmínky mladistvých upraveny ZP podle konvence MOP a směrnice EU; pouze mírné změny dosavadní regulace
týdenní pracovní doba mladistvých do 16 let nesmí překročit 40 hodin; tj. 8 hodin denně	týdenní pracovní doba mladistvých do 16 let nesmí překročit 30 hodin; tj. 6 hodin denně
přestávka na jídlo a oddech mladistvého zaměstnance po 5 hodinách práce	přestávka na jídlo a oddech mladistvého zaměstnance po 4,5 hodinách práce
zákon zakazuje práci dětí; výkon dětské práce v povolených oblastech upraven v občanském zákoníku bez jakýchkoliv omezení pracovní doby	zákon zakazuje práci dětí; výkon dětské práce v povolených oblastech striktně upraven na základě směrnice v zákonu o zaměstnanosti včetně úpravy pracovní doby a doby odpočinku

Závěr

V ČR byly podmínky zaměstnávání mladistvých velmi striktně regulovány i před implementací směrnice EU. Rovněž zákaz dětské práce byl pro ČR samozřejmostí. Přesto existovaly oblasti, kde výkon dětské práce byl umožněn bez jakékoliv regulace. Tento nedostatek odstranilo přijetí směrnice, která příslušnou regulaci ekonomické činnosti dětí v oblastech umění, kultury, sportu a reklamy transponovala do nového zákona o zaměstnanosti. Celý proces doprovázely konflikty a spory zainteresovaných aktérů (zaměstnavatelů a odborů), kteří neměli zájem na zavedení regulace v této oblasti.

Kromě této otázky byla směrnice díky své rozsáhlosti a zasahování do mnoha věcných oblastí transponována do několika existujících zákonů a podzákonných norem. Její transpozice je plně v souladu se zněním směrnice a nabyla účinnosti dnem vstupu ČR do EU.

Výkon práce dětí v povolených oblastech ekonomiky individuálně umožňují a kontrolují v ČR úřady práce, které mají rovněž pravomoc zákazu tohoto výkonu v případě, že zaměstnavatelé zákon o zaměstnanosti porušují. Detailnější popis míry porušování tohoto zákona není možný, jelikož neexistuje žádná celostátní ani oblastní evidence ekonomicky aktivních dětí.

Výsledky činnosti inspektorů práce naznačují, že v ČR dochází pouze výjimečně k porušování pracovních podmínek mladistvých. Inspektoráty však neprovádějí systematickou kontrolu v této oblasti především z důvodu nedostatečné personální vybavenosti. Podle odhadů dochází v ČR nejčastěji k porušování ZP při výkonu příležitostných pracovních brigád středoškoláků, případně při zaměstnávání mladistvých ve vybraných sektorech ekonomiky (cestovní ruch apod.).

3. Směrnice č. 1991/533 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

Směrnice č. 1991/533 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru byla zpracována s cílem zajistit zaměstnancům v zemích EU písemný dokument obsahující práva a povinnosti spojené s jejich pracovním vztahem a současně i veškeré jejich změny. Jedná se o zásadní dokument zejména v těch zemích EU, které neukládají zaměstnavatelům povinnost sjednávat pracovní smlouvu písemně. Členské země však mohou vyloučit z působnosti směrnice některé formy zaměstnání s cílem udržet flexibilitu smluvních ujednání na trhu práce.

Před přijetím směrnice EU v ČR byla povinnost informovat zaměstnance o jeho pracovních podmínkách součástí ZP (z roku 1965), konkrétně § 27-31, které upravovaly vznik pracovního poměru. Pracovní smlouva měla mít písemnou podobu a obsahovat závazky z ní plynoucí a určité povinné informace. Před podepsáním smlouvy měl zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s jeho právy a povinnostmi plynoucími ze smlouvy a s jeho pracovními podmínkami. Zaměstnavatel i zaměstnanec se museli domluvit na povaze práce, místu výkonu práce a datu zahájení pracovní činnosti (pracovního vztahu). Jednu kopii smlouvy měl dostat zaměstnanec.

Jelikož však i po implementaci směrnice požaduje ZP, aby pracovní smlouva vypracovávaná před zahájením pracovního poměru měla písemnou formu, bylo nutné vypořádat se při její implementaci s určitými problémy, které budou více ozřejměny v kapitole 3.3.

3.1 Formální aspekty implementace

Směrnice EU byla inkorporována do českého ZP v roce 2000 v rámci jedné z jeho velkých euronovel. Její přijetí bylo dlouho odkládáno především díky nedostatku politické vůle na straně vládnoucí ODS pracovat na harmonizačních procesech. Omezený přístup měly za této vlády k ovlivňování tvorby (nejen) pracovní legislativy rovněž sociální partneři - tripartita v podstatě nefungovala. Práce na novele tak začala až v roce 1998, kdy utvořili vládu opoziční sociální demokraté. Pod jejich režii již na procesu participovali opět všichni sociální partneři.

Úsilí začlenit tuto směrnici do ZP od počátku naráželo na neflexibilní systém formálních pracovních smluv, které ukládal ZP zpracovávat v písemné podobě. Směrnice tuto povinnost nepředpokládá, naopak počítá s tím, že právní řády zemí EU umožňují více flexibility z hlediska formy pracovní smlouvy. Tudíž počítá s možností ústní dohody, která bude doplněná povinným písemným informováním zaměstnanců o jejich právech a povinnostech. A jelikož současně s přijetím směrnice povinnost písemné pracovní smlouvy zrušena nebyla, tato novela znamenala pro české zaměstnavatele jen další administrativní zatížení a zvýšené náklady.

To bylo také důvodem, proč zástupci zaměstnavatelů v průběhu implementačního procesu navrhovali vytvořit zcela nový ZP, který by umožňoval pouze ústní pracovní smlouvu doplněnou o písemný dokument, který by obsahoval informace dané směrnicí. Nový ZP byl přijat teprve v roce 2006 po dlouhých vyjednáváních sociálních

partnerů, ale tento záměr se nepodařil - povinnost písemně sepsat nejen pracovní smlouvu, ale také do měsíce po přijetí písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech v něm zůstala.

3.2 Věcné aspekty implementace

3.2.1 Rozsah působnosti směrnice

Ve svém prvním článku směrnice stanovuje svůj rozsah použití, tj., na jaké případy se vztahuje povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o jeho právech a povinnostech plynoucích z pracovní smlouvy. Současně vyjmenovává pracovní vztahy, na které se podle rozhodnutí členského státu nemusí vztahovat působnost směrnice. ČR prakticky slovo od slova přejala text tohoto článku do zákoníku práce. Znamená to, že povinnost zaměstnavatele informovat písemnou formou zaměstnance o jeho základních právech a povinnostech se vztahuje na všechny zaměstnance s pracovním poměrem. Rovněž se vztahuje na všechny pracovní poměry vzniklé volbou nebo jmenováním. Z působnosti směrnice se rozhodla ČR vyjmout pouze pracovní poměry trvající méně než jeden měsíc.

3.2.2 Povinnost informovat o podmínkách pracovní smlouvy

Směrnice EU vyjmenovává, které informace o právech a povinnostech zaměstnance je zaměstnavatel povinen písemnou formou doručit do jednoho měsíce od zahájení pracovní činnosti zaměstnanci. V ČR platí, že neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat. Tento postup, který byl v ČR ZP ustanoven, je plně v souladu s požadavky směrnice. Informace v písemném dokumentu musí podle ZP obsahovat:

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

Přitom některé údaje (c., d., e.) mohou být součástí právních nebo správních předpisů nebo kolektivní smlouvy a pak není třeba, aby s nimi zaměstnavatel zaměstnance v písemné formě seznamoval.

ČR při transpozici směrnice do jisté míry zestručnila charakteristiku jednotlivých povinných údajů, kterou obsahuje směrnice, ale v zásadě je výčet informací v ZP v souladu s požadavky směrnice. Je to z důvodu, že položky jako „trvání pracovní smlouvy“ a „termín ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou“ jsou podle ZP povinnou položkou písemné pracovní smlouvy, které v ČR zaměstnavatel a zaměstnanec podepisují.

3.2.3 Způsob informování

Směrnice stanovuje základní pravidla a časový plán informační procedury. Umožňuje členským státům zvolit si časovou lhůtu dodání písemného dokumentu až do dvou měsíců od zahájení pracovního poměru. ČR zvolila kratší, 30denní lhůtu pro doručení písemného dokumentu přijatému zaměstnanci.

Všechny informace, které stanovuje směrnice, mohou být podle ZP předány zaměstnanci prostřednictvím povinné písemné pracovní smlouvy ještě před zahájením pracovní činnosti. Pokud však písemná pracovní smlouva některé z informací uvedených v kapitole 3.2.2 neobsahuje, je zaměstnavatel povinen informovat o nich písemnou formou zaměstnance nejpozději do jednoho měsíce od zahájení pracovní činnosti.

Jelikož ČR zvolila časovou lhůtu pro předání písemného dokumentu na 30 dní, povinnost písemně informovat zaměstnance se netýká pracovních poměrů kratších než jeden měsíc.

3.2.4 Otázka vysílaných pracovníků

Směrnice stanovuje rovněž informační postupy, kterými se mají řídit zaměstnavatelé při vysílání svých pracovníků do zahraničí. Tato pravidla, která ZP plně inkorporoval, se týkají povinnosti písemně pracovníka informovat o:

- délce pracovního pobytu v zahraničí a
- měně, ve které bude pracovník v zahraničí odměňován.

Zaměstnavatel v ČR však nemá povinnost informovat jej o peněžních a věcných dávkách vyplývajících z jeho výkonu práce v cizině ani o podmínkách jeho návratu, které směrnice také uvádí, ale jejich aplikaci v členském státu nutně nevyžaduje. ČR se rozhodla tyto dvě položky do ZP nezařadit.

3.2.5 Dodatečné úpravy pracovní smlouvy

Směrnice zaručuje zaměstnancům právo na informace spojené se změnou pracovních podmínek zaměstnance, a tudíž i pracovní smlouvy. ZP v souladu se směrnicí zavazuje zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o všech změnách pracovní smlouvy nejpozději do jednoho měsíce od platnosti těchto změn. Písemný dokument musí obsahovat alespoň:

1. jméno zaměstnavatele, jeho statut a adresu;
2. bližší specifikaci typu práce a místa výkonu práce;
3. délku placené dovolené;
4. délku výpovědní lhůty;

3. Směrnice č. 1991/533 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

5. výši mzdy a způsob odměňování, splatnost odměny za práci a metodu jejího předání;
6. běžnou délkou denní a týdenní pracovní doby.

Písemný dokument není povinný v případě změny právních a správních předpisů nebo kolektivních smluv, kterými je zaměstnavatel vázán.

3.2.6 Způsob uzavírání pracovní smlouvy

Směrnice upozorňuje, že existující způsob uzavírání pracovního poměru nebude implementací směrnice nijak dotčen. V případě ČR to znamená, že se nic nemění na povinnosti vypracovávat pracovní smlouvu v písemné podobě spolu se všemi náležitostmi, které požaduje ZP.

3.2.7 Ochrana práv zaměstnanců

Zaměstnanci mají v případě, že zaměstnavatel porušuje povinnosti dané směrnicí možnost podat stížnost veřejným kontrolním orgánům (úřadům práce a inspektořům práce), které posoudí celý případ, a v případě potřeby dotyčného zaměstnavatele sankcionovat. Další nebo pokračující neshody vyplývající z zaměstnavatelova odmítání jednat v souladu se ZP jsou v ČR řešeny prostřednictvím soudních řízení.

3.3 Efekty implementace

3.3.1 Praktická implementace

Způsob, jakým byla v ČR provedena implementace směrnice EU ve světle skutečnosti, že písemnou formu musí mít v ČR nadále rovněž pracovní smlouva, především zbytečně zatížil zaměstnavatele, a jejich personální oddělení nadbytečnými administrativními problémy. Do značné míry tak současný ZP koliduje s představou nejen zaměstnavatelů, ale také samotné EU o méně formálním konceptu uzavírání pracovních smluv. Cílem směrnice bylo zaručit zaměstnancům písemné vyrozumění o jejich právech a povinnostech, která plynou z pracovní smlouvy. Samotná pracovní smlouva tak může být uzavřena mnohem méně formálně, např. pouze ústní dohodou.

V praxi má zvolený způsob regulace následující podobu: zaměstnavatel má možnost všechny informace, které směrnice obsahuje, včlenit do písemné pracovní smlouvy, aby se vyhnul sepisování dvou písemných po sobě jdoucích dokumentů. To však zároveň znamená povinnost při každé změně pracovních podmínek zpracovávat novou pracovní smlouvu, s jejímž obsahem musí zaměstnanec souhlasit. Především velcí zaměstnavatelé tak čelí nové administrativní zátěži, která jde naprosto proti trendu snižování nákladů práce s cílem zvýšit flexibilitu na trhu práce.

Pokud zaměstnavatel v ČR nedodrží ustanovení ZP v této oblasti, může mu úřad práce uložit finanční sankci. Pokud ani po tomto procedurálním postupu zaměstnavatel nejedná v souladu se zákoníkem práce, má zaměstnanec možnost domáhat se svých práv soudní cestou. Za současného stavu českého soudnictví je však toto řešení pro většinu zaměstnanců během na dlouhou trať s nejistým výsledkem.

3. Směrnice č. 1991/533 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

Hlavním efektem přijetí směrnice v ČR pro zaměstnance je nepochybně zvětšení rozsahu informací, na které mají v souvislosti se vznikem pracovního poměru nárok. Pro zaměstnavatele znamená směrnice další zvýšení administrativní zátěže spojené se zaměstnáváním pracovníků v ČR.

3.3.2 Hlavní legislativní změny

před směrnicí	po směrnici
povinnost informovat zaměstnance o jeho pracovních podmínkách součástí ZP (§ 27-31), které upravovaly vznik pracovního poměru	povinnost informovat zaměstnance o jeho pracovních podmínkách součástí ZP (§ 37), v sekci upravující podmínky pracovního poměru
informace o pracovních podmínkách nutnou součástí pracovní smlouvy	informace o pracovních podmínkách nejsou nutnou součástí pracovní smlouvy; jsou pouze její možnou součástí
nároky zaměstnanců v souvislosti s právem na informace o pracovních podmínkách jsou nižší	nároky zaměstnanců v souvislosti s právem na informace o pracovních podmínkách jsou vyšší; každou změnu pracovních podmínek je zaměstnavatel povinen zaměstnanci písemně do 30 dnů od rozhodnutí oznámit

Závěr

Proces implementace směrnice EU probíhal za účasti všech sociálních partnerů v letech 1998 až 2000, kdy byla přijata velká tzv. euronovela zákoníku, která reagovala na potřebu harmonizovat české pracovní právo s právem EU. Především z důvodu nedostatku zkušeností se způsobem, jakým mohou být evropské směrnice ve členských státech přijímány, byla tato směrnice prakticky doslovně včleněna do českého zákoníku práce. Po věcné stránce tedy proběhlo přijetí směrnice v ČR plně v souladu s jejím zněním. Nepochopení smyslu směrnice však mělo za následek, že současně s její transpozicí tvůrci novely nezměnili dosavadní ustanovení ZP o povinnosti zaměstnavatelů pracovní smlouvu vypracovávat v písemné podobě. Tato povinnost nadále trvá a pro zaměstnavatele, kteří se chtějí vyhnout zpracovávání dvou po sobě jdoucích dokumentů, tak není jiné vyhnutí, než všechny informace, které směrnice požaduje, včlenit do pracovní smlouvy a tu při každé změně pracovních podmínek znovu přepracovávat. V českém prostředí tak směrnice sice na jedné straně zvýšila informační nároky zaměstnanců vůči zaměstnavatelům, na druhé straně však zároveň zbytečně zvýšila administrativní zatížení zaměstnavatelů v době, kdy každý stát usiluje o zvýšení flexibility trhu práce.

4. Směrnice č. 1998/59 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Směrnice EU o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění byla přijata s cílem vnést více transparentnosti a standardnosti do starších směrnic (75/129 a 92/56), které rovněž sblížovaly právní postupy spojené s hromadným propouštěním. Zrodila se především z důvodu probíhající evropské integrace, jelikož mezi jednotlivými zeměmi EU existovaly poměrně značné rozdíly v právních postupech regulujících procesy hromadného propouštění. Současně tato směrnice vyplývá z Charty základních sociálních práv pracovníků přijaté ve Štrasburku v roce 1989. Charta explicitně formuluje požadavek na zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců včetně otázky hromadného propouštění a ochrany zaměstnanců před insolvenčí zaměstnavatele. Zaručuje zaměstnancům právo na dostatečné informace a reprezentaci při procesu hromadného propouštění.

Hromadné propouštění nebylo dlouhá léta pro ČR relevantním tématem, jelikož za minulého režimu nezaměstnanost de facto neexistovala. Rokem 1989 se však tento model řízené ekonomiky začal měnit na tržní ekonomiku, ke které patří také jevy, jako je nezaměstnanost a propouštění zaměstnanců. České pracovní právo bylo nutné novým podmínkám přizpůsobit. Přesto však až do roku 2000 zákoník práce otázku hromadného propouštění žádným způsobem neupravoval. Pouze stanovoval povinnost zaměstnavatele oznámit plánované propouštění a právo zaměstnanců na reprezentaci svých zájmů. Proces vstupu ČR do struktur EU však vyžadoval postupné sblížení právního rámce ČR a EU včetně regulace pracovních podmínek. Proto vláda spolu se sociálními partnery začala v roce 1998 připravovat euronovelu ZP, která od roku 2000 nově upravuje oblast hromadného propouštění dle znění směrnice EU.

4.1 Formální aspekty implementace

Zákoník práce do roku 2000 žádným zásadním způsobem nereguloval procesy kolektivního propouštění v ČR. Pravicová vláda ODS v podstatě přehlížela potřebu harmonizovat české pracovní právo s evropským tak, jak bylo dojednáno v předstupních rozhovorech. V roce 1998 došlo ke změně vlády a vítězná ČSSD se pustila do příprav tzv. euronovely ZP, jejíž podstatou bylo včlenění hlavních evropských směrnic do českého práva. Na její tvorbě se podíleli všichni sociální partneři. Vedle dalších 27 pracovníprávních směrnic EU připravovaná novela inkorporovala také směrnici EU č. 75/129, respektive č. 92/56 o hromadném propouštění. V roce 2000 český parlament novelu ZP přijal pod číslem 155/2000 a ucelená regulace hromadného propouštění v ČR vstoupila v platnost. Tato nová právní úprava zvýšila ochranu zaměstnanců v době, kdy čelí hromadnému propouštění. Jejím smyslem je předcházet hromadnému propouštění, minimalizovat počty propouštěných zaměstnanců a zmírnit nepříznivé dopady propouštění na zaměstnance. Proto také podporuje informační a konzultační procesy zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců (odborové organizace a rady zaměstnanců), kteří se mají pokusit společně nalézt přijatelné kompromisní řešení, případně pomoci s hledáním nového pracovního místa dotčeným pracovníkům, zvážit jejich sociální postavení a poskytnout jim dostatečnou finanční kompenzaci.

Zúčastnění sociální partneři spolu se svými experty v zásadě nečelili žádným problémům při inkorporaci článků směrnice do ZP. Jediným sporným bodem, který zaměstnavatelé odmítali přijmout, bylo ustanovení o zodpovědnosti zaměstnavatelů za nalezení nového pracovního místa pro propouštěné zaměstnance. Tato povinnost byla stanovena ZP ještě před implementací směrnice. Požadavky odborů na její pokračování však zaměstnavatelé při implementaci směrnice striktně odmítli. Proto bylo toto ustanovení v průběhu tripartitního vyjednávání nakonec zrušeno.

Do roku 2002 měly členské země povinnost implementovat novelu směrnic o hromadném propouštění s číslem 1998/59. ČR tuto novelizovanou podobu směrnice o hromadném propouštění včlenila do ZP prostřednictvím další z jeho novel v roce 2005. Avšak touto novelou nebylo dosavadní právo hromadného propouštění nějak mimořádně změněno. V podstatě nová směrnice č. 98/59 pouze ujasnila a sladila obsah předchozích směrnic regulujících tuto oblast pracovního práva.

4.2 Věcné aspekty implementace

Podobně jako u předchozích směrnic, ani v případě této není analyzována implementace všech věcných náležitostí směrnice, ale pouze ty oblasti (články), které jsou z hlediska její aplikace v ČR klíčové. V úvodní části směrnice definuje ústřední pojmy regulované problematiky. První definice je spojena s volbou „*konceptu hromadného propouštění*“, který si ČR zvolila. Směrnice nabízí 2 koncepty, ze kterých si ČR zvolila variantu definující hromadné propouštění jako propouštění vzniklé ukončením pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ZP nejméně:

- 10 zaměstnancům podniku o 20-100 zaměstnancích,
- 10 % zaměstnanců podniku o 101-300 zaměstnancích nebo
- 30 zaměstnancům podniku o 301 a více zaměstnancích.

Mezi důvody hromadného propouštění patří v ČR rušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a nadbytečnost zaměstnance. Skončí-li z těchto důvodů pracovní poměr alespoň 5 zaměstnancům, započítávají se do celkového počtu i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodu.

Druhá klíčová definice vychází z rozsahu termínu „*zástupci zaměstnanců*“ tak, jak existuje v podmínkách ČR. Podle českého ZP patří mezi zástupce zaměstnanců při hromadném propouštění odborové organizace. Pokud u zaměstnavatele odbory nepůsobí, zaměstnanci mají možnost zvolit si svou radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V ČR tedy existují tři formy zastupování zaměstnanců v případě hromadného propouštění. Nemohou však v podniku působit současně, vždy pouze jedna z těchto forem. Pokud u zaměstnavatele neexistuje ani jedna z forem reprezentace zájmů zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen splnit všechny náležitosti spojené s procesem hromadného propouštění vůči každému dotčenému zaměstnanci.

4.2.1 Rozsah působnosti směrnice

Směrnice EU umožňuje členským státům zvolit si kategorie zaměstnanců, na které se vliv směrnice nevztahuje. Český ZP však definuje pouze jednu takovou

kategorii závislých pracovníků, a to zaměstnance na dobu určitou, kterým v tomto období končí pracovní poměr uplynutím sjednané doby. Ostatní výjimky, které jmenuje směrnice, jako jsou zaměstnanci ve státní službě a posádky obchodního loďstva, nebyly zatím českým právem upraveny. Zákon o státní službě ČR dosud nepřijala a existující zákon o námořní službě tuto výjimku neupravuje.

V ČR lze v rámci kolektivních smluv vyjednat příznivější podmínky týkající se hromadného propouštění, než které směrnice stanovuje, např. v otázce výše odstupného. Ponechání této možnosti v rukou aktérů podnikového či odvětvového sociálního dialogu je plně v souladu se zněním směrnice.

4.2.2 Přijaté informační postupy a formy projednání kolektivního propouštění

Směrnice v článku 2 stanovuje povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům, jejich zástupcům a veřejným orgánům v souvislosti s plánovaným hromadným propouštěním. Český ZP včlenil tyto povinnosti do § 62, který požaduje, aby zaměstnavatel před předáním oznámení dotčeným zaměstnancům informoval písemně příslušnou odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců nejméně 30 dní předem o svém záměru a vyjednával s nimi s cílem dosažení shody o opatřeních, která by mohla odstranit nebo alespoň zmírnit důsledky hromadného propouštění. Ještě před tímto procesem je povinen připravit zástupcům zaměstnanců veškeré informační dokumenty spojené se svým rozhodnutím. V písemném oznámení zástupcům zaměstnanců se vyjadřuje k:

- důvodům hromadného propouštění,
- počtu a struktuře propouštěných pracovníků,
- celkovému počtu zaměstnanců,
- časovému harmonogramu hromadného propouštění a
- zvoleným kritériím výběru zaměstnanců k propuštění (zákoník práce zaměstnavatelům neurčuje žádná kritéria výběru zaměstnanců, na které se má vztahovat hromadné propouštění; rozhodnutí je plně v jejich rukou).

Smyslem navazujícího vyjednávacího procesu zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců je dosáhnout dohody o přijatých opatřeních eliminujících či redukcujících počty propouštěných nebo alespoň zmírnit negativní důsledky pro propouštěné zaměstnance. Vyjednaný způsob řešení obsahuje většinou možnosti hledání náhradních pracovních míst, volbu vhodných rekvalifikačních programů, stanovení výše odstupného apod. Může se samozřejmě stát, že oba aktéři ke společnému řešení nedojdou, neznamená to však, že zaměstnavatel nemůže hromadné propouštění realizovat. Zástupci zaměstnanců mohou v průběhu vyjednávacího procesu konzultovat svůj postup s experty, nikoliv však na náklady zaměstnavatele. Pokud u zaměstnavatele neexistuje žádná z forem zastupování zaměstnanců, je samozřejmě povinen splnit všechny uvedené požadavky vůči každému propouštěnému zaměstnanci zvlášť. Pokud zaměstnavatel odmítne jednat v souladu se ZP v souvislosti s chystaným propouštěním, může mu inspektorát práce uložit pokutu až do výše 300 tisíc Kč (více k této problematice viz kapitola 4.2.4).

Zaměstnavatel také musí písemně informovat příslušný úřad práce o plánovaném propouštění, zvláště o důvodech hromadného propouštění, celkovém počtu zaměstnanců a počtu zaměstnanců dotčených propouštěním o časovém harmonogramu tohoto procesu a také o kritériích výběru zaměstnanců. Spolu s tím informuje o

zahájení vyjednávání se zástupci zaměstnanců. Jednu kopii oznámení předá příslušné odborové organizaci či radě zaměstnanců, které mají možnost se k tomuto dokumentu vyjádřit a své připomínky sdělit úřadu práce.

4.2.3 Časový harmonogram hromadného propouštění

Směrnice stanovuje časový plán, který musí být v souvislosti s hromadným propouštěním dodržen. V souladu s ní ZP stanovuje 30denní výpovědní dobu od data doručení písemného oznámení úřadu práce. Zaměstnavatel informuje propouštěného pracovníka o tomto datu.

ČR nevyužila možnosti, kterou nabízí směrnice, jež uděluje úřadu práce možnost prodloužit výpovědní dobu nad 30 dní, pokud uzná za vhodné. Stejně tak nemůže úřad práce zvrátit nebo zrušit rozhodnutí zaměstnavatele uskutečnit hromadné propouštění. Stávající legislativa nedává úřadům práce (podobně jako zástupcům zaměstnanců) žádnou podobnou pravomoc. Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR, určuje kompetence úřadů práce zejména při vyjednávání o nových pracovních místech pro propouštěné zaměstnance stejně jako o výběru opatření a programů pro nadbytečné pracovníky v tíživé situaci.

4.2.4 Opatření k vymáhání práva

Pokud zaměstnavatel nepostupuje při hromadném propouštění podle ZP, znamená to, že hromadné propouštění je neplatné. Rozhodnutí zaměstnavatele propouštět nelze z moci úřední ani žádné jiné zvrátit. Inspektorát práce mu maximálně může udělit pokutu do výše 300 tisíc Kč.

Veškeré navazující spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli týkající se nároků plynoucích z pracovního poměru jsou podle ZP řešeny prostřednictvím soudních řízení. Přitom do soudního řízení může vstupovat jak zaměstnanec individuálně, tak příslušná odborová organizace působící na úrovni daného podniku (tuto pravomoc však již nemá rada zaměstnanců ani zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Zákoník práce i zákon o inspekci práce těmito ustanoveními naplňují požadavky směrnice v oblasti vymáhání pracovního práva.

4.3 Efekty implementace

4.3.1 Praktická implementace

Praktická implementace postupů daných směrnici, respektive ustanoveními ZP, nevnáší žádné zásadní problémy do procesů hromadného propouštění z pohledu zaměstnavatelů, úřadů práce ani inspektorátů práce. Představitelé úřadů práce uvádějí, že většina zaměstnavatelů v ČR dodržuje všechny postupy plynoucí ze ZP v případě plánovaného propouštění. Vedle směrnici požadované role, kterou plní úřady práce v procesech hromadného propouštění, je jejich základní úlohou nabízet propouštěným zaměstnancům kolektivní i individuální konzultace přímo v místě pracoviště. Jejich smyslem je informovat zaměstnance o situaci na trhu práce, o nabídce volných pracovních míst, o možnostech využití programů APZ apod.

4. Směrnice č. 1998/59 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Přesto se v souvislosti s plněním ZP vyskytuje několik dílčích problémů, které jsou spojené s nejednoznačností jeho interpretace či s možností ZP jednoduše obcházet. Čeští zaměstnavatelé jsou v praxi konfrontováni zejména s problémem určit, který úřad práce je příslušný v případech, kdy se hromadné propouštění realizuje na více místech, včetně těch umístěných mimo sídlo zaměstnavatele. Problém vyplývá z ustanovení ZP, podle něž je zaměstnavatel povinen písemně oznámit plánované propouštění místně příslušnému úřadu práce. Avšak ZP už nespecifikuje termín místní příslušnosti ÚP ani neodkazuje na jiný zákon, který by tento pojem jasně definoval. V praxi je tak obvykle místně příslušný úřad práce ten, ve kterém má zaměstnavatel registrováno své sídlo. Zákon o zaměstnanosti oproti tomu vnímá jako místně příslušný úřad práce ten, v jehož oblasti působnosti je zaměstnání vykonáváno. Tento přístup značně problematizuje situaci zaměstnavatele a v konečném důsledku i dotčené zaměstnance. V případě hromadného propouštění se zaměstnavatel nalézá v situaci, kdy je urgován více úřady práce najednou z hlediska jednoho pracovníka, z nichž každý na něj může klást rozdílné požadavky podle situace na místním trhu práce.

V ČR lze nalézt i případy vědomého obcházení ZP, kdy zaměstnavatelé s cílem snížit administrativní náklady propustí třeba jen o jednoho zaměstnance méně než odpovídá definici hromadného propouštění. Úřad práce se o tomto propouštění samozřejmě nedozví. Je samozřejmě možné si na takovýto postup stěžovat, nikoliv již na úřadech práce, ale na příslušném inspektorátu práce. Inspektorát práce případ prošetří a rozhodne o tom, zda zaměstnavatel porušil ZP či nikoliv. Je však třeba upozornit, že pouze za to, že propustil byť jen o jednoho zaměstnance méně, než stanovují pravidla směrnice, nelze zaměstnavatele sankcionovat, zákon totiž reálně neporušil.

Ekonomické subjekty působící na českém trhu práce pochopitelně pociťují rozdílnou míru praktického dopadu směrnice. Zejména někteří velcí zaměstnavatelé v období své restrukturalizace mohou díky faktu, že prakticky každý měsíc naplní definici hromadného propouštění, čelit významně vyšším administrativním nákladům spojeným s hromadným propouštěním.

4.3.2 Hlavní legislativní změny

před směrnicí	po směrnici
žádná úprava hromadného propouštění v ZP	ucelená úprava hromadného propouštění zaměstnanců v ZP dle požadavků směrnice EU

Závěr

Přijetím směrnice EU o společném postupu zemí EU při hromadném propouštění v roce 2000 (resp. 2005) ČR plně naplnila smysl směrnice. Její transpozice byla provedena prakticky doslovným překladem do českého ZP (§ 62). Některé případy vynětí z působnosti směrnice, které však nejsou závazné, ČR zatím nevyužila. Implementačního procesu se zúčastnili všichni sociální partneři a kromě jednoho bodu, tj. povinnosti zaměstnavatelů nalézt nové pracovní místo propuštěným pracovníkům, nebylo možné identifikovat žádné významné třecí plochy. Zaměstnavatelé nakonec prosadili svůj názor, že není na zaměstnavatelích, aby propuštěným osobám hledali nové pracovní uplatnění a odborové svazy svůj požadavek stáhly. Počínaje rokem 2000 tak má i ČR ucelenou regulaci hromadného propouštění, která spočívá zejména v povinnosti zaměstnavatelů oznámit a spolupracovat s odborovými organizacemi a úřady práce při plánovaném hromadném propouštění. Základním praktickým efektem implementace směrnice na trhu práce je zvýšení administrativních nákladů spojených s tímto procesem. Jiné praktické efekty směrnice nepřinesla, jelikož již před jejím přijetím spolupracovali zaměstnavatelé a odborové organizace podniků na řešení těchto situací, aby se vyhnuli růstu sociálního napětí a konfliktů na pracovištích. Nicméně se lze setkat se zaměstnavateli obcházejícími ZP, respektive ustanovení plynoucí ze směrnice, když naplánují masovější propouštění přesně o jednoho zaměstnance méně, než stanovuje ZP pro naplnění definice hromadného propouštění. V takovém případě postupují vůči propuštěným zaměstnancům dle ustanovení ZP upravujících ukončování pracovních poměrů. I zde jim vůči zaměstnancům vznikají určité povinnosti, nejsou však zdaleka takového rázu jako v případě hromadného propouštění.

5. Směrnice č. 2002/14 stanovující obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v EU

Směrnice č. 2002/14 stanovující obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v EU byla přijata s cílem podpořit sociální dialog - jeden z hlavních pilířů politiky EU. Směrnice zavádí procesy zvyšující informovanost zaměstnanců o základních otázkách spojených s hospodařením zaměstnavatele a vývojem zaměstnanosti u něj a zároveň umožňují zaměstnancům se k tomuto vývoji vyjádřit. Výsledkem by mělo být vytvoření příjemného pracovního prostředí. Členské země EU musí upravit procesy informování a projednání v souladu se směrnicí včetně stanovení kontrolních mechanismů za účelem vymáhání práva. Posledním možným datem přijetí směrnice (tj. její transpozice) v členských státech EU byl stanoven 23. březen 2005.

Do českého prostředí, respektive do českého ZP, byla komplexní úprava práva na informace a projednání pro všechny zaměstnance včleněna v roce 2000 v rámci tzv. euronovely ZP. Do té doby byla tato práva reálně vymáhána hlavně prostřednictvím odborových organizací působících na podnikové úrovni způsobem, jakým to umožňoval ZP. A ačkoliv tento zákon teoreticky zaručoval tato práva také zaměstnancům v podnicích, kde odborové organizace nepůsobí, prakticky se tak nedělo. Implementace směrnice proto významně posílila postavení českých zaměstnanců na trhu práce a upravila pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci ve prospěch zaměstnanců. Následující kapitoly podrobněji popisují jednak samotný proces implementace po formální stránce a jednak hodnotí věcné aspekty včetně identifikace praktických efektů nové regulace na trh práce v ČR.

5.1 Formální aspekty implementace

Právo na informace a projednání je v ČR upraveno zákoníkem práce. Komplexní úprava informačních a projednávacích procesů existuje v ČR od roku 2000. Hlavním cílem úpravy byla reflexe ustanovení směrnic EU a snaha harmonizovat české pracovní právo s evropským. Do té doby byly otázky spojené s informováním a projednáním upraveny ZP v mnohem užším pojetí a pouze v oblasti vztahů s odborovými organizacemi.

Transpozice směrnice EU do českého pracovního práva byla provedena zvláštním zákonem, kterým byly patřičné články ZP novelizovány. Tento zákon byl uveřejněn pod číslem 72/2006 Sb. a vstoupil v platnost 1. dubna 2006. Zákon byl připraven MPSV ve spolupráci se sociálními partnery a přijat vládou 25. května 2005, do parlamentu přišel 1. června 2005, aby byl 3. února 2006 přijat. V přípravné fázi se mezi zaměstnavateli a odbory nejvíce diskutovalo o definici pojmu „důvěrné informace“. Zástupci zaměstnanců odmítali přijmout subjektivní koncept, tj. že zaměstnavatel sám označí informaci za důvěrnou bez jakýchkoliv objektivních kritérií, který však byl nakonec přijat. Tento koncept umožňoval zaměstnavatelům označit za důvěrnou prakticky jakoukoliv informaci. Z toho důvodu také odbory nepovažovaly přijatou právní úpravu plně v souladu se zněním směrnice. Nový zákoník práce přijatý v roce 2006 žádné zásadní změny v této oblasti nepřinesl, pouze reflektoval stávající úpravu práva na informace a projednání a na nátlak odborů upravil definici důvěrné informace (více viz kapitola 5.2.3).

5.2 Věcné aspekty implementace

V této části není analyzována implementace všech věcných náležitostí směrnice, ale pouze ty oblasti (články), které jsou z hlediska její aplikace v ČR klíčové. V úvodní části směrnice definuje ústřední pojmy regulované problematiky. Mezi hlavní pojmy patří termín „podnik“, „zaměstnavatel“, „zaměstnanec“, „zástupci zaměstnanců“, „informace“, „projednání“. Z hlediska české transpozice směrnice se vyskytly problémy s absencí české pracovněprávní definice pojmu „podnik“. Starý ZP s tímto termínem nepracoval a používal se pouze pojem „zaměstnavatel“. Oproti tomu nový ZP z roku 2006 pojem „podnik“ pro účely směrnice definuje tím, že jej explicitně považuje za synonymum pojmu „zaměstnavatel“. Ostatní pojmy byly od počátku českým ZP definovány v souladu se směrnicí.

5.2.1 Rozsah působnosti směrnice

Před transpozicí směrnice EU bylo právo na informace a projednání zaručeno všem zaměstnancům bez výjimky, tj. všichni zaměstnavatelé měli povinnost toto právo naplnit bez ohledu na to, zda u nich působí odborová organizace. Naprosto stejný rozsah, tj. všechny zaměstnavatele bez ohledu na počet zaměstnanců, zachovává ZP i po implementaci směrnice. V novém ZP je však rovněž včleněna povinnost konzultovat a informovat zaměstnance o určitých faktech pouze pro zaměstnavatele s více jak 10 zaměstnanci (viz kapitola 5.2.2). Český ZP je i přes toto omezení k zaměstnavatelům podstatně přísnější, než nařizuje směrnice. Podle ní by bylo možné omezit působnost směrnice na podniky zaměstnávající více jak 20 nebo 50 zaměstnanců.

5.2.2 Právo na informace a projednání

Zákoník práce (§ 276) zaručuje českým zaměstnancům v souladu se směrnicí právo na informace a projednání. Zaměstnavatelé v ČR jsou povinni informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo nebo prostřednictvím jejich zástupců. Projednáním se v souladu se směrnicí rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (případně jeho zástupcem) s cílem dosažení shody. Informováním se rozumí poskytnutí údajů z oblastí, které stanovuje ZP, a to dostatečně v předstihu, aby je zaměstnanci mohli posoudit a zaujmout k nim stanovisko pro případné projednání. To musí opět proběhnout v dostatečném předstihu, aby zaměstnanci mohli vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel na ně odpověděl a vzal je v potaz před samotným rozhodnutím.

Zaměstnavatel musí podle ZP zaměstnance (osobně či prostřednictvím jejich zástupců) informovat o:

- a. ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji;
- b. činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních;
- c. právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele;
- d. základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách;

5. Směrnice č. 2002/14 stanovující obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v EU

- e. záležitostech, které ZP stanovuje pro projednání se zaměstnanci;
- f. opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace;
- g. nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou;
- h. bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;
- i. záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni;
- j. povinně informuje dočasně přidělené zaměstnance agentur práce o volných pracovních místech.

Povinnosti a) a b) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

Zaměstnavatel je zároveň povinen projednat:

- a. pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele;
- b. zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců;
- c. nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny;
- d. převod zaměstnavatele;
- e. bezpečnost a ochranu zdraví při práci;
- f. záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni.

Povinnosti a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců. Tato právní úprava je plně v souladu se směrnicí EU.

Zákoník práce zaručuje hlavnímu zástupci zaměstnanců v ČR - odborovým svazům - právo na informace a projednání určitých otázek nad rámec výše uvedených povinností. Projednat s odborovou organizací jsou zaměstnavatelé v ČR povinni zejména:

- a. ekonomickou situaci zaměstnavatele;
- b. množství práce a pracovní tempo;
- c. změny organizace práce;
- d. systém odměňování a hodnocení zaměstnanců;
- e. systém školení a vzdělávání zaměstnanců;
- f. opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním

postížením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců;

g. další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců.

V průběhu přípravy novely ZP, jejíž součástí byla i transpozice této směrnice, podporovaly odborové svazy možnost pověřit sociální partnery na úrovni podniku či odvětví, aby ve formě dohody sjednaly své vlastní postupy pro informování a projednání se zaměstnanci. Potom by její rámec nestanovoval ZP, ale sami sociální partneři. Směrnice tuto variantu v článku 5 sama nabízí, avšak požadavek byl zaměstnavateli odmítnut. V současnosti je tak možné rozšířit rozsah práva na informace a projednání s odborovou organizací pouze v kolektivní smlouvě.

5.2.3 Otázka důvěrných informací

Podle ZP zástupci zaměstnanců povinně informují zaměstnance o svých aktivitách a rozsahu a výsledcích konzultací se zaměstnavatelem. Tato povinnost se však netýká tzv. důvěrných informací. Podle starého ZP byl pojem důvěrná informace definován jako informace, kterou za důvěrnou zaměstnavatel označí. Právě otázka definice tohoto pojmu nejvíce rozdělovala sociální partnery při přípravě novely. Zástupci zaměstnanců odmítali přijmout subjektivní koncept, kdy sám zaměstnavatel označí informaci za důvěrnou bez jakýchkoliv objektivních kritérií. To umožňovalo zaměstnavatelům označit za důvěrné prakticky cokoliv. Z toho důvodu také odbory nepovažovaly přijatou právní úpravu plně v souladu se zněním směrnice.

Na základě jejich tlaku nový ZP definici mírně modifikoval, takže pojem je nově definován jako informace, která v případě rozšíření může poškodit aktivity zaměstnavatele. Zaměstnavatel není povinen poskytovat informace či konzultovat skutečnosti chráněné podle obchodního zákoníku. Je tím chráněn proti zneužití práva na obchodní tajemství. Za důvěrné však nelze považovat informace, které stanovuje ZP, na které mají podle ZP zaměstnanci právo.

Členové příslušné odborové organizace, rady zaměstnanců či zástupci pro oblast ochrany zdraví a bezpečnosti práce musí držet v tajnosti všechny informace označené zaměstnavatelem jako důvěrné spolu se všemi fakty, která se dozvědí v průběhu své činnosti v odborech. Délka trvání povinnosti mlčenlivosti je stanovena na jeden rok po ukončení působení v odborové organizaci. Povinnost mlčenlivosti platí i pro experty, které si zástupci zaměstnanců ke konzultacím pozvali. Odborové svazy i ostatní zástupci zaměstnanců byli s touto novou úpravou spokojeni. Zaměstnavatelé nikoliv a v průběhu příprav nového ZP odstoupili v roce 2006 z účasti na jeho tvorbě (i kvůli dalším neshodám). Nový ZP tak byl zpracováván pouze vládou a zástupci zaměstnanců.

ČR neustavila žádná zvláštní správní či právní řízení pro případ, že zaměstnavatel považuje danou informaci za důvěrnou bez vážného důvodu. Případný spor bude řešen v rámci občanského soudního řízení, jak tomu bylo i před přijetím směrnice. Nově jsou však řízení spojená s vymáháním práva na informace a projednání osvobozena od soudních poplatků.

5.2.4 Zástupci zaměstnanců

V souvislosti s implementací směrnice ČR neupravovala dosavadní postavení existujících zástupců zaměstnanců tak, jak je definuje ZP a další zákony. Založení hlavního reprezentanta zájmů zaměstnanců - odborové organizace - upravuje zákon o sdružování občanů z roku 1990. Od roku 2000 mají zaměstnanci v ČR v podnicích, kde nepůsobí odborová organizace, možnost založit si radu zaměstnanců nebo si zvolit zástupce pro oblast ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Rada zaměstnanců i zástupce pro BOZP musí svou činnost ukončit v den, kdy začne v podniku působit nově založená odborová organizace.

Všichni zástupci zaměstnanců jsou českým ZP v souladu se směrnicí chráněni. Nemohou být ani diskriminováni ani znevýhodněni kvůli jejich činnosti, podobně však nesmí být v této souvislosti jakkoliv zvýhodňováni. Při výkonu reprezentace zájmů je zástupcům zaměstnanců zaručeno pracovní volno s náhradou mzdy. Zaměstnavatel je také povinen umožnit volbu zástupců zaměstnanců a vytvořit vhodné podmínky pro výkon jejich role. Zvýšenou ochranu zaručuje ZP představitelům odborové organizace v době funkčního období a jeden rok po jeho ukončení. Zaměstnavatel je povinen žádat odborovou organizaci o předběžný souhlas k okamžitému skončení pracovního poměru těchto osob. Pokud odborový orgán odmítne dát souhlas, není rezignace či okamžité zrušení pracovní smlouvy platné.

5.2.5 Opatření k vymáhání práva

K zajištění ochrany práv zaměstnanců na informace a projednání se postupuje v souladu se zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Podle tohoto zákona se zaměstnavatel dopouští přestupku, pokud porušuje příslušné paragrafy ZP, tedy právo zaměstnanců na informace a projednání. V případě porušení tohoto druhu může inspektorát práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 200 tisíc Kč. Inspektoráty práce tedy kontrolují pracovněprávní vztahy a dodržování pracovních podmínek daných ZP. Pouze v případě sporů o důvěrnost informací se koná občanské soudní řízení.

Během legislativního procesu bylo také vzneseno několik návrhů na ustanovení zvláštních právních řízení, která by probíhala při regionálních soudech ve zkráceném řízení. Další návrhy souvisely s novými fakty o porušování ZP a odpovídajících finančních sankcí. Avšak tyto návrhy byly ze zákona vyňaty ještě před jeho odesláním do poslanecké sněmovny. Ochrana práva na informace a projednání lze tak zajistit pouze prostřednictvím občanských soudních řízení. S ohledem na nízkou úroveň vymáhání práva v ČR a délku soudních procesů je celkem diskutabilní, zda je takto stanovená ochrana práva dostatečná.

5.3 Efekty implementace

5.3.1 Praktická implementace

Lze říci, že směrnice zacelila neúplnou právní úpravu práv zaměstnanců na informace a projednání. Tím, že je považuje za permanentní proces mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci či jejich zástupci, přispěla také k rozvoji sociálního dialogu v ČR. Konkrétní zkušenosti s aplikací směrnice v ČR (počínaje dubnem 2006) však ukazují, že všechny informace jsou poskytovány ústně a ve velmi obecné míře (ZP

nespecifikuje formu poskytovaných informací). V určitých případech zaměstnavatel odmítá informovat zaměstnance o určitých rozhodnutích a poukazuje přitom na obchodní tajemství, které upravuje obchodní zákoník. Situace z hlediska práv na konzultace je ještě horší. Je zapříčiněná tendencí zaměstnavatelů nerozlišovat mezi právem na informace a právem na projednání, takže konzultace nahrazují pouhým podáním informace. Jednání zaměstnavatelů je nepřímo podporováno současnou právní úpravou práva na informace a projednání, jelikož ZP nestanovuje dobu, kdy mají být poskytnuté informace současně také projednávány. Jediným prostředkem vymáhání tohoto práva je vedle tlaku na zaměstnavatele možnost podat stížnost na oblastní inspektorát práce. Inspektoráty práce se snaží dostát své funkci, ale narážejí na personální poddimenzovanost svých úřadů. Právo na informace a projednání je tak v plné míře naplňováno pouze u zaměstnavatelů, kde působí odborová organizace.

Nový ZP tyto problémy neodstranil, jelikož žádné zásadní změny nebyly do tohoto zákona začleněny. Jiná možnost, jak vynutit na zaměstnavateli povinnost informovat a projednávat se zaměstnanci určité věci (soudní řízení), existovala i před přijetím směrnice. Avšak ani odborové organizace ani sami zaměstnanci tuto možnost nevyužívali. Pokud by se totiž takové řízení konalo, překračovalo by svým rozsahem obvyklé soudní případy. Prošetření všech okolností by bylo velmi náročné, komplikované a zdoluhavé. Řízení spojená se spory ohledně práva na informace a projednání proto budou pravděpodobně i v budoucnosti výjimečným jevem.

Role kolektivního vyjednávání v oblasti práv zaměstnanců na informace a projednání nebyla v minulosti významná. S novým ZP význam kolektivního vyjednávání výrazně vzrostl a tato změna se projevuje i v kolektivních smlouvách v částech věnovaných sjednanému rozsahu práva na informace a projednání.

5.3.2 Hlavní legislativní změny

před směrnicí	po směrnici
dílčí legislativní úprava práva na informace a projednání; založená především na působení odborových organizací	Komplexní legislativní úprava práva na informace a projednání pro všechny zaměstnance v ZP dle požadavků směrnice EU
právo na informace a projednání prostřednictvím odborových organizací nebo každého zaměstnance individuálně	Právo na informace a projednání se realizuje prostřednictvím odborových organizací nebo rad zaměstnanců nebo zástupců pro BOZP nebo každého zaměstnance individuálně
	Odborové organizace mohou podle ZP uplatňovat právo na informace a projednání v širším rozsahu nežli ostatní zástupci zaměstnanců; ZP jasně vyjmenovává oblasti informování a projednání jednotlivých zástupců zaměstnanců

Závěr

Znalost výhledu a vývoje zaměstnanosti je pro zaměstnance zásadní, a proto lze přijetí směrnice EU hodnotit jako důležitý krok, který zajišťuje právo zaměstnanců na potřebné informace ohledně současné situace podniku, jeho budoucího vývoje a dovoluje jim ovlivňovat určitá rozhodnutí podniku. Bohužel transpozice směrnice byla spíše formálního rázu s mnoha dlouho neřešenými otázkami (jasná definice důvěrných informací nebo způsob vymáhání práva na informace a projednání), což vede k praktickým problémům a ztížila se možnost vymáhat toto právo. Největší problémy byly spojené s určením významu „důvěrná informace“, kterou ZP nijak nespécifikoval a bylo tak na subjektivním zvážení zaměstnavatele, jakou informaci ještě zahrnuje do důvěrných a jakou již ne. Nový ZP proto modifikoval definici důvěrné informace, když stanovil, že za důvěrné nelze pokládat informace, na které mají zaměstnanci na základě ZP právo. Přes tuto nápravu nelze nároky českých zaměstnanců dané směrnicí považovat za uspokojivě naplňované a dobře vymahatelné. Jediným způsobem vymáhání je podání stížnosti na inspektoráty práce, které jsou však personálně omezené a nemohou se tudíž příliš podrobně věnovat všem svým agendám. Využití v této souvislosti soudní cestu se ukazuje být za současné situace v soudnictví během na dlouhou trať s velmi nejistým koncem.

6. Směrnice č. 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby

Směrnice EU o některých aspektech pracovní doby stanovuje minimální požadavky na organizaci pracovní doby v zemích EU s cílem zvýšit úroveň ochrany zdraví a bezpečnosti práce zaměstnanců. Hlavním cílem, je zaručit ochranu pracovníků před škodlivými efekty neregulované pracovní doby na jejich zdraví a bezpečnost. Směrnice kodifikuje změny provedené ve směrnicích č. 93/104 a č. 2000/34, které se pokoušely sjednotit regulaci pracovní doby zaměstnanců v EU. Z důvodu, že tato směrnice snižuje flexibilitu trhu práce, je považována za jednu z nejvíce kontroverzních směrnic EU. Problematickým místem je především započítávání doby pasivní pohotovosti do celkové pracovní doby a možnost volby tzv. opt-out v případě určitých ustanovení. V současné době probíhají mezi zástupci evropských zemí a EU jednání o podobě její novely, která však stále nevedou ke společnému konsenzu. Přesto je v příštích letech nutné počítat s její novelizací, což se nepochybně projeví i v pracovním právu ČR, jelikož máme jako členská země EU povinnost plně transponovat evropské směrnice do svého právního řádu.

ČR implementovala původní směrnici č. v 93/104 v roce 2000. Z toho důvodu nebylo třeba další formální implementace směrnice č. 2003/88. Některé dílčí změny, které tato nová směrnice obsahuje, byly včleněny do nového zákoníku práce v roce 2006. Před implementací směrnice řadu aspektů pracovní doby upravoval český ZP rozdílně. Celková týdenní pracovní doba byla např. 42,5 hodiny a délka roční dovolené činila 3 týdny. Do pracovní doby se do přijetí směrnice počítala i přestávka na jídlo a oddech v průběhu pracovní směny; navíc zaměstnanec na ní měl nárok již po 5 hodinách práce. Nepřetržitý odpočinek v týdnu byl pouze 32 hodin a ZP nestanovoval povinnost nahradit zaměstnanci zkrácenou dobu týdenního odpočinku i odpočinku mezi směny. Naopak byl podstatně flexibilnější v případě limitů práce přesčas. Aby byla naplněna definice práce v noci, musel zaměstnanec odpracovat alespoň 4 hodiny. Stanovena nebyla ani povinnost evidovat pracovní dobu zaměstnanců. Detailnější výčet legislativních změn, které směrnice přinesla, je součástí kapitoly 6.3.2.

6.1 Formální aspekty implementace

Proces formální implementace směrnice č. 93/104 o některých aspektech úpravy pracovní doby se v ČR završil v roce 2000, kdy byla včleněna do tzv. euronovely zákoníku práce. V platnost vstoupila 1. ledna 2001. Na tvorbě celé euronovely se podíleli všichni ústřední sociální partneři.

Transpozice této směrnice znamenala významné změny v regulaci pracovní doby v ČR - byly stanoveny jisté doposud nepůsobící limity z hlediska délky pracovní doby a doby odpočinku a byly zavedeny nové definice některých aspektů pracovní doby. Hlavní změny se týkaly maximální délky týdenní pracovní doby, dob odpočinku a minimální délky dovolené. Původně byla maximální délka týdenní pracovní doby 42,5 hodiny, přičemž 30 minutová denní přestávka byla součástí této doby. Podle nové regulace byla maximální pracovní doba snížena na 40 hodin týdně, ale s tím, že 30 minut trvající přestávka na jídlo během pracovního dne nesmí být do této doby zahrnována. V podstatě tak došlo pouze k formální modifikaci dosavadní úpravy. Dále byla zvýšena roční dovolená ze tří týdnů na čtyři a minimální týdenní nepřetržitý odpočinek byl navýšen o 3 hodiny (z 32 na 35 hodin).

Některé požadavky směrnice však zůstaly nezpracovány. Zejména doba pohotovosti nebyla v rozporu se směrnicí zahrnuta do celé týdenní pracovní doby nebo mohl mít pracovník nadále více pracovních poměrů s celkovou pracovní dobou překračující 48 hodin, což je podle směrnice maximální týdenní pracovní doba včetně přesčasových hodin. MPSV v dalších letech připravovalo návrh tzv. třetí euronovely ZP, kde měly být tyto nedostatky odstraněny. Tento návrh byl však v průběhu legislativního procesu odložen a do parlamentu nikdy nedorazil. Nicméně nový zákoník práce, který nahradil jeho verzi z roku 1965, byl parlamentem přijat jako zákon č. 262/2006 Sb. v roce 2006. Většinou pouze upravil dosavadní regulaci pracovní doby, navíc však nově reguluje některé aspekty pracovní doby, mezi jinými započítává dobu pasivní pohotovosti do celkové týdenní pracovní doby a zavádí novou formu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby - konto pracovní doby. Plně tak transponuje směrnicí č. 2003/88, tedy kodifikovanou verzi směrnice č. 93/104. Vedle zákoníku práce byla tato směrnice včleněna do zákona o inspekci práce, zákona o námořní plavbě, zákona o ochraně veřejného zdraví, zákona o péči o zdraví lidu a do nařízení vlády o pracovní době a době odpočinku pracovníků v dopravě.

Příprav nového zákoníku práce se nejprve zúčastnili všichni sociální partneři, ale zástupci zaměstnavatelů v průběhu tohoto procesu ze spolupráce odstoupili, jelikož pokládali navrhovanou verzi za brzdu potřebné flexibility trhu práce.

6.2 Věcné aspekty implementace

V této části není analyzována implementace všech věcných náležitostí směrnice, ale pouze ty oblasti (články), které jsou z hlediska její aplikace v ČR klíčové. V úvodní části směrnice definuje ústřední pojmy regulované problematiky. Mezi hlavní pojmy patří termíny „pracovní doba“, „doba odpočinku“, „noční doba“, „noční pracovník“, „práce na směny“, „mobilní pracovník“, „pracovník na směny“, „práce na moři“ a „dostatečný odpočinek“. Většina z těchto pojmů je v ZP či souvisejících právních předpisech definována v souladu se směrnicí. Existují však také pojmy, konkrétně „pracovník na směny“ a „dostatečný odpočinek“, které explicitně v zákonu definovány nejsou. Nicméně význam a obsah existující právní úpravy spojené se směnným režimem a dobami odpočinku explicitní definici ani nevyžadují a česká právní úprava je plně v souladu s požadavky směrnice.

6.2.1 Předmět a rozsah působnosti směrnice

Tato směrnice stanovuje minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby. Vztahuje se na minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby. V ČR je v souladu se zněním směrnice platná pro všechny sektory ekonomiky, ale nevztahuje se na námořníky, jejichž úpravu pracovní doby obsahuje samostatná směrnice č. 1999/63/ES.

6.2.2 Regulace pracovní doby

Minimální doby odpočinku

Článek 3 směrnice upravující **minimální denní dobu odpočinku** byl plně inkorporován do ZP. Zaměstnavatel v ČR je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby mezi koncem jedné směny a začátkem další poskytl zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 12 hodin. Pokud se jedná o pracovníka staršího 18 let, může dobu odpočinku snížit na 8 hodin s tím, že další doba odpočinku bude o zkrácený časový úsek prodloužena. Toto ustanovení se týká pracovníků zapojených v:

- nepřetržitých provozech,
- zemědělství,
- veřejném stravování, kulturní oblasti či jiných veřejných službách,
- akutních nápravných pracích nutných k odvrácení nebezpečí ztráty životů a poškození zdraví zaměstnanců,
- akcích řešících následky přírodních katastrof či podobných výjimečných událostech.

Dobu odpočinku žen zaměstnaných v nepřetržitých provozech může zaměstnavatel snížit pouze na 11 hodin s tím, že o ukrácenou hodinu bude prodloužena doba odpočinku po další směně.

Článek 4 směrnice upravující **přestávky na jídlo a odpočinek** během pracovního dne byl plně včleněn do ZP. Každý zaměstnanec má právo na 30 minutovou přestávku po odpracování 6 nepřetržitých hodin. Pokud vykonává práci, která nemůže být takto přerušena, má nárok na přiměřenou dobu na jídlo a oddech bez přerušení pracovní činnosti. Mladiství zaměstnanci mají nárok na 30 minut přestávky již po 4,5 odpracovaných hodinách. Zaměstnavatelé také mohou stanovit vyšší než 30minutovou přestávku na jídlo a oddech při jednání s odborovou organizací. Je zde vidět pozitivní vliv kolektivního vyjednávání. Do pracovní doby se však již v ČR přestávky na jídlo nezapočítávají.

Článek 5 směrnice regulující **týdenní doby odpočinku** byl inkorporován do českého ZP způsobem, který je plně v souladu se zněním směrnice. Zaměstnavatel v ČR rozvrhuje zaměstnancům pracovní dobu tak, aby jejich týdenní nepřetržitý odpočinek činil alespoň 35 hodin během 7 po sobě jdoucích dnech. Mladiství zaměstnanci mají nárok dokonce na 48 hodin nepřetržitého odpočinku. Výjimečně může zaměstnavatel po konzultaci s odborovou organizací snížit tuto dobu na 24 hodin, ale v následujícím týdnu je povinen ušlou dobu odpočinku nahradit. Tento postup lze zvolit v případech:

- nutnosti podstatně zvýšit počet zaměstnanců na období nepřesahující 5 po sobě jdoucích měsíců v roce;
- práce v oblasti kultury, hromadných sdělovacích prostředků, zdravotní péče a sociálních služeb;
- prací, kde je pracovní doba nerovnoměrně rozvržená nebo které odstraňují následky přírodních katastrof nebo které řeší havárie stavebního rázu nebo poruchy technologických procesů, které nemohou být přerušeny.

V sektoru zemědělství má ČR zvláštní právní úpravu, která je v souladu se směrnici. V tomto odvětví lze v kolektivních smlouvách nebo v individuálních pracov-

ních smlouvách se zaměstnanci sjednat podmínku, že během 3 pracovních týdnů nebude celkový nepřetržitý odpočinek v týdnu nižší než 105 hodin.

Maximální délka týdenní pracovní doby

Článek 6a směrnice upravující maximální **délku týdenní pracovní doby** byl plně transponován do českého ZP. Obecně v ČR platí, že tato doba nesmí překročit 40 hodin, pro některé skupiny pracovníků jsou však s ohledem na jejich zdraví a bezpečnost stanoveny jiné limity. Pro zaměstnance pracující pod povrchem nebo na místech geologického průzkumu a také pro zaměstnance pracující ve třisměnných provozech je maximální týdenní pracovní doba 37,5 hodiny. Zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních a bezpečnostních důvodů pod uvedené hranice vyžaduje souhlas MPSV a MZ po konzultaci s příslušnými odborovými organizacemi a zaměstnavatelskými svazy. Další snížení týdenní pracovní doby je možné také ujednat v rámci kolektivních smluv nebo předepsat v interních předpisech podniku. Pracovní doba mladistvých zaměstnanců do 16 let je v ČR maximálně 30 hodin týdně a 6 hodin denně (podle směrnice č. 94/33 o ochraně mladistvých pracovníků).

Přesčasová práce v ČR nesmí v souladu se směrnicí překročit 8 hodin týdně, čímž je dán i nejvyšší možný počet pracovních hodin v týdnu (48 hodin). Přesčasové práce má být využíváno výjimečně z vážných operačních důvodů a její roční objem nesmí překročit 150 hodin. Do přesčasové práce se pochopitelně nezapočítávají hodiny, které musí zaměstnanec nahradit za hodiny/dny uvolnění z práce. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat ještě nižší povolené limity pro práci přesčas, než stanovuje ZP. Přesčasové hodiny musí zaměstnavatel evidovat.

Dovolená

Článek 7 směrnice stanovující délku **roční dovolené** a s ní spojené mzdové nároky zaměstnanců byl plně inkorporován do českého ZP. Všichni zaměstnanci pracující pro jednoho zaměstnavatele po dobu jednoho roku mají nárok na 4 týdny dovolené ročně. Zaměstnanci ve veřejném sektoru mají nárok ještě na další týden navíc. Dovolená pedagogických a akademických pracovníků činí 8 týdnů ročně. Zaměstnanci pracující v podzemí nebo vykonávají jiné fyzicky či psychicky náročné práce mají právo na dodatečnou dovolenou v trvání jednoho až dvou týdnů podle povahy práce. ZP tyto skupiny zaměstnanců jasně vyjmenovává. Nárok na dva dny dovolené navíc za každý týden dovolené mají zaměstnanci s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby a ti, jejichž práce závisí na podmínkách klimatu.

Zaměstnavatel v ČR rozvrhuje roční dovolenou zaměstnance se zřetelem na výše uvedené nároky. Pokud zaměstnavatel nemůže stanovit dobu dovolené kvůli překážkám na straně zaměstnance nebo z vážných provozních důvodů, naplánuje jeho dovolenou tak, aby byla zaměstnancem vybrána do konce následujícího roku. Pokud to nelze učinit, jelikož je zaměstnanec v této době na rodičovské dovolené, naplánuje ji okamžitě po jejím ukončení.

Pokud zaměstnavatel nestanovil dovolenou zaměstnanci do 31. října následujícího roku, vybere si ji zaměstnanec od dalšího dne po tomto datu. Pokud si zaměstnanec nevybere dovolenou do konce následujícího roku, jeho nárok na ní je ukončen. Nevybral-li si však část své dovolené přesahující 4 týdny kvůli překážkám na straně zaměstnavatele nebo z vážných provozních důvodů do této doby, může mu být zbývající dovolená prodloužena do příštího roku.

Zaměstnanec má po dobu dovolené nárok na náhradu mzdy ve výši svého průměrného výdělku. Výše mzdové náhrady zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se vypočítává z průměrných výdělků odpovídajících průměrné délce jejich směny. Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy za 4 týdny dovolené, kterou si nevybral pouze v případě skončení pracovního poměru. Nárok na náhradu mzdy má však také v případě, že si část dovolené přesahující 4 týdny nemohl vybrat do konce následujícího roku. Její výše se určí podle jeho průměrného výdělku. Pedagogičtí a akademičtí pracovníci mají nárok na náhradu mzdy za maximálně 4 týdny nevybrané dovolené.

Noční práce

Také článek 8a upravující podmínky **noční práce** byl plně inkorporován do českého ZP. Noční práci vykonávají všichni zaměstnanci, kteří mezi 22. hodinou večer a 6. hodinou ráno odpracují alespoň 3 hodiny. Noční práce proto nesmí ve 24 hodinovém intervalu překročit 8 hodin. Pokud to z provozních důvodů nelze dodržet, rozvrhuje zaměstnavatel týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka noční směny po dobu maximálně 6 měsíců nepřesahovala 8 hodin. Noční práci nesmí vykonávat mladiství zaměstnanci (výjimku tvoří mladiství nad 16 let, kteří v rámci svého vzdělávacího procesu mohou odpracovat max. 1 hodinu v noci). Každé těhotné ženě, která požádá o přeřazení na denní směnu, je zaměstnavatel povinen vyhovět.

V souladu s článkem 9 je zaměstnavatel v ČR povinen zajistit na vlastní náklady lékařské vyšetření zaměstnancům pracujícím v nočních hodinách, a to:

- před přidělením zaměstnance na noční směny;
- pravidelně, nejméně však jednou do roka;
- pokud se v průběhu výkonu noční práce objeví zdravotní problémy způsobené prací v noci a zaměstnanec o toto vyšetření požádá.

Při vyšetření je lékař povinen dodržet lékařské tajemství, jelikož do výsledků uvádí pouze, zda je zaměstnanec schopný či neschopný pracovat v noci. V případě, že výsledky lékařského vyšetření prokáží, že zaměstnanec je neschopný práce v noci, musí jej zaměstnavatel pověřit jinou pracovní činností v denních hodinách.

Zaměstnavatelé také musí v souladu s článkem 12 směrnice pravidelně konzultovat s odborovým orgánem otázky bezpečnosti a ochrany zdraví související s noční prací a poskytovat adekvátní sociální služby těmto pracovníkům. Musí také zajistit dostupnost prostředků první pomoci na pracovišti, kde se koná noční práce.

ČR nevyužila možností daných článkem 10 směrnice, které se týkají záruk spojených se specifickými kategoriemi zaměstnanců. Důvodem je skutečnost, že tyto skupiny zaměstnanců (jmenovitě ženy a mladiství) mají svou zvláštní regulaci pracovních podmínek (včetně úpravy práce v noci) v rámci ZP.

Ani článek 11, který reguluje povinnost zaměstnavatelů oznamovat skutečnosti o míře práce v noci příslušným státním orgánům, nebyl explicitně použit v ČR. Neznamená to však, že by česká právní úprava byla v tomto bodě v rozporu se směrnicí, jelikož tuto povinnost lze odvodit ze zákona o inspekci práce, který stanovuje povinnost zaměstnavatelů spolupracovat s inspektoráty práce v oblasti kontroly dodržování právní úpravy pracovní doby.

Rozvržení práce

Článek 13 směrnice upravující podmínky **rozvržení práce** byl plně včleněn do ZP. Zaměstnavatelé, ve kterých působí odborová organizace, rozvrhují práci po konzultaci s příslušným odborovým orgánem. Obecným pravidlem je, že týdenní pracovní doba má být rozvržena na pět kalendářních dnů tak, aby nebyla v konfliktu s bezpečností a zdravím pracovníků nebo zájmy občanů. Přestávky na jídlo a odpočinek během dne jsou směrnici také regulovány a tato pravidla, která přijala i ČR, byla uvedena na začátku této kapitoly.

Do ZP byly včleněny také požadavky směrnice týkající se rozvržení práce z hlediska bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a eliminace tzv. monotónní práce. Za prvé, zaměstnavatelé musí nastavit objem práce, který je třeba zvládnout a současně i tempo práce a to s ohledem na fyzické a neuropsychické dispozice zaměstnance (včetně vzetí v úvahu přirozených potřeb, potřeby jídla a odpočinku). Objem práce a pracovní tempo by měly být stanoveny zaměstnavatelem po konzultaci s odborovou organizací, pokud tyto položky nejsou již součástí kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel ručí za to, že jsou tyto podmínky vytvořeny ještě před začátkem práce.

Za druhé, zaměstnavatel v ČR je povinen organizovat práci v souladu s principy bezpečnosti a nevystavovat zaměstnance monotónním aktivitám nebo aktivitám jednostranně zatěžujícím organismus. Pokud není možné se jim vyhnout, musí být přerušovány bezpečnostními přestávkami. Zaměstnanci musí být chráněni před vystavením se padajícím objektům a materiálem, před možným pádem nebo havárií. Nesmí také pracovat sami na pracovištích se zvýšeným rizikem ani ručně manipulovat se zařízením, které může poškodit jejich zdraví, zejména páteř.

6.2.3 Odchyly a výjimky

Směrnice umožňuje v článcích 17 až 21 členským státům stanovit odchyly a výjimky výše uvedených pravidel úpravy pracovní doby pro specifická odvětví ekonomiky. ČR většinu z těchto výjimek a odchylek přijala, neaplikovala pouze články 17.1, 17.3a, 17.3b, 20.2, 20.3, 21.5 a 21.7. V této kapitole budou zmíněny pouze nejzásadnější přijaté výjimky.

Článek 17.3c byl plně transponován za prvé do ZP. Podle ZP je možné v případě pracovníků starších 18 let snížit dobu odpočinku na 8 hodin s tím, že další doba odpočinku bude o zkrácený časový úsek prodloužena. Toto ustanovení se však týká pouze pracovníků zapojených v *nepřetržitých provozech, zemědělství, veřejném stravování, kulturní oblasti* či jiných *veřejných službách, akutních nápravných pracích* nutných k odvrácení nebezpečí ztráty životů a poškození zdraví zaměstnanců, *akcích řešících následky přírodních katastrof* či podobných výjimečných událostech. Dobu odpočinku žen zaměstnaných v nepřetržitých provozech může zaměstnavatel snížit pouze na 11 hodin s tím, že o ukrácenou hodinu bude prodloužena doba odpočinku po další směně. Za druhé se stal součástí nařízení vlády o pracovní době a době odpočinku pracovníků v dopravě. Zaměstnavatel musí rozvrhnout pracovní dobu *zaměstnanců v městské hromadné dopravě* tak, aby nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směněmi činil alespoň 11 hodin. Zkrátit jej lze až na 9 hodin, ale pouze třikrát v týdnu a pod podmínkou, že příští týden bude mít dobu odpočinku prodlouženou o ušlé hodiny. Celková doba odpočinku může být rozdělena do 3 časových úseků, z nichž jeden musí trvat alespoň 8 hodin. Pracovní doba musí být rozvržena také tak, aby nepřetržitý odpočinek v týdnu byl alespoň 24 hodin. Celková doba týdenního odpočinku za 3 pracovní týdny nesmí být nižší než 105 hodin. V případě *zaměstnanců řízení letového*

provozu musí zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu tak, aby nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny nebyl nižší než 11 hodin. Zkrátit tuto dobu lze až na 8 hodin za podmínky, že příští odpočinek bude o ušlé hodiny prodloužen. Za třetí byl článek 17.3c transponován do nařízení vlády o odlišné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů hasičských sborů. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny *členů hasičského týmu* starších 18 let může být zkrácen na 8 hodin ve 24hodinovém úseku, pokud toto zkrácení je nutné pro vykonání úkolu hasičského sboru. Pochopitelně musí být příští odpočinek o zkrácené hodiny prodloužen.

Článek 17.3d směrnice umožňující při nepředvídaném nárůstu činností v *zemědělství* odchýlit se od obecně přijímané úpravy pracovní doby byl plně včleněn do ZP. V tomto odvětví lze v kolektivních smlouvách nebo v individuálních pracovních smlouvách se zaměstnanci sjednat podmínku, že během 3 pracovních týdnů nebude celkový nepřetržitý odpočinek v týdnu nižší než 105 hodin.

Článek 17.3e směrnice upravující odchylky pracovní doby zaměstnanců v železniční dopravě byl transponován do nařízení vlády o pracovní době a době odpočinku pracovníků v dopravě. Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu *zaměstnanců v železniční dopravě* tak, aby nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny činil alespoň 11 hodin. Zkrátit jej lze až na 6 hodin s tím, že zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance možnost spát na vlakovém lůžku a příští odpočinek bude prodloužen o ušlé hodiny.

Článek 17.4b směrnice upravující možnost odchýlné úpravy pracovní doby pracovníků při úklidových pracích byl plně včleněn do nařízení vlády o pracovní době a době odpočinku pracovníků v dopravě. Pracovní doba *zaměstnanců údržby silnic* musí být rozvržena tak, aby nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny činil nejméně 11 hodin. V zimních měsících může zaměstnavatel tuto dobu zkrátit až na 6 hodin nebo pokud byla minulá směna kratší než 6 hodin až na 3 hodiny, avšak za podmínky, že příští odpočinek bude o ušlé hodiny prodloužen. V tomto období také může zaměstnavatel stanovit týdenní nepřetržitý odpočinek v rozsahu nejméně 24 hodin, ale celková doba odpočinku za 3 po sobě jdoucí týdny nesmí být kratší než 105 hodin.

Článek 18 a 19 směrnice stanovují možnosti odchýlit se od pravidel úpravy pracovní doby ve sjednaných kolektivních smlouvách. Tyto možnosti v souladu se směrnicí využívá také český ZP, když explicitně stanovuje, že počet 26 po sobě jdoucích týdnů, po které je možné sjednat nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a přesčasový režim, je možné v kolektivních smlouvách prodloužit až na 52 týdnů.

Článek 20.1 směrnice byl včleněn do nařízení vlády č. 589/2006 Sb., o pracovní době a době odpočinku *pracovníků v dopravě*. Zaměstnavatel podle tohoto článku rozvrhuje pracovní dobu této skupiny zaměstnanců tak, aby jejich nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny trval nejméně 6 hodin (ve 24 hodinovém intervalu). S jednou podmínkou, že celková doba odpočinku bude činit alespoň 10 hodin v tomto časovém úseku. Za každý pracovní týden musí mít pracovník nepřetržitý odpočinek po dobu nejméně 35 hodin. Tento režim lze uplatňovat nejdéle 9 po sobě jdoucích týdnů.

Články 21.1 až 21.6 upravující pracovní dobu *námořníků* byly plně inkorporovány do českého zákona o námořní plavbě. I pro tyto pracovníky platí 40hodinový pracovní týden. Velitel posádky však může v rámci vnitřních předpisů pracovní dobu zkrátit, ovšem bez současného zkrácení mezd. Členové posádky totiž nesmí podepsat pracovní smlouvu na zkrácený pracovní úvazek. Délka jedné směny členů posádky nesmí překročit 12 hodin včetně přesčasových hodin. Mezi dvěma směny musí být alespoň 8hodinový nepřetržitý odpočinek. Porušit se tyto limity mohou pouze v případě kapitánova zohlednění bezpečnosti osob na palubě, tedy pokud je loď ohrožena.

Celková doba odpočinku členů posádky vykonávajících hlídkovou povinnost nesmí být kratší než 10 hodin ve 24hodinovém intervalu a nesmí být rozdělena do více jak dvou časových úseků (jeden z nich musí trvat alespoň 6 hodin).

6.2.4 Možnost tzv. opt-out

ČR patří mezi země EU, které nevyužily možnost tzv. opt-out řešení, tedy možnost vyvázat se z některých ustanovení směrnice.

6.3 Efekty implementace

6.3.1 Praktická implementace

Starý ZP z roku 1965 byl spíše rigidního charakteru založeného na pojetí: "co není povoleno, je zakázáno"; svoboda smluvních ujednání byla omezená tím, že jejich aktéři byli nuceni pohybovat se pouze v rozsahu daném ZP. To pochopitelně platilo i pro možnosti úpravy pracovní doby. Nový ZP, přijatý v roce 2006, vychází z obrácené zásady: "co není zakázáno, je povoleno". Toto pojetí podporuje flexibilitu smluvních uspořádání (včetně sjednané úpravy pracovní doby) jak v individuálně sjednávaných pracovních vztazích, tak v rámci kolektivního vyjednávání na podnikové i odvětvové úrovni.

Přesto je třeba upozornit, že přes svou relativní volnost je i nový zákoník práce v praxi právě v oblasti úpravy pracovní doby často brán na lehkou váhu. Zejména z hlediska stanovených limitů při nerovnoměrně rozvržené pracovní době, limitů pro přesčasovou práci, stanovených dob odpočinku, povinnosti zaznamenávat pracovní dobu, pohotovost a přesčasové hodiny a neplnění povinnosti zajistit lékařské vyšetření pro pracovníky s nočními směnami.

Co se týče možností občanů individuálně vymáhat dodržování ZP v oblasti úpravy pracovní doby, neexistují v ČR žádné zvláštní pracovní soudy ani žádná zvláštní soudní řízení. Ačkoliv byl ze strany sociálních partnerů činěn na vládu ohledně jejich ustanovení dlouhodobý tlak. Kolektivní spory, tedy spory vyplývající z porušování kolektivních smluv a z nich plynoucích závazků, se týkají většinou mzdových nároků nebo neplnění závazků zaměstnavatele vůči odborové organizaci.

Inspekce práce vytvořená zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, začala na území ČR působit od července 2005. Do té doby ležela veškerá kontrolní činnost spojená se zákoníkem práce na úřadech práce. Hlavní podstatou působení inspekce práce a všech oblastních inspektorátů práce v ČR je kontrola dodržování ZP a adekvátní sankcionování případů jeho porušení. Zákon o inspekci práce jasně definuje možná porušení a přečiny; většina z nich se týká právě porušování právní úpravy pracovní doby. Sankce za tyto přestupky se mohou pohybovat v rozmezí od 300 tisíc do 2 milionů Kč. Úskalím systému inspekce práce, které však zásadně ovlivňuje míru jeho účinnosti, je personální poddimenzovanost, odborná vybavenost a materiální ochrana oblastních inspektorátů práce. Tato fakta byla diskutována v roce 2006 na konferenci tripartity, na které vláda slíbila sociálním partnerům podniknout kroky ke zlepšení situace. Do současnosti však žádné opatření přijato nebylo.

6.3.2 Hlavní legislativní změny

před směrnicí	po směrnici
týdenní pracovní doba - 42,5 hodiny	týdenní pracovní doba - 40 hodin
týdenní pracovní doba některých skupin zaměstnanců je ZP snížena	týdenní pracovní doba některých skupin zaměstnanců je ZP snížena na 37,5 a 38,75 hodin
odpočinek na jídlo a oddech - po 5 hodinách práce	odpočinek na jídlo a oddech - po 6 hodinách práce
odpočinek na jídlo a oddech součástí pracovní doby	odpočinek na jídlo a oddech není součástí pracovní doby
roční dovolená - minimálně 3 týdny	roční dovolená - minimálně 4 týdny
nepřetržitý odpočinek v týdnu - 32 hodin	nepřetržitý odpočinek v týdnu - 35 hodin
není dána povinnost zaměstnavatele nahradit v následující době týdenního odpočinku nebo odpočinku mezi směny předchozí zkrácení minimálně stanovené doby	povinnost zaměstnavatele nahradit v následující době týdenního odpočinku nebo odpočinku mezi směny předchozí zkrácení povinné doby 35 hodin až na 24 hodin, respektive 12 hodin až na 8 hodin
není dána povinnost zaměstnavatelů evidovat pracovní dobu zaměstnanců	povinnost zaměstnavatelů evidovat pracovní dobu zaměstnanců včetně práce přesčas
celková týdenní pracovní doba včetně práce přesčas není stanovena	celková týdenní pracovní doba včetně práce přesčas nesmí překročit 48 hodin; není možné nařídit práci přesčas zaměstnancům na částečný úvazek
roční limit práce přesčas není stanoven	roční limit práce přesčas nesmí překročit 150 hodin
definice noční práce - alespoň 4 odpracované hodiny mezi 22. a 6 hodinou v noci	definice noční práce - alespoň 3 odpracované hodiny mezi 22. a 6 hodinou v noci
zaměstnavatel musí nahradit zkrácenou dobu odpočinku tak, aby pro všechny zaměstnance bez rozdílu odvětví činil nepřetržitý odpočinek alespoň 32 hodiny za 2 týdny	směrnice upravuje řadu odchylek a výjimek úpravy pracovní doby pro různá odvětví, které ČR inkorporovala (viz kapitola 6.2.3); všechna přijatá opatření jsou pro zaměstnance výhodnější oproti dosavadní regulaci

Závěr

Formální implementace směrnice č. 93/104 o některých aspektech úpravy pracovní doby, tj. předchůdkyně směrnice č. 2003/88, proběhla v ČR v roce 2000, kdy byla včleněna do tzv. euronovely zákoníku práce. Některé nové aspekty, které reguluje směrnice č. 2003/88, byly ČR inkorporovány do nového ZP v roce 2006. V současnosti lze říci, že je český ZP a další právní předpisy plně v souladu se směrnicí EU. Určité její články ČR neaplikovala, jedná se však o části, jejichž přijetí bylo na dobrovolném zvážení členských států.

Právní úprava pracovní doby daná ZP plně respektuje znění směrnice a vztahuje se na všechny zaměstnance v ČR; výjimku tvoří specifické skupiny pracovníků v dopravě, jejichž pracovní dobu regulují jiné právní předpisy v souladu se směrnicemi EU. Žádnou možnost tzv. opt-out řešení ČR nevyužila.

Přestože nový ZP je postaven na zásadě "co není zakázáno, je povoleno", čímž podstatně vzrostla svoboda smluvních ujednání (včetně otázek úpravy pracovní doby), dochází na trhu práce v ČR nejčastěji k porušování ZP právě v oblasti právní úpravy pracovní doby. Vzhledem k tomu, že občané nemají možnost obrátit se v případě porušování ZP na pracovní soudy či spor projednat v rámci zvláštního soudního řízení, měly by tento handicap nahradit existující inspektoráty práce. Jejich možnosti jsou však hlavně díky personálním limitům omezené, a tudíž je současná situace v oblasti vymáhání práva ve sféře pracovních podmínek jednou z nejzanedbanějších.

Shrnutí společných rysů

Zcela na závěr je vhodné provést určité zobecnění doprovodných rysů, které mají procesy implementace výše uvedených směrnic společné. Všechny směrnice byly v České republice přijímány v rámci předvstupního harmonizačního procesu pracovní legislativy České republiky a Evropské unie. Přitom přípravné práce začaly s určitým zpožděním až po roce 1998, kdy se v České republice ujala vlády Československá strana sociálně demokratická. Dosavadní koalice vedená Občanskou demokratickou stranou neměla dostatek politické vůle pracovat na harmonizačních procesech. Spolu se změnou vlády se změnil i přístup k roli sociálních partnerů v legislativním procesu. Na tvorbě všech směrnic tak spolupracovali všichni sociální partneři formou tripartitních jednání a jako členové speciálně vytvořených expertních komisí (nechyběli ani zástupci akademické sféry). Všechny rozpory, které se v průběhu implementace mezi sociálními partnery objevily, měly vztah k míře ochrany/flexibility pracovních podmínek, kterou články směrnic posunovaly. Ve většině případů dospěly obě strany ke kompromisnímu řešení nebo se v zájmu dokončení transpozice svých nároků a připomínek vzdaly. Pouze v případě příprav nového zákoníku práce se nepodařilo nalézt kompromis a zástupci zaměstnanců z tohoto procesu odstoupili, jelikož pokládali navrhovanou verzi za brzdu potřebné flexibility trhu práce.

Všech 6 směrnic shodně upravuje vybrané aspekty pracovních podmínek. Zodpovědnost za jejich implementaci tak byla logicky přidělena ministerstvu práce a sociálních věcí.³ Na způsobu implementace se značně projevil nedostatek zkušeností s tímto procesem, většina článků směrnic tak byla doslovně přejata do našeho právního prostředí, zejména tedy do zákoníku práce. Ten jako hlavní právní předpis včlenil jmenované směrnice. Některá chybějící ustanovení byla do zákoníku práce a dalších právních předpisů včleněna v rámci navazujících novel těchto zákonů. V současnosti je tedy možné konstatovat, že všechny směrnice se podařilo prakticky plně transponovat do českého právního prostředí. U dobrovolných položek postupovala Česká republika selektivně.

Praktické efekty implementace směrnic jsou zatím málo prozkoumanou oblastí. Existuje velmi omezené množství odborných článků a studií analyzujících praktické dopady směrnic na český trh práce. Hlavním zdrojem informací jsou proto zkušenosti ministerstva práce a sociálních věcí a sociálních partnerů - zejména Českomoravské konfederace odborových svazů a Svazu průmyslu České republiky. Obecně lze říci, že přijetí směrnic v České republice ve výsledku zvýšilo ochranu zaměstnanců, jejich postavení na trhu práce, zvláště vůči zaměstnavatelům, ale tím logicky zvýšilo i náklady zaměstnavatelů na pracovní sílu (zejména administrativního charakteru) a v případě některých směrnic omezilo flexibilitu zaměstnávání. Všechny směrnice působí rovněž podpůrně v oblasti podnikového sociálního dialogu. Kontrolní orgány se shodují na relativně nízké míře porušování pravidel stanovených směrnicemi, nicméně je třeba brát v úvahu omezení, která jsou s jejich funkcí spojena. Omezujícím faktorem je zejména dlouhodobě nedostatečná kontrolní činnost inspekce práce, která spolu s úřady práce dohlíží na dodržování pracovních podmínek daných zákoníkem práce a dalšími právními předpisy. Ta je způsobena především personální poddimenzovaností regionálních inspektorátů práce vzhledem k rozsahu jejich agendy. V podobné situaci se však nacházejí i úřady práce v České republice. Vzhledem k tomu, že v České republice

³ Přestože existují i směrnice upravující pracovní podmínky, které má v gesci např. ministerstvo dopravy. Jedná se však o regulaci pracovních podmínek určitých specifických skupin pracovníků - např. námořníků, členů posádky dopravních letadel apod., které pod toto ministerstvo věcně spadají.

nepůsobí žádné zvláštní pracovní soudy ani neexistuje zvláštní soudní řízení, kterého by občané v České republice mohly využít k vymáhání práv spojených s právní úpravou pracovních podmínek, a obvyklá občanská soudní řízení jsou nákladným během na dlouhou trať s nejistým výsledkem, je zásadním problémem spojeným s implementací směrnic v České republice špatná vymahatelnost pracovního práva.

Zdroje

Odborná literatura:

Jakubka, J. (2006) Zákoník práce 2006 - úplné znění s výkladem. Grada, Praha 2006

Jakubka, J. (2001) Zákoník práce - Chyby a problémy. Grada, Praha 2001

Směrnice Evropské rady:

Směrnice Evropské rady č. 1994/45/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 Evropské rady č. 1994/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků

Směrnice Evropské rady č. 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby

Směrnice Evropské rady č. 1991/533/ES, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

Směrnice Evropské rady č. 1998/59/ES, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Směrnice Evropské rady č. 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství

Právní normy ČR:

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu

Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR

Vyhláška MZ č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci

Směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví dětí, žáků a studentů ve školách a vzdělávacích institucích zřizovaných MŠMT

Vyhláška ministerstva spravedlnosti č. 293/2005 Sb., o dokumentech, které je třeba předložit notáři k vydání osvědčení při přemístění zapsaného sídla evropské společnosti a při založení evropské společnosti fúzí

Internetové stránky:

www.cmkos.cz

www.spcr.cz

www.mpsv.cz

www.ilo.cz

www.pravniradce.ihned.cz

Příloha - Abecední seznam zkratk

BOZP - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů

ČR - Česká republika

ČSSD - Česká strana sociálně demokratická

ERZ - Evropská podniková rada

EU - Evropská unie

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

MOP - Mezinárodní organizace práce

MZ - Ministerstvo zdravotnictví

ODS - Občanská demokratická strana

ZP - zákoník práce

ZVV - Zvláštní vyjednávací výbor