DOPORUČENÍ

DOPORUČENÍ KOMISE (EU) 2017/761

ze dne 26. dubna 2017

o evropském pilíři sociálních práv

EVROPSKÁ KOMISE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na článek 292 této smlouvy,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii patří mezi cíle Unie podporovat blahobyt svých obyvatel a usilovat o udržitelný rozvoj Evropy, založený na vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku. Unie bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.

(2) Podle článku 9 Smlouvy o fungování Evropské unie přihlíží Unie při vymezování a provádění svých politik a činností k požadavkům spojeným s podporou vysoké úrovně zaměstnanosti, zárukou přiměřené sociální ochrany, bojem proti sociálnímu vyloučení a vysokou úrovní všeobecného a odborného vzdělávání a ochrany lidského zdraví.

(3) Článek 151 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví, že Unie a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turíně dne 18. října 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.

(4) Článek 152 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví, že Unie s přihlédnutím k různorodosti vnitrostátních systémů uznává a podporuje úlohu sociálních partnerů na své úrovni. Usnadňuje mezi nimi dialog, přičemž uznává jejich samostatnost.

(5) Listina základních práv Evropské unie, poprvé vyhlášená dne 7. prosince 2000 na zasedání Evropské rady v Nice, chrání a podporuje řadu základních zásad, které jsou nezbytné pro evropský sociální model. Ustanovení této listiny jsou při dodržení zásady subsidiarity určena orgánům, institucím a jiným subjektům Unie, a dále členským státům, výhradně pokud uplatňují právo Unie.

(6) Smlouva o fungování Evropské unie obsahuje ustanovení o pravomocích Unie týkajících se mimo jiné volného pohybu pracovníků (články 45 až 48), práva usazování (články 49 až 55), sociální politiky (články 151 až 161), podpory dialogu mezi sociálními partnery (článek 154), včetně dohod uzavřených a prováděných na úrovni Unie (článek 155), stejné odměny mužů a žen za stejnou práci (článek 157), přispívání k rozvoji kvalitního všeobecného a odborného vzdělávání (články 165 a 166), činnosti Unie doplňující politiku členských států a podporující spolupráci v oblasti zdraví (článek 168), hospodářské, sociální a územní soudržnosti (články 174 až 178), stanovení hlavních směrů hospodářských politik a dohledu nad jejich prováděním (článek 121), stanovení hlavních zásad politiky zaměstnanosti a prověření jejich provádění (článek 148) a obecněji sbližování právních předpisů (články 114 až 117).

(7) Evropský parlament vyzval k zavedení pevného evropského pilíře sociálních práv, který posílí sociální práva, bude mít v krátkodobém a střednědobém výhledu pozitivní dopad na životy občanů a umožní podporu budování evropského projektu v 21. století ([1]). Evropská rada zdůraznila, že je třeba se prioritně zabývat hospodářskou a sociální nejistotou, a vyzvala k zajištění perspektivní budoucnosti pro všechny, uchránění našeho způsobu života a nabídnutí lepších příležitostí mladým lidem ([2]). Vedoucí představitelé 27 členských států a Evropské rady, Evropského parlamentu a Evropské komise se v Římské agendě zavázali k práci na dosažení sociální Evropy. Tento závazek je založen na zásadách udržitelného růstu a prosazování pokroku v hospodářské i sociální oblasti, soudržnosti a konvergence a zároveň na dodržování integrity vnitřního trhu ([3]). Sociální partneři se zavázali, že budou dál přispívat k Evropě, která přináší výsledky pro své pracovníky a podniky ([4]).

(8) Dokončování evropského jednotného trhu v posledních desetiletích bylo doprovázeno rozvojem pevného sociálního *acquis*, což přineslo pokrok v oblastech volného pohybu, životních a pracovních podmínek, rovnosti žen a mužů, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, sociální ochrany a všeobecného a odborného vzdělávání. Zavedení eura zajistilo Unii stabilní společnou měnu, kterou používá 340 milionů občanů v devatenácti členských státech a která jim usnadňuje každodenní život a chrání je před finanční nestabilitou. Unie se také významně rozšířila, což vedlo k větším hospodářským příležitostem a podpoře sociálního pokroku na celém kontinentu.

(9) Trhy práce a společnosti se rychle vyvíjejí, globalizace, digitální revoluce, měnící se pracovní modely a společenský a demografický vývoj přinášejí nové příležitosti a nové výzvy. Tyto výzvy, jako jsou například značná nerovnost, dlouhodobá nezaměstnanost a nezaměstnanost mladých lidí nebo mezigenerační solidarita, jsou často v členských státech podobné, i když v různé míře.

(10) Evropa prokázala své odhodlání překonat finanční a hospodářskou krizi a díky tomuto rozhodnému úsilí je hospodářství Unie nyní stabilnější, míra zaměstnanosti je na bezprecedentně vysoké úrovni a nezaměstnanost trvale klesá. Zmíněná krize však měla dalekosáhlé sociální dopady – od nezaměstnanosti mladých lidí a dlouhodobé nezaměstnanosti až po ohrožení chudobou – a řešení těchto dopadů zůstává naléhavou prioritou.

(11) Výzvy v oblasti zaměstnanosti a sociální výzvy, s nimiž se Evropa potýká, jsou z velké míry důsledkem relativně nízkého růstu, jehož příčina spočívá v nevyužitém potenciálu účasti na trhu práce a produktivity. Hospodářský a sociální pokrok spolu souvisí, a proto by vytvoření evropského pilíře sociálních práv mělo být součástí širšího úsilí o vybudování inkluzivnějšího a udržitelnějšího modelu růstu založeného na tom, že zvýšíme konkurenceschopnost Evropy a učiníme z ní lepší místo pro investice, vytváření pracovních míst a podporu sociální soudržnosti.

(12) Evropský pilíř sociálních práv by měl sloužit jako vodítko na cestě k efektivním výsledkům v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti při řešení současných a budoucích výzev, které jsou přímo zaměřeny na uspokojení nezbytných potřeb lidí, a při zajištění lepšího uzákonění a uplatňování sociálních práv.

(13) Větší důraz na zaměstnanost a výsledky v sociální oblasti je potřebný zejména pro zvýšení odolnosti a prohloubení hospodářské a měnové unie. Proto je evropský pilíř sociálních práv primárně koncipován pro eurozónu, ale lze jej uplatňovat ve všech členských státech, které si přejí být jeho součástí.

(14) Evropský pilíř sociálních práv formuluje zásady a práva nezbytné pro spravedlivé a dobře fungující trhy práce a systémy sociálního zabezpečení v Evropě 21. století. Znovu zdůrazňuje některá z práv, která jsou již součástí *acquis* Unie. Přidává nové zásady, které reagují na výzvy vyplývající ze společenského, technologického a hospodářského vývoje.

(15) Zásady zakotvené v evropském pilíři sociálních práv se týkají občanů Unie a státních příslušníků třetích zemí s oprávněním k pobytu. Odkazuje-li zásada na pracovníky, týká se všech osob v zaměstnání bez ohledu na jejich zaměstnanecký status a typ a délku trvání pracovního poměru.

([1]) Usnesení Evropského parlamentu ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv (2016/2095(INI)).
([2]) Bratislavské prohlášení ze dne 16. září 2016.
([3]) Římské prohlášení ze dne 25. března 2017.
([4]) Společné prohlášení sociálních partnerů ze dne 24. března 2017.

(16) Evropský pilíř sociálních práv nebrání členským státům nebo jejich sociálním partnerům ve vytvoření ambicióznějších sociálních norem. Zejména nesmí být nic v evropském pilíři sociálních práv vykládáno jako omezení nebo negativní ovlivnění práv a zásad již uznaných v jejich příslušných oblastech uplatňování právem Unie nebo mezinárodním právem a mezinárodními dohodami, jejichž smluvní stranou je Unie nebo všechny členské státy, včetně Evropské sociální charty podepsané v Turíně dne 18. října 1961 a relevantních úmluv a doporučení Mezinárodní organizace práce.

(17) Naplňování evropského pilíře sociálních práv představuje sdílený závazek a odpovědnost Unie, jejích členských států a sociálních partnerů. Zásady a práva stanovené evropským pilířem sociálních práv by měly být prováděny na úrovni Unie i na úrovni členských států v rámci jejich příslušných pravomocí a v souladu se zásadou subsidiarity.

(18) Na úrovni Unie evropský pilíř sociálních práv nepředstavuje rozšíření pravomocí Unie vymezených Smlouvami. Měl by být prováděn v rámci uvedených pravomocí.

(19) Na úrovni členských států pilíř respektuje rozmanitost kultur a tradic národů Evropy, národní identitu členských států a uspořádání jejich veřejné moci na státní, regionální a místní úrovni. Zejména není vytvořením pilíře dotčeno právo členských států na vymezení základních zásad jejich systémů sociálního zabezpečení a neměla by jím být ovlivněna jejich finanční rovnováha.

(20) Při posilování sociálních práv a podpoře udržitelného a inkluzivního růstu zaujímá ústřední místo sociální dialog. Klíčovou roli při naplňování a provádění evropského pilíře sociálních práv mají sociální partneři na všech úrovních v souladu s jejich samostatností a právem na kolektivní akce,

PŘIJALA TOTO DOPORUČENÍ:

EVROPSKÝ PILÍŘ SOCIÁLNÍCH PRÁV

KAPITOLA I

Rovné příležitosti a přístup na trh práce

1. **Všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení**

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

2. **Rovnost žen a mužů**

a) Rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu.

b) Ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci.

3. **Rovné příležitosti**

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

4. **Aktivní podpora zaměstnanosti**

a) Každý má právo na včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc pro zlepšení vyhlídek na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti. Zahrnuto je právo na pomoc pro účely hledání pracovního místa a pro účely odborné přípravy a rekvalifikace. Každý má právo na převod nároků na sociální ochranu a odbornou přípravu v době přechodu mezi zaměstnáními.

b) Mladí lidé mají právo na další vzdělávání, učňovskou přípravu, stáž nebo na nabídku pracovního místa dobré kvality do čtyř měsíců od ztráty zaměstnání nebo ukončení svého vzdělávání.

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

KAPITOLA II

Spravedlivé pracovní podmínky

5. **Bezpečné a adaptabilní zaměstnání**

a) Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě. Musí se podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou.

b) V souladu s právními předpisy a kolektivními smlouvami musí být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám hospodářské situace.

c) Musí se podporovat inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky. Musí se podporovat podnikání a samostatná výdělečná činnost. Musí se usnadňovat profesní mobilita.

d) Musí se zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv. Zkušební doba by měla být přiměřenou délku.

6. **Mzdy**

a) Pracovníci mají právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň.

b) Musí být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však musí být zachován přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci. Musí být zamezeno chudobě pracujících.

c) Všechny mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem podle vnitrostátních zvyklostí a musí být uznávána samostatnost sociálních partnerů.

7. **Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění**

a) Pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby.

b) Před propuštěním mají pracovníci právo být informováni o jeho důvodech a musí jim být dána přiměřená výpovědní doba. Mají právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace.

8. **Sociální dialog a zapojení pracovníků**

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

b) Pracovníci nebo jejich zástupci mají právo na včasné informování a projednávání v záležitostech, které se jich týkají, zejména v případě převodu, restrukturalizace a fúze podniku a hromadného propouštění.

c) Musí být podporováno zvýšení kapacity sociálních partnerů posilovat sociální dialog.

9. **Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem**

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

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

a) Pracovníci mají právo na vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

b) Pracovníci mají právo na pracovní prostředí, které je uzpůsobené jejich profesním potřebám a které jim umožní prodloužit jejich účast na trhu práce.

c) Pracovníci mají právo na ochranu svých osobních údajů v kontextu zaměstnání.

KAPITOLA III

Sociální ochrana a začleňování

11. **Péče o děti a podpora dětí**

a) Děti mají právo na cenově dostupné a kvalitní vzdělávání a péči v raném věku.

b) Děti mají právo na ochranu před chudobou. Děti ze znevýhodněných prostředí mají právo na zvláštní opatření pro zvýšení rovných příležitostí.

12. **Sociální ochrana**

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

13. **Podpora v nezaměstnanosti**

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

14. **Minimální příjem**

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

15. **Příjem ve stáří a důchody**

a) Pracovníci a osoby samostatně výdělečně činné v důchodu mají právo na důchod, který odpovídá jejich příspěvkům a zajišťuje přiměřený příjem. Ženy a muži musí mít rovné příležitosti nabývat důchodová práva.

b) Každý má ve stáří nárok na prostředky zajišťující důstojný život.

16. **Zdravotní péče**

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

17. **Začlenění osob se zdravotním postižením**

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

18**. Dlouhodobá péče**

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

19. **Bydlení a pomoc pro osoby bez domova**

a) Osobám v nouzi musí být poskytnut přístup k sociálnímu bydlení nebo k pomoci v oblasti bydlení dobré kvality.

b) Zranitelné osoby mají právo na vhodnou pomoc a ochranu před nuceným vystěhováním.

c) Osobám bez domova musí být poskytnuto přiměřené přístřeší a služby, aby se podpořilo jejich sociální začlenění.

20. **Přístup k základním službám**

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

V Bruselu dne 26. dubna 2017.

Za Komisi

Marianne THYSSEN

členka Komise