



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 24.10.2007  
KOM(2007) 627 v konečném znění

**SDĚLENÍ KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU  
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

**Výsledek veřejné konzultace o zelené knize Komise s názvem „Modernizace pracovního  
práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století“**

{SEC(2007) 1373}

# SDĚLENÍ KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ

## Výsledek veřejné konzultace o zelené knize Komise s názvem „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století“

### 1. ÚVOD

Přijetím zelené knihy s názvem „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století“<sup>1</sup> zahájila Komise v EU veřejnou diskuzi o tom, jakým způsobem může pracovní právo přispět k cíli Lisabonské strategie spočívajícím v dosažení udržitelného růstu s větším počtem a vyšší kvalitou pracovních míst. Zelená kniha se zabývala otázkou, jakou roli by mohlo pracovní právo a kolektivní smlouvy hrát při prosazování agendy „flexikurity“ (spojení flexibility a jistoty) na podporu trhu práce, který by byl spravedlivější, vyznačoval se větší schopností reagovat, byl přístupný více lidem a zároveň přispíval ke zvýšení konkurenceschopnosti Evropy. Snahou zelené knihy bylo zejména: stanovit hlavní výzvy pro přizpůsobení pracovního práva vyvíjející se skutečnosti světa práce; zapojit všechny zúčastněné strany do otevřené diskuze o tom, jak by mohlo pracovní právo pomoci při prosazování flexibility a jistoty; podnítit diskuzi na téma, jak flexibilní a spolehlivé smluvní vztahy spolu s právy mohou usnadnit tvorbu pracovních míst a pomoci při přechodech mezi zaměstnáními; přispět k programu zlepšení právní úpravy.

Neočekávalo se, že veřejná diskuze o modernizaci pracovního práva připraví cestu pro snadný konsenzus, nebo že poskytne základ pro návrh legislativního opatření. Odlišné názory, které zazněly v průběhu konzultace, sice ztížily dosažení konsenzu v hlavních bodech, ale zároveň potvrdily vhodnost a aktuálnost diskuze, kterou již vedlo mnoho členských států, ale která teprve musela dospět na úroveň Společenství.

Úroveň a kvalita diskuze vyvolané zveřejněním zelené knihy zcela naplnily cíle, které Komise pro tento úkol stanovila. Komise dostala přes 450 odpovědí od všech zúčastněných stran – národních i regionálních vlád, vnitrostátních parlamentů, sociálních partnerů na úrovni EU i členských států, nevládních organizací, jednotlivých podniků, akademických pracovníků, právních znalců a soukromých osob. Většina odpovědí ukazuje, že jejich autoři jsou si dobře vědomi, jaké výzvy představuje vznikající evropský trh práce, jehož charakteristickými rysy jsou zvýšená pracovní mobilita a působení podniků na mezinárodní úrovni. Diskuze byla také středem zájmu veřejnosti a médií, jelikož mnohé vlády vedly konzultace na vnitrostátní úrovni se sociálními partnery, veřejnými orgány a nezávislými odborníky. Diskuze, která byla vedena v rámci řady odvětvových výborů EU pro sociální dialog, představovala obzvláště vítaný vývoj, neboť vedla k tomu, že se zástupci zaměstnavatelů a odborů shodli na několika společných stanoviscích<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> KOM(2006) 708 ze dne 22.11.2006.

<sup>2</sup> Například v audiovizuálním odvětví, odvětví živé produkce a v oblasti veřejné správy na regionální a komunální úrovni.

Orgány EU také aktivně přispěly k diskuzi. Ministři EU pro zaměstnanost a sociální věci vedli předběžná jednání o zelené knize na zasedání Rady ve složení pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) v Bruselu dne 1. prosince 2006. Na zasedání organizovaném za německého předsednictví v Berlíně dne 18. ledna 2007 tuto záležitost dále projednávali. V závěrech předložených předsedajícím členským státem se schvaluje koncepce „flexikurity“ jakožto užitečné metody, ale zdůrazňuje se hodnota standardní smlouvy na plný úvazek na dobu neurčitou, která je základním kamenem pracovních poměrů v rámci EU, a zároveň se připouští jiné flexibilnější formy, které by vyhovovaly zvláštním potřebám a individuálním situacím<sup>3</sup>.

Evropský parlament (EP) přijal dne 11. července 2007 usnesení<sup>4</sup>, kterým na zelenou knihu pozitivně reaguje a poukazuje na dimenzi Společenství v otázkách pracovního práva, které byly zmíněny v zelené knize. Usnesení EP bylo přijato velkou většinou<sup>5</sup>, což odráží významný konsenzus ohledně zprávy, která byla v každé fázi procesu intenzivně projednávána.

Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) přijal k zelené knize stanovisko<sup>6</sup>, ve kterém vyjadřuje nesouhlas s termínem a metodou konzultace a rovněž s některými hledisky analýzy, která byla základem pro tuto konzultaci.

Flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání díky modernizaci pracovního práva jsou vedle strategií celoživotního učení, aktivní politiky pracovního trhu a moderních systémů sociálního zabezpečení jednou ze čtyř klíčových složek politiky širšího přístupu k flexikuritě, které jsou definovány ve sdělení Komise<sup>7</sup> s názvem „*K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*“, které bylo přijato dne 27. června 2007.

Účelem tohoto sdělení je shrnout výsledky veřejné konzultace zahájené zelenou knihou a určit z ní vyplývající klíčové politické otázky. Při prezentaci objektivního shrnutí názorů respondentů Komise nezaujímá žádné stanovisko ke konkrétním připomínkám nebo k jejich faktické správnosti. Ke sdělení je připojen pracovní dokument útvarů Komise, který poskytuje podrobnější přehled jednotlivých odpovědí. Důvodem pro toto sdělení a pro zveřejnění všech odpovědí obdržných v průběhu konzultace<sup>8</sup> je potřeba zajištění maximální transparentnosti. To představuje poslední krok veřejné konzultace o modernizaci pracovního práva.

---

<sup>3</sup> Závěry předsednictví, neformální zasedání ministrů práce a sociálních věcí, Berlín, 19.1.2007.

<sup>4</sup> P6\_TA-PROV (2007) 0339.

<sup>5</sup> 479 hlasů pro a 61 proti, 54 se zdrželo hlasování.

<sup>6</sup> CESE 398/2007 ze dne 30. května 2007. Bylo přijato většinou hlasů (140 pro, 82 proti a 4 se zdrželi hlasování). Protistanovisko (předložené zástupci skupiny I) bylo připojeno ke stanovisku EHSV.

<sup>7</sup> KOM(2007) 359 ze dne 27.6.2007.

<sup>8</sup> Odpovědi jsou zveřejněny na internetové stránce:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/green\\_paper\\_responses\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm). Viz také úplný seznam připomínek v příloze dokumentu SEK útvarů Komise.

## 2. POLITICKÝ KONTEXT A ANALYTICKÝ RÁMEC ZELENÉ KNIHY

### Průběh veřejné konzultace

Někteří sociální partneři, zejména odborové svazy, se domnívají, že konzultace měla probíhat jako formální konzultace mezi sociálními partnery EU na základě článku 138 Smlouvy o ES. Průběh veřejné konzultace o pracovním právu na základě zelené knihy vnímali jako znehodnocení sociálního dialogu a jejich důležité role zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců. EP a EHSV také vyjádřily výhrady k tomu, že Komise zvolila jako východisko veřejnou konzultaci. Ovšem velká většina členských států a sociálních nevládních organizací otevřenost procesu konzultace přivítala.

### Analytický rámec zelené knihy

Mnozí respondenti z členských států, odborových svazů, sociálních nevládních organizací a z řad akademických pracovníků se domnívají, že východiskem každé reformy pracovního práva musí být rámec základních práv, konkrétně Listina základních práv Evropské unie<sup>9</sup>. Tento rámec by podle nich mohl poskytnout základ pro rozhodnější přístup Komise při používání jejího práva iniciativy v zájmu „sociální Evropy“. Někteří respondenti z odborových svazů, sociálních nevládních organizací a z řad akademických pracovníků kritizovali přílišný důraz zelené knihy na to, jak by pracovní právo jakožto součást politiky zaměstnanosti a sociální politiky mohlo přispět k hospodářskému růstu a konkurenceschopnosti. Zástupci zaměstnavatelů a některé členské státy však zdůraznily význam vhodného rámce pracovního práva pro podporu většího počtu pracovních míst, růstu a konkurenceschopnosti.

Zástupci odborových svazů, řada členských států a odborníků z akademické oblasti varovali před tím, aby standardní pracovní smlouva na dobu neurčitou byla považována za něco překonaného nebo za překážku, která brání vytváření pracovních míst. Podle jejich názoru by mohla být zelená kniha vykládána tak, že upřednostňuje rozmanitější smluvní formy a oslabení pracovního práva. Mnoho respondentů včetně EP, EHSV a členských států zdůraznilo výhody stability a jistoty, které poskytuje standardní pracovní smlouva. Naopak respondenti z řad zaměstnavatelů a některé členské státy byly toho názoru, že flexibilní pracovní smlouvy nebyly v zelené knize představeny dostatečně pozitivně. Nedošlo ke shodě o použití koncepce „začleněných“ (insiders) a „vyloučených“ (outsiders) na segmentovaných trzích práce. Podle názoru zaměstnavatelů jsou skutečně „vyloučení“ pouze nezaměstnaní a „začlenění“ jsou všichni legálně zaměstnaní. Odborové svazy tvrdí, že rozdíl mezi „začleněnými“ a „vyloučenými“ může být odstraněn pouze zlepšením ochrany pracovníků v nejistých pracovních podmínkách.

### Rozsah zelené knihy

Některé členské státy a rovněž zástupci odborových svazů a většina odborníků z akademické oblasti by uvítali, kdyby tématický rozsah zelené knihy byl širší a zahrnoval spíše aspekty kolektivního pracovního práva, než aby se zaměřoval na individuální pracovní poměry. Pouze takový přístup by podle jejich názoru mohl

---

<sup>9</sup> Vyhlášena v Nice dne 7. prosince 2000 předsedy Evropského parlamentu, Rady a Komise.

zachytit komplexní vzájemné působení celkového regulačního rámce v každé zemi a role kolektivního vyjednávání při regulaci světa práce. EP a EHSV zdůrazňovaly, že by modernizace pracovního práva měla být posuzována v rámci komplexnějšího přístupu založeného na flexibilitě. Komise ve svém sdělení o flexibilitě podporuje potřebu integrované strategie, která by zároveň mohla zvýšit úroveň flexibility a jistoty na trhu práce.

Mnohé připomínky ze strany podniků odvolávající se na omezené pravomoci EU vyzývaly k tomu, aby byla reforma pracovního práva provedena výlučně na *vnitrostátní úrovni*.

Sociální nevládní organizace se zaměřily na úlohu pracovního práva při zaručení spravedlivého a odpovídajícího odměňování, konkrétně při stanovení minimální mzdy. Podle jejich názoru by pracovní právo společně se systémy sociální ochrany mělo přispět k potírání chudoby a jeho osobní působnost by měla zahrnovat vše, aby se zabránilo vytváření dalších segmentovaných trhů práce. Cílem reformy by mělo být posílení práv osob v nejistých pracovních podmínkách bez oslabení jejich stávajících práv.

### **Subsidiarita**

Většina členských států, EP, EHSV, vnitrostátní parlamenty a sociální partneři EU upozorňovali na rozdělení oblastí odpovědnosti mezi EU a členské státy. Obecně se má za to, že vývoj pracovního práva v rámci EU spadá do pravomoci členských států a sociálních partnerů a úlohou *acquis communautaire* je doplňovat akce členských států. Někteří respondenti zdůrazňují význam minimálních standardů, které by zohlednily různé formy vnitrostátních zvyklostí a potřebu udržení konkurenceschopnosti hospodářství Společenství.

Národní programy reformy jsou pro některé členské státy, vnitrostátní parlamenty a zástupce zaměstnavatelů prvořadé. Proto byla pozitivně hodnocena strukturovanější výměna zkušeností s konkrétním vývojem pracovního práva a smluvních ujednání. Některé vnitrostátní konfederace zaměstnavatelů vyzvaly k bezodkladným krokům na vnitrostátní úrovni za účelem zmírnění předpisů o individuálním a kolektivním propouštění a ulehčení přechodu na nové smluvní formy (tj. alternativy ke standardním pracovním smlouvám na plný úvazek na dobu neurčitou). Další legislativní iniciativu v této oblasti na úrovni Společenství však nepovažují za nutnou.

Podle názoru zástupců odborových svazů, akademických pracovníků a některých dalších členských států by aktivita na úrovni EU ve věci klíčových otázek pracovního práva neměla být omezena na otevřenou metodu koordinace. Odborové svazy zdůraznily, že vznikající evropské trhy práce se již nemohou v sociální oblasti řídit pouze vnitrostátními pravidly, protože vnitřní trh a pravidla soutěže jsou nadřazována ustanovením vnitrostátní sociální politiky.

### **Program zlepšení právní úpravy**

EP upozornil na to, že pracovní právo má nesmírný vliv na chování podniků a že jejich rozhodnutí vytvářet větší počet kvalitnějších pracovních míst závisí na stabilních, jasných a spolehlivých právních ustanoveních. Řada členských států vidí

v reformě svých zákoníků práce nebo v kodifikaci a sjednocení různých právních předpisů příležitost ke snížení administrativní zátěže bez ohrožení základních cílů. Vývoj otevřené metody koordinace je také považován za prostředek ke zlepšení úpravy v oblasti pracovního práva.

Některé členské státy uznaly význam, který pro reformu pracovního práva mají mnohá opatření programu zlepšení právní úpravy, např. konzultace se zúčastněnými stranami, posouzení dopadů, vyhodnocení alternativ právní úpravy, zjednodušení a vysvětlení právních předpisů, informační kampaně o pracovním právu atd. Členské státy se sice obecně shodly na tom, že právní úpravy na ochranu zaměstnanců se musí v zásadě vztahovat jak na velké společnosti, tak na malé podniky, ale většina z nich se domnívá, že v konkrétních případech existuje určitý prostor pro to, aby opatření mohla být přizpůsobena zvláštním okolnostem v malých a středních podnicích.

### **3. TÉMATA KONZULTACE**

#### **Pružný trh práce přístupný všem**

Členské státy se domnívají, že prostředky k dosažení rovnováhy mezi jistotou a flexibilitou, úroveň, na které by tato rovnováha mohla být zajištěna, a její přesná forma se pravděpodobně v jednotlivých členských státech budou lišit a budou mít tendenci se v průběhu doby měnit. Uvítaly ovšem důkladnější výměnu zkušeností, zejména se sociálními partnery, za účelem lepšího porozumění společným výzvám, které se týkají právní úpravy smluvních ujednání.

Sociální nevládní organizace zdůraznily potřebu lepší koordinace pracovního práva a politiky zaměstnanosti na jedné straně a systémů sociální ochrany na straně druhé. Sociální ochrana a minimální příjem by měly občanům umožnit volbu mezi zaměstnáním, vzděláváním a sociálně prospěšnou činností. Období mateřství, otcovství, rodičovské volno, přerušení zaměstnání a zaměstnání na částečný úvazek (zejména za účelem plnění pečovatelských povinností o závislé osoby) by měly být vzaty v úvahu při výpočtu nároků na důchod a pojištění.

#### **Usnadnění přechodů mezi zaměstnáními**

Zaměstnavatelé upozorňují na to, jaký dopad by zmírnění právních předpisů na ochranu zaměstnanosti mohlo mít na míru zaměstnanosti a pracovní vyhlídky zranitelných skupin pracovníků. Podle nich by se smysluplný reformní program týkající se pracovního práva měl namísto ochrany individuálních pracovních míst zaměřit spíše na poskytování potřebné kvalifikace, aby se lidé dokázali po celý svůj produktivní život přizpůsobovat změnám. Odborové svazy odmítly předpoklad, že by flexibilnější právní předpisy na ochranu zaměstnanosti zjednodušily přechody mezi zaměstnáními.

Odborové svazy a právní znalci vyzvali k rozvoji nových předpisů, které by podpořily přechod ze smluv na dobu určitou a na částečný úvazek na práci na plný úvazek. Vyžadují opatření, která by podpořila větší mobilitu pracovníků tím, že by

jim umožnila přenášení práv v případě změny zaměstnání. Co se týče zaměstnavatelů, sdružení UEAPME<sup>10</sup> požadovalo šetření na vnitrostátní úrovni ohledně toho, jak by mohla kontinuita práv na sociální ochranu zjednodušit přechody mezi zaměstnáním a samostatnou výdělečnou činností.

Některé členské státy a sociální partneři se domnívají, že by jak pracovní právo, tak kolektivní smlouvy by mohly přispět ke zlepšení přístupu k odborné přípravě a zjednodušit přechod mezi různými smluvními formami v zájmu mobility v rámci profesního vzestupu během aktivního pracovního života. Konfederace BusinessEurope<sup>11</sup> však měla výhrady vztahující se k tomu, zda jsou právní předpisy vhodným nástrojem k ovlivňování jednání lidí v přístupu ke vzdělávání. Podle jejího názoru zkušenost z členských států uplatňujících „právo na odbornou přípravu“ ukazuje, že jeho dopad na nejméně kvalifikované pracovníky, kteří by odbornou přípravu nejvíce potřebovali, je malý. Někteří respondenti z řad sociálních partnerů zdůrazňovali své zkušenosti s vyjednáváním kolektivních smluv za účelem zajištění přístupu k odborné přípravě, zlepšení profesní přípravy na pracovišti a hladších přechodů od studia a učňovského vzdělávání do zaměstnání. Sociální nevládní organizace zdůrazňovaly zejména to, jak by pracovní právo mělo přispět k zajištění rovného přístupu k odborné přípravě a celoživotnímu učení pro všechny.

### **Nejistota ohledně definice pracovního poměru**

Většina členských států sdílí názor EP, že definice toho, co v rámci právních předpisů Společenství znamenají pojmy „pracovníci“ a „osoby samostatně výdělečně činné“, je složitá. Bylo zjištěno, že tato definice se stala v důsledku přeshraničního poskytování služeb ještě složitější. Většina členských států se při řešení takových problémů chtěla řídit vnitrostátními právními předpisy a osvědčenými právními postupy. Spolu s mnoha organizacemi sociálních partnerů podporují takové řešení, že právo rozhodovat o definici pojmu „pracovník“, užívaného ve většině směrnic o pracovním právu, zůstane členským státům. Zájmové skupiny zaměstnavatelů na úrovni EU a na vnitrostátních úrovních obecně odmítly potřebu většího sladění vnitrostátních definic, zatímco zájmové skupiny sociálních partnerů v odvětví služeb, zábavy, médií a maloobchodu byly toho názoru, že definice používané v různých členských státech k určení statusu osob, které jsou označovány jako *externí, příležitostní nebo nezávislí pracovníci*, by mohly být vyjmenovány a vysvětleny za účelem lepšího pochopení zaměstnaneckého statusu těchto osob.

EP vyzval k iniciativě pro sladění vnitrostátních definic statusu pracovníka, aby bylo zajištěno provázanější a účinnější provádění *acquis communautaire*. Požaduje, aby členské státy podpořily provedení doporučení Mezinárodní organizace práce (MOP) z roku 2006 o pracovním poměru<sup>12</sup>. Některé členské státy také navrhly, aby toto doporučení sloužilo jako základ pro diskusi mezi členskými státy a sociálními partnery o tom, jak se na evropské úrovni vyrovnat s fenoménem utajovaných pracovních poměrů.

---

<sup>10</sup> Evropské sdružení řemesel a malých a středních podniků.

<sup>11</sup> Konfederace evropských podniků.

<sup>12</sup> Doporučení MOP č. 198 o pracovním poměru přijaté na 95. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 2006.

Většina členských států a sociálních partnerů je proti zavedení jakékoliv třetí přechodné kategorie, jako např. tzv. ekonomicky závislého pracovníka, vedle kategorií závislých pracovníků a nezávislých osob samostatně výdělečně činných. Dokonce ze strany členských států, v jejichž vnitrostátních právních předpisech tato koncepce již existuje, např. Itálie, se ozvaly výhrady ohledně toho, zda lze na evropské úrovni nalézt jednoznačnou definici. Konfederace BusinessEurope však souhlasí s tím, že sdílení zkušeností o dopadu takových opatření by mohlo být prospěšné a členské státy by se mohly učit od sebe navzájem. Odborové svazy podporují zaměření oblasti působnosti pracovního práva pomocí vnitrostátních reforem na rozšíření ochrany, která patří ke standardním pracovním smlouvám, na všechny pracovníky.

EKOS<sup>13</sup> vyzývá orgány EU a sociální partnery na evropské úrovni k tomu, aby vyvinuli podpůrný právní rámec pro celou EU, který by spojil „pravidla hry“ EU a určité minimální standardy EU za účelem ustanovení „základních práv“ a současně respektoval vnitrostátní sociální politiky a pracovněprávní vztahy. Také sociální nevládní organizace podporují myšlenku společného souboru práv, který by byl spojen se společně dohodnutou definicí pracovníka ustanovenou právními předpisy Společenství a který by podpořil princip volného pohybu.

### **Trojstranné vztahy**

Členské státy a sociální partneři zdůraznili svá již známá stanoviska k podstatě navrhované směrnice o dočasné práci zprostředkované přes agenturu. Řada členských států vyzývá k jejímu přijetí a považuje ji za prioritu pro reformu pracovního práva. Odborové svazy vyzvaly k přijetí navrhované směrnice ve formě dodatku ke směrnici o vysílání pracovníků a ke směrnici o službách. Organizace zaměstnavatelů se však domnívají, že status dočasných pracovníků je ve vnitrostátních právních předpisech dostatečně dobře stanoven.

EP zdůraznil potřebu upravit společnou a nerozdílnou odpovědnost nejdůležitějších podniků pro případy zneužívání subdodavatelských vztahů a outsourcingu, aby byly na transparentním a konkurenčním trhu zajištěny rovné podmínky pro všechny společnosti. Také některé členské státy podporují ustavení principu podpůrného ručení za účelem zajištění souladu se zaměstnaneckými právy v celé EU. Jiné členské státy však považují ustanovení sekundárního ručení pro subdodavatelské vztahy ve svých vnitrostátních zákonících práce za dostatečnou.

Konfederace EKOS a k ní přidružené organizace se domnívají, že je v případě práce zprostředkované přes agenturu a subdodavatelských vztahů žádoucí iniciativa Společenství ve formě nástroje pro úpravu tzv. řetězové odpovědnosti odběratelských podniků a zprostředkovatelů. Organizace zaměstnavatelů vyjádřily pochybnosti ohledně případné účinnosti návrhu ustanovení principu podpůrného ručení. Odběratelské podniky by se spíše měly spolehnout na skutečnost, že subdodavatelé musí dostát své odpovědnosti ve vztahu k pracovnímu právu.

### **Organizace pracovní doby**

---

<sup>13</sup> Evropská konfederace odborových svazů.

EP požaduje, aby předpisy upravující pracovní dobu byly dostatečně pružné, aby odpovídaly potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců a umožnily lidem sladit práci s rodinným a osobním životem, a tím by se ochránila konkurenceschopnost a zlepšila situace v oblasti zaměstnanosti. Rada členských států považuje změnu směrnice o pracovní době za klíčovou prioritu na úrovni EU.

Konfederace EKOS a k ní přidružené organizace připomněly stanoviska, která zaujaly po první a druhé fázi konzultací se sociálními partnery EU o změně směrnice o pracovní době v roce 2004. Chtějí, aby doba pracovní pohotovosti, při které k výkonu práce nedojde, byla jednoznačně a bez jakýchkoli výjimek považována za pracovní dobu. Konfederace BusinessEurope a většina k ní přidružených organizací se domnívá, že právní úprava EU pro tuto oblast byla ve své původní podobě špatně koncipována. Zaměstnavatelé však požadují přijetí návrhu změny směrnice o pracovní době, která by vyřešila problémy, které zdravotnictví a soukromému hospodářství způsobil rozsudek Evropského soudního dvora ve věci Simap a Jaeger. Byli by rádi, kdyby zůstalo zachováno ustanovení o výjimce, které představuje prostředek k zajištění větší flexibility trhu práce.

### **Prosazování zaměstnaneckých práv a potírání nehlášené práce**

EP zdůraznil, že pracovní právo je účinné, spravedlivé a důrazné, pouze pokud je prováděno všemi členskými státy, uplatňuje se stejným způsobem na všechny, kterých se týká, a je pravidelně a účinně prosazováno. Obecně byla vyjádřena podpora lepší spolupráci na úrovni EU a lepší výměně informací a osvědčených postupů. Členské státy podporují opatření na úrovni EU k potírání nehlášené práce, jelikož tento problém získává stále více nadnárodní charakter. Navrhují však rozdílná opatření, od deklaratorních nástrojů, např. usnesení Rady, až po výměnu osvědčených postupů a mnohostranných a dvojstranných forem administrativní spolupráce.

Některé členské státy navrhly rozvinutí spolupráce mezi příslušnými agenturami na úrovni EU (např. inspektoráty práce, finančními úřady, orgány sociálního zabezpečení). Sociální partneři vyjádřili smíšené názory odrážející různorodost odvětví, ze kterých pocházejí, a rozdíly ve způsobu, jakým jejich organizace pomáhá úřadům při prosazování zaměstnaneckých práv a potírání nehlášené práce. EKOS a některé federace pro jednotlivá odvětví EU požadují zřízení stálé evropské koordinační struktury za účelem zajištění prosazování právních předpisů Společenství, ale zaměstnavatelé to primárně považují za záležitost vnitrostátních orgánů. Zaměstnavatelé také zdůraznili iniciativy podniknuté s pomocí programů technické pomoci EU za účelem podpory budování kapacity organizací sociálních partnerů v nových členských státech.

## **4. DALŠÍ KROKY**

Komise dospěla k závěru, že veřejná konzultace splnila svůj cíl, tj. vyvolat na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni diskuzi o potřebě zdokonalení pracovního práva, jehož cílem je řešit výzvy 21. století. Doručené odpovědi jsou zdrojem užitečných informací o současném vývoji v oblasti pracovního práva a systémů pracovněprávních vztahů v členských státech – většina odpovědí se týká témat, kterým se věnuje zelená kniha.

Diskuze zdůraznila to, jak významným nástrojem pracovní právo je, nejen při řešení otázek týkajících se řízení pracovní síly, ale i proto, že poskytuje pracovníkům a občanům pocit jistoty v rychle se měnícím světě s velkou mobilitou kapitálu a technologií. Diskuze také ukázala, jak úzce jsou propojeny reformy pracovního práva se sociálním zabezpečením a systémy vzdělávání. Prostřednictvím zelené knihy o pracovním právu a sdělení o flexikuritě zahájila Komise otevřenou diskuzi o věcech, které mají klíčovou důležitost pro budoucnost trhů práce a sociální soudržnost v Evropě. Hlavní zúčastněné strany tento záměr pochopily, přestože jejich názory na směřování reformy se různí. Komise bude pracovat s členskými státy s ohledem na závěry týkající se obecných zásad flexikurity přijaté na zasedání Evropské rady v prosinci 2007<sup>14</sup>. Komise bude také sledovat společnou analýzu sociálních partnerů ohledně klíčových výzev, kterým čelí evropské trhy práce,<sup>15</sup> aby sestavila program pro prosazení integrovaného přístupu k provádění principů založených na flexikuritě. Vyzývá sociální partnery, aby se zapojili do jednání, zejména v záležitostech celoživotního učení.

V souladu s tím Komise podnikne v roce 2008 nutné kroky k řešení otázek, jež jsou zmíněny v tomto sdělení, v širším kontextu flexikurity. Přestože názory na rozsah a povahu akce EU jsou rozdílné, konzultace prokázala potřebu zlepšení spolupráce, větší průhlednosti nebo jen více kvalitnějších informací a analýz v mnoha oblastech, např.:

- prevence a potírání nehlášené práce, zejména v přeshraničních situacích<sup>16</sup>;
- podpora, rozvoj a realizace odborné přípravy a celoživotního učení za účelem zajištění větší jistoty zaměstnání během celého života;
- vzájemné působení pracovního práva a pravidel sociální ochrany za účelem podpory účinných přechodů mezi zaměstnáními a udržitelných systémů sociální ochrany;
- objasnění povahy pracovního poměru za účelem lepšího porozumění a zjednodušení spolupráce v celé EU;
- objasnění práv a povinností zúčastněných stran v subdodavatelských řetězcích za účelem zabránění ztráty schopnosti zaměstnanců účinně využívat svá práva.

---

<sup>14</sup> Očekává se, že Rada ve složení pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) přijme závěry týkající se flexikurity dne 5. prosince 2007. Rada ve složení pro hospodářské a finanční věci (ECOFIN) přijala závěry týkající se flexikurity dne 9. října 2007.

<sup>15</sup> Tato analýza byla předložena na neformální trojstranné sociální vrcholné schůzce dne 18. října 2007.

<sup>16</sup> Viz sdělení Komise s názvem „Posílení boje proti nehlášené práci“ (KOM(2007) xxx ze dne 24.10.2007).