



V Bruseli 26. 4. 2017  
SWD(2017) 201 final

**PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE**  
*Sprievodný dokument*

**k OZNÁMENIU KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU  
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

**Vytvorenie Európskeho piliera sociálnych práv**

{ COM(2017) 250 final }  
{ SWD(2017) 200 final }  
{ SWD(2017) 206 final }

## Obsah

Úvod .....	3
Kapitola I – Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce .....	6
Vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie .....	6
Rodová rovnosť .....	11
Rovnosť príležitostí.....	15
Aktívna podpora zamestnanosti.....	18
Bezpečné a adaptabilné zamestnanie .....	22
Mzdy .....	27
Informácie o podmienkach zamestnania a ochrana v prípade prepustenia .....	30
Sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov .....	34
Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom .....	38
Zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredie a ochrana údajov .....	41
Kapitola III – Sociálna ochrana a začleňovanie .....	46
Starostlivosť o deti a podpora detí.....	46
Sociálna ochrana .....	50
Dávky v nezamestnanosti.....	54
Minimálny príjem .....	57
Príjem v starobe a dôchodky .....	60
Zdravotná starostlivosť.....	63
Začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím .....	66
Dlhodobá starostlivosť .....	69
Bývanie a pomoc pre bezdomovcov .....	72
Prístup k základným službám .....	75

## Úvod

Európsky pilier sociálnych práv (ďalej len „pilier“) stanovuje niekoľko kľúčových zásad a práv na podporu spravodlivých a dobre fungujúcich trhov práce a systémov sociálneho zabezpečenia. Spolu tieto zásady a práva poskytujú ambiciózny program pre výkonnejšie hospodárstva a spravodlivejšie a odolnejšie spoločnosti. Cieľom je podporovať obnovený proces konvergencie smerom k lepším pracovným a životným podmienkam v celej Európe. Európsky pilier sociálnych práv má v tomto smere prinášať občanom nové a účinnejšie práva, riešiť nové sociálne výzvy a meniaci sa trh práce, najmä pokiaľ ide o novovznikajúce druhy zamestnania vyplývajúce z nových technológií a digitálnej revolúcie. Tieto zásady a práva sa týkajú oblastí zamestnania, sociálnej ochrany, sociálneho začleňovania, vzdelávania a rovnosti príležitostí.

Pilier vychádza zo súboru právnych predpisov, ktoré existujú na úrovni EÚ a na medzinárodnej úrovni. Čerpá najmä z Charty Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov z roku 1989, Európskej sociálnej charty z roku 1961, revidovanej Európskej sociálnej charty z roku 1996 a Európskeho zákonníka sociálneho zabezpečenia Rady Európy. V zásadách sa takisto zohľadňujú príslušné dohovory, odporúčania a súvisiace protokoly Medzinárodnej organizácie práce (MOP) a Dohovor Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím. Zároveň sa za posledných 30 rokov vyvinulo aj sociálne *acquis* EÚ prijatím nových ustanovení v zmluvách EÚ, Charty základných práv Európskej únie, nových právnych predpisov a judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. Nedávno prijaté ciele udržateľného rozvoja OSN do roku 2030 poskytujú nový program, ktorý by mal vyváženým a integrovaným spôsobom riešiť odstraňovanie chudoby, ako aj hospodárske, sociálne, environmentálne rozmery a solidaritu v rámci udržateľného rozvoja.

Tento dokument zachováva štruktúru troch kapitol Európskeho piliera sociálnych práv, v ktorých sa podrobne opisujú jednotlivé zásady alebo práva. Každá zásada alebo právo sa rozoberá v troch hlavných oddieloch; v prvom sa uvádza existujúce sociálne *acquis*, v druhom sa vysvetľuje obsah a rozsah pôsobnosti zásady alebo práva a v treťom návrhy na vykonávanie.

### *Acquis Únie*

Pri každej zásade alebo práve sa vždy v prvom oddiele rozoberá sociálne *acquis* Únie, pričom sa na začiatku uvádzajú príslušné ustanovenia Charty základných práv Európskej únie a spomínajú legislatívne právomoci a ich obmedzenia stanovené v Zmluve o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Na záver sa uvádzajú už prijaté kľúčové legislatívne a nelegislatívne opatrenia, ktoré prispievajú k vykonávaniu predmetnej zásady či práva.

Tento oddiel nie je vyčerpávajúci, keďže obsahuje iba najrelevantnejšie nástroje, a síce právne záväzné opatrenia, ako aj odporúčania Rady alebo Komisie poskytujúce usmernenia.

Pri odkazovaní na Chartu základných práv Európskej únie treba pripomenúť, že ustanovenia tejto charty sú pri dodržaní zásady subsidiarity určené inštitúciám, orgánom, úradom a agentúram Únie, ako aj členským štátom výlučne vtedy, ak vykonávajú právo Únie.

## *Zásady a práva piliera*

Pilier opisuje jednotlivé zásady a práva, ktoré sa už nachádzajú v záväzných ustanoveniach práva Únie, tak, aby boli zreteľnejšie, viac pochopiteľné a explicitnejšie pre občanov a aktérov na všetkých úrovniach. V niektorých osobitných oblastiach pilier navyše pridáva nové prvky k existujúcemu *acquis*. To je podrobne vysvetlené vždy v druhom oddiele.

Zásady a práva zakotvené v pilieri sú určené občanom Únie a štátnym príslušníkom tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte bez ohľadu na ich postavenie v zamestnaní, ako aj orgánom verejnej moci a sociálnym partnerom.

## *Vykonávanie*

Vzhľadom na právnu povahu piliera nie sú tieto zásady a práva priamo vykonateľné a budú si vyžadovať pretavenie do cielených opatrení a/alebo samostatných právnych predpisov na príslušnej úrovni. To je vysvetlené vždy v treťom oddiele, v ktorom sa rieši, ako by členské štáty a sociálni partneri, ktorí majú hlavnú zodpovednosť za uplatňovanie sociálnych zásad a práv v praxi, mohli každú zásadu či právo účinne vykonávať. V tomto oddiele sa ďalej poukazuje na to, ako by opatrenia Únie mohli prispievať k vykonávaniu piliera.

Európsky semester – ročný cyklus koordinácie hospodárskych politík – bol a ostáva dôležitým nástrojom, ktorým sa podrobne monitoruje vývoj na úrovni EÚ a členských štátov a ktorým sa podporujú cielené reformy zohľadňujúce národné špecifiká pokrývajúce širokú škálu oblastí piliera od vzdelávania, odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania po aktívnu podporu nezamestnaných, mzdy, starostlivosť o deti, sociálnu ochranu a minimálny príjem alebo dôchodkové a zdravotnícke systémy. V analýze a odporúčaní pre eurozónu a jednotlivé krajiny sa odzrkadlí a podporí vývoj sociálnych práv na základe posúdenia, monitorovania a porovnania pokroku dosiahnutého pri ich vykonávaní. Referenčné porovnanie bude prebiehať v obmedzenom súbore oblastí, ktoré sú obzvlášť relevantné pre fungovanie eurozóny, ako sú napr. právne predpisy na ochranu zamestnanosti, dávky v nezamestnanosti, minimálne mzdy, minimálny príjem a zručnosti.

Vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv sa bude podporovať z Európskych štrukturálnych a investičných fondov. Predovšetkým Európsky sociálny fond, ako aj iné kľúčové iniciatívy podporujúce sociálnu súdržnosť, ako napr. iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí, Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii a Fond európskej pomoci pre najodkázanejšie osoby, budú zohrávať kľúčovú úlohu pri ďalších opatreniach nadväzujúcich na pilier. Pilier bude mať význam aj pri návrhu finančného programového obdobia po roku 2020.

Prenesenie vykonávania zásad a práv zakotvených v pilieri do praxe je spoločným záväzkom a zodpovednosťou Únie, jej členských štátov a sociálnych partnerov, ktoré sa uskutočňuje v súlade s rozdelením právomocí stanovených v zmluvách Únie a ktoré zohľadňuje zásady subsidiarity a proporcionality, zdravých verejných financií a rešpektovanie autonómie sociálnych partnerov.

V Európskom pilieri sociálnych práv sa nič nesmie vykladať tak, aby sa obmedzovali alebo nepriaznivo ovplyvňovali zásady a práva, ktoré sú v príslušných oblastiach uplatňovania uznané právom Únie alebo medzinárodným právom či medzinárodnými dohodami, ktorých zmluvnou stranou je Únia alebo všetky členské štáty, vrátane Európskej sociálnej charty z roku 1961 a príslušných dohovorov a odporúčaní MOP. Vykonávanie piliera možno posilniť ratifikáciou príslušných dohovorov MOP, revidovanej Európskej sociálnej charty z roku 1996 a Dodatkového protokolu k Európskej sociálnej charte zakladajúceho systém kolektívnych sťažností.

Zapojenie sociálnych partnerov takisto hrá ústrednú úlohu pri poskytovaní sociálnych práv. Podpora sociálneho dialógu je zakotvená ako spoločný cieľ Únie a jej členských štátov v článku 151 ZFEÚ. Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi v oblastiach politiky, na ktoré sa vzťahuje článok 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu žiadať, aby sa v súlade s článkom 155 ZFEÚ ich dohody vykonávali na úrovni Únie. Sociálni partneri môžu podporovať vykonávanie piliera prostredníctvom kolektívneho vyjednávania na vnútroštátnej úrovni a/alebo zhromažďovaním a vymieňaním osvedčených postupov v celej Európe.

Občiansky dialóg na vnútroštátnej úrovni a úrovni Únie je okrem toho nevyhnutný na to, aby sa sociálni partneri viac zúčastňovali na tvorbe politik a aby sa ďalej mobilizovala ich pomoc pri uplatňovaní zásad a práv piliera. Občiansky dialóg zapájajúci organizácie občianskej spoločnosti umožňuje zastúpenie širokej škály občianskych záujmov zainteresovaných strán a posilňuje transparentnosť, zodpovednosť a legitimitu verejných rozhodnutí.

Pilier by sa mal vykonávať v súlade s dostupnými zdrojmi, v medziach riadneho rozpočtového hospodárenia a v rámci záväzkov vyplývajúcich zo zmluvy, ktorými sa upravujú financie verejnej správy. Vytvorenie piliera hlavne neovplyvňuje právo členských štátov na vymedzenie základných zásad ich systémov sociálneho zabezpečenia a nemalo by sa preto dotýkať ich finančnej rovnováhy.

# Kapitola I – Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce

## Vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie

**Každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, aby si udržal a získal zručnosti, ktoré mu umožnia plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládať zmeny postavenia na trhu práce.**

---

### 1. *Acquis* Únie

#### a) *Charta základných práv Európskej únie*

Podľa článku 14 charty má každý právo na vzdelanie a na prístup k odbornému a ďalšiemu vzdelávaniu. Toto právo zahŕňa možnosť bezplatnej povinnej školskej dochádzky.

#### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 165 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) má Únia právomoc prispievať k rozvoju kvalitného vzdelávania podporovaním spolupráce medzi členskými štátmi a, ak je to potrebné, podporovaním a doplňovaním činnosti členských štátov pri plnom rešpektovaní ich zodpovednosti za obsah výučby a organizácie vzdelávacích systémov a za ich kultúrnu a jazykovú rozmanitosť. Podľa článku 166 ZFEÚ má Únia právomoc uskutočňovať politiku odborného vzdelávania, ktorá podporuje a dopĺňa činnosť členských štátov pri plnom rešpektovaní ich zodpovednosti za obsah a organizáciu odborného vzdelávania.

#### c) *Existujúce opatrenia*

V odporúčaní Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí<sup>1</sup> sa od členských štátov požaduje zabezpečiť, aby všetci mladí ľudia vo veku do 25 rokov dostali kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže v lehote štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení formálneho vzdelania.

V odporúčaní Európskeho parlamentu a Rady 2006/962/ES z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie<sup>2</sup> sa identifikujú vedomosti, zručnosti a postoje na osobné uspokojenie, aktívne občianstvo, sociálnu súdržnosť a zamestnateľnosť.

V odporúčaní Rady z 28. júna 2011 o politikách na zníženie predčasného ukončovania školskej dochádzky<sup>3</sup> sa členské štáty vyzývajú, aby vypracovali komplexné stratégie s cieľom podporiť mladých

---

<sup>1</sup> Odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí (Ú. v. EÚ C 120, 26.4.2013, s. 1).

<sup>2</sup> Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie (Ú. v. EÚ L 394, 30.12.2006, s. 10).

ľudí pri dokončení vyššieho sekundárneho vzdelania a dosiahnuť hlavný cieľ stratégie Európa 2020, ktorým je zníženie miery predčasného ukončovania školskej dochádzky na menej ako 10 % do roku 2020.

V odporúčaní Európskeho parlamentu a Rady 2006/143/ES z 15. februára 2006 o ďalšej európskej spolupráci v oblasti zabezpečovania kvality vyššieho vzdelávania sa identifikujú opatrenia, ktoré by sa mohli prijať na vnútroštátnej úrovni a úrovni EÚ na podporu rozvoja a akreditácie kvalitného vysokoškolského vzdelávania.

V odporúčaní Európskeho parlamentu a Rady 2009/C 155/01 z 18. júna 2009 o vytvorení európskeho referenčného rámca zabezpečenia kvality odborného vzdelávania a prípravy<sup>4</sup> sa uvádzajú spoločné nástroje na riadenie kvality s cieľom podporovať lepšie odborné vzdelávanie a odbornú prípravu.

V odporúčaní Európskeho parlamentu a Rady z 23. apríla 2008 o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie<sup>5</sup> sa stanovuje základ na meranie dosiahnutých úspechov v oblasti vzdelávania na základe výsledkov učenia. V odporúčaní Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa<sup>6</sup> sa členské štáty vyzývajú, aby poskytli režimy na identifikáciu, dokumentáciu, posudzovanie a certifikovanie výsledkov vzdelávania vedúcich k získaniu kvalifikácie.

Novým programom v oblasti zručností pre Európu<sup>7</sup> prijatom v júni 2016 sa zaviedlo viacero opatrení na skvalitnenie vytvárania zručností a zvýšenie jeho relevantnosti, na zviditeľnenie a lepšiu porovnateľnosť zručností a na zlepšenie informovanosti o zručnostiach. Patrí k nim aj odporúčanie Rady z 19. decembra 2016 „Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých“<sup>8</sup>, v ktorom sa členské štáty vyzývajú pomôcť dospelým osobám získať minimálnu úroveň gramotnosti, matematickú gramotnosť a digitálnu kompetenciu a smerovať k vyššiemu sekundárnemu vzdelaniu a založiť koncepciu sektorovej spolupráce v oblasti zručností.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

Európsky pilier sociálnych práv stanovuje všeobecné právo na vzdelávanie a odbornú prípravu počas celého života. Zachádza ďalej než článok 14 Charty základných práv Európskej únie tým, že kladie dôraz na kvalitu a inkluzívnosť.

---

<sup>3</sup> Odporúčanie Rady z 28. júna 2011 o politikách na zníženie predčasného ukončovania školskej dochádzky (Ú. v. EÚ C 191, 1.7.2011, s. 1).

<sup>4</sup> Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. júna 2009 o vytvorení európskeho referenčného rámca zabezpečenia kvality odborného vzdelávania a prípravy (Ú. v. EÚ C 155, 8.7.2009, s. 1).

<sup>5</sup> Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 23. apríla 2008 o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie (Ú. v. EÚ C 111, 6.5.2008, s. 1).

<sup>6</sup> Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa (Ú. v. EÚ C 398, 22.12.2012, s. 1).

<sup>7</sup> Oznámenie Komisie – Nový program v oblasti zručností pre Európu, COM(2016) 381 final, 10. 6. 2016.

<sup>8</sup> Ú. v. EÚ C 484, 24.12.2016, s. 1.

Cieľom piliera je zabezpečiť poskytovanie kvalitného vzdelávania a odbornej prípravy, na formálnej i neformálnej úrovni. Vyzdvihuje relevantnosť vzdelávania a zručností pre úspešnú účasť na trhu práce a sociálnu súdržnosť. Zdôrazňuje význam príležitostí na zachovanie a získanie zručností. Ide o flexibilné príležitosti vzdelávania a rekvalifikácie, ktoré by mali byť k dispozícii počas všetkých etáp života osoby a pracovnej kariéry vrátane systémov vzdelávania a odbornej prípravy v rámci raného detstva, primárneho, sekundárneho, terciárneho vzdelávania a vzdelávania pre dospelých.

Inkluzívne vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie obsahujú dostupné prostriedky na získanie, zachovanie alebo rozvíjanie schopností na dosiahnutie úrovne potrebnej k aktívnemu životu. Napríklad osobitné potreby osôb so zdravotným postihnutím alebo osôb zo znevýhodneného prostredia by sa mali zohľadniť tak, aby tieto osoby mali zabezpečený rovnaký prístup.

Ďalší dôraz sa kladie na zručnosti požadované počas zmien postavenia na trhu práce, ktoré zahŕňajú zmeny postavenia v zamestnaní, zmenu zamestnávateľa, prerušenie kariéry či návrat po prerušení kariéry alebo prechody medzi zamestnaním a samostatnou zárobkovou činnosťou. To zahŕňa okrem iného nadobudnutie a udržanie základných digitálnych zručností.

### **3. Vykonávanie**

#### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Členské štáty sú zodpovedné za stanovenie obsahu výučby a odbornej prípravy a za organizáciu systémov vzdelávania a odbornej prípravy. Požaduje sa od nich, aby okrem opatrení Únie, ktoré boli prijaté v týchto oblastiach, uplatňovali aj ustanovenia piliera v tomto kontexte.

Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a zapojenia sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík. V tomto smere môžu podporovať, rozvíjať a dopĺňať politiky na podnikovej, miestnej, vnútroštátnej úrovni alebo úrovni Únie s cieľom zlepšiť príležitosti odbornej prípravy, rekvalifikácie a celoživotného vzdelávania, ako aj poskytovať viac stáží a učňovskej prípravy.

Sociálni partneri EÚ na medziodvetvovej úrovni označili zručnosti potrebné v digitálnych hospodárstvach, ako aj podporovanie učňovskej prípravy na zvýšenie zamestnanosti mladých ľudí za priority svojho súčasného pracovného programu na roky 2015 – 2017 a budú organizovať výmeny názorov o týchto otázkach medzi sociálnymi partnermi jednotlivých členských štátov.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

V roku 2017 Komisia navrhne odporúčanie Rady týkajúce sa rámca kvality pre učňovskú prípravu, v ktorom sa vymedzia tie kľúčové prvky, ktoré by sa mali zaviesť, aby umožnili ľuďom nadobudnúť relevantné zručnosti a kvalifikáciu v kvalitných programoch učňovskej prípravy.

Európsky kvalifikačný rámec z roku 2008 sa reviduje (rokovania týkajúce sa revidovaného odporúčania práve prebiehajú v Rade) a odporúčanie o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie z roku 2006 sa aktualizuje.



Rámec Europass<sup>9</sup> sa aktualizuje s cieľom ponúknuť ľuďom zlepšené nástroje na prezentovanie zručností a získanie informácií o potrebách a trendoch v oblasti zručností.

Komisia bude vykonávať nedávno vyhlásenú koalíciu pre digitálne zručnosti a pracovné miesta, ktorá sprevádza digitálnu transformáciu, a to prostredníctvom výmeny najlepších postupov, ako aj partnerstiev medzi priemyslom, poskytovateľmi vzdelávania a sociálnymi partnermi.

Komisia navrhne v roku 2017 odporúčanie Rady týkajúce sa podpory sociálneho začleňovania a spoločných hodnôt prostredníctvom vzdelávania a neformálneho vzdelávania s cieľom poskytnúť členským štátom podporu a usmernenie.

Komisia predstaví oznámenie o modernizácii vysokoškolského vzdelávania, v ktorom stanoví opatrenia na úrovni EÚ s cieľom reagovať na kľúčové výzvy, ako aj riešiť nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a podporovať excelentnosť vo vývoji zručností, budovať systémy vysokoškolského vzdelávania, ktoré sú nielen efektívne a účinné, ale aj sociálne inkluzívne a spojené s komunitami, a zabezpečovať, aby inštitúcie vysokoškolského vzdelávania prispievali k regionálnym inováciám.

Komisia predloží oznámenie týkajúce sa rozvoja škôl a kvalitnej výučby, v ktorom sa zameria na riešenie pretrvávajúcich vysokých mier počtu mladých ľudí s nízkymi základnými zručnosťami, na nerovnosti pri vzdelávacích úspechoch a na meniace sa požiadavky na schopnosti v našich spoločnostiach.

Komisia navrhne odporúčanie Rady, v ktorom sa stanovujú usmernenia na zlepšenie dostupnosti kvalitatívnych a kvantitatívnych informácií o tom, akým smerom sa absolventi terciárneho vzdelávania či odborného vzdelávania a prípravy v EÚ uberajú po jeho skončení.

Vo svojom oznámení z decembra 2016 „Investícia do európskej mládeže“<sup>10</sup> Komisia navrhla nové opatrenia na podporu zamestnanosti mládeže a vytvorenie väčších príležitostí pre mladých ľudí.

Na zabezpečenie plného a udržateľného vykonávania systému záruky pre mladých ľudí Komisia navrhla rozšíriť rozpočtové prostriedky iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí a poskytnúť dodatočnú jednu miliardu EUR na osobitné rozpočtové prostriedky pridelené na záruku pre mladých ľudí, ku ktorým sa pridá jedna miliarda EUR z Európskeho sociálneho fondu, ako aj ďalšiu podporu na osvetové a informačné činnosti, vzájomné učenie a monitorovanie.

V júni 2016 Európska komisia navrhla opatrenia na podporu členských štátov pri integrácii štátnych príslušníkov tretích krajín do vzdelávania v rámci akčného plánu EÚ pre integráciu<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady č. 2241/2004/ES z 15. decembra 2004 o jednotnom rámci Spoločenstva pre transparentnosť kvalifikácií a schopností (Europass) (Ú. v. EÚ L 390, 31.12.2004, s. 6).

<sup>10</sup> COM(2016) 940 final.

<sup>11</sup> <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched>.

Cedefop (Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania), jedna z decentralizovaných agentúr EÚ, podporuje úsilie Komisie, členských štátov a sociálnych partnerov modernizovať systémy odborného vzdelávania a prípravy, podporuje prístup, atraktivnosť a efektívnosť odborného vzdelávania a prípravy a informuje o ponuke súčasných a budúcich zručností na európskom trhu práce a dopyte po nich.

## Rodová rovnosť

a) Rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov musia byť zaručené a podporované vo všetkých oblastiach vrátane účasti na trhu práce, podmienok zamestnania a kariérneho rastu.

b) Ženy a muži majú právo na rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty.

---

### 1. *Acquis* Únie

#### a) *Charta základných práv Európskej únie*

Podľa článku 23 charty musí byť rovnosť medzi ženami a mužmi zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. V článku sa ďalej uvádza, že zásada rovnosti nebráni zachovávaniu ani prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.

Podľa článku 33 charty na účely zosúladenia rodinného a pracovného života má každý právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa.

#### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 19 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) má Únia právomoc prijímať opatrenia na boj proti diskriminácii vrátane diskriminácie založenej na pohlaví.

Podľa článku 153 ZFEÚ má Únia právomoc prijímať opatrenia (aj vo forme smerníc stanovujúcich minimálne požiadavky) na podporu a doplnenie činností členských štátov okrem iného aj v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci. Smernice prijaté na základe článku 153 ZFEÚ nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov. V článku 157 ods. 3 ZFEÚ sa zákonodarcom Únie priznáva právomoc prijímať opatrenia na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami v otázkach zamestnania a povolania, vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. V článku 157 ods. 4 ZFEÚ sa špecifikuje, že zásada rovnakého zaobchádzania nebráni žiadnemu členskému štátu zachovať ani zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu na ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére.

#### c) *Existujúce opatrenia*

Smernice Európskej únie zakazujú diskrimináciu a podporujú rodovú rovnosť v zamestnaní a povolani, v samostatnej zárobkovej činnosti, v prístupe k tovaru a službám a v ich poskytovaní, v oblasti sociálneho zabezpečenia a stanovujú práva týkajúce sa materskej a rodičovskej dovolenky.

Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES<sup>12</sup> sa zaručuje rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu vrátane postupu a prístup k odbornej príprave; pracovné podmienky vrátane odmeny a zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia. Cieľom odporúčania Komisie 2014/124/EÚ<sup>13</sup> je posilniť zásadu rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti.

V smernici Rady 79/7/EHS<sup>14</sup> sa stanovuje rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením, pokiaľ ide o zákonné systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré poskytujú ochranu pred chorobou, invaliditou, pracovnými úrazmi a chorobami z povolania, nezamestnanosťou a rizikami súvisiacim so starobou, a pokiaľ ide o sociálnu pomoc, ktorá dopĺňa alebo nahrádza základné systémy. V smernici Rady 2004/113/ES<sup>15</sup> sa zaručuje rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu. V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ<sup>16</sup> sa objasňuje, že zásada rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami sa uplatňuje na samostatne zárobkovo činné osoby a na prípady, kde sa manželia, resp. manželky alebo životní partneri, resp. životné partnerky podieľajú na jeho, resp. jej činnostiach.

Smernica Rady 92/85/EHS<sup>17</sup> obsahuje opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok a zriaďuje sa ňou právo na materskú dovolenku v trvaní 14 týždňov a zaručuje ochrana proti prepusteniu počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky.

Smernicou Rady 2010/18/EÚ<sup>18</sup> sa zriaďuje právo na rodičovskú dovolenku a stanovujú minimálne požiadavky na uvedenú dovolenku (štyri mesiace pre každého rodiča, z toho najmenej jeden mesiac nemožno previesť na druhého rodiča), ako aj ochrana zamestnaneckých práv a práv po návrate do práce a právo na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci.

---

<sup>12</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).

<sup>13</sup> Odporúčanie Komisie zo 7. marca 2014 týkajúce sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti (Ú. v. EÚ L 69, 8.3.2014, s. 112).

<sup>14</sup> Smernica Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením (Ú. v. ES L 6, 10.1.1979, s. 24).

<sup>15</sup> Smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu (Ú. v. EÚ L 373, 21.12.2004, s. 37).

<sup>16</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby (Ú. v. EÚ L 180, 15.7.2010, s. 1).

<sup>17</sup> Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1).

<sup>18</sup> Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010, s. 13).

## 2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza

V pilieri sa zdôrazňuje potreba proaktívne podporovať rodovú rovnosť pomocou pozitívnej diskriminácie vo všetkých oblastiach. Rozšírením rovnosti na všetky oblasti ide pilier nad rámec existujúceho *acquis*. Ustanovenia o rodovej rovnosti sa zameriavajú najmä na účasť na trhu práce (ktorá sa odzrkadľuje v rozdieloch v zamestnanosti žien a mužov), na podmienky zamestnania (napr. rozdiely pri využívaní práce na kratší pracovný čas u žien a mužov) a na kariérny rast (napr. podiel žien na riadiacich pozíciách a nízky počet žien podnikateľiek), čo všetko sú oblasti, v ktorých je potrebné dosiahnuť ďalší pokrok. Zásada 2 b) sa zameriava na osobitnú výzvu spojenú s rozdielmi v odmeňovaní žien a mužov, ktoré napriek existujúcim právnym predpisom stále pretrvávajú.

## 3. Vykonávanie

### a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri

Členské štáty sú zodpovedné za transpozíciu a presadzovanie pravidiel prijatých na úrovni Únie. Vzhľadom na to, že opatrenia Únie obsahujú len minimálne normy, členské štáty sa vyzývajú, aby v záujme uplatňovania tejto zásady išli nad rámec týchto pravidiel.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na úrovni Únie. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a zapojenia sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

Sociálni partneri EÚ na medziodvetvovej úrovni označili rodovú rovnosť za prioritu svojho súčasného pracovného programu na roky 2015 – 2017 a organizujú výmeny postupov sociálnych partnerov na vnútroštátnej a odvetvovej úrovni o možnostiach zníženia rozdielov v odmeňovaní žien a mužov.

### b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ

Komisia bude vykonávať Strategický záväzok pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019<sup>19</sup>, v ktorom sa stanovujú hlavné priority v tejto oblasti a načrtáva použitie existujúcich nástrojov, ako sú európsky semester, fondy Únie a presadzovanie právnych predpisov.

Komisia spolu s Európskym pilierom sociálnych práv predkladá iniciatívu „Nový začiatok na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre rodičov a opatrovateľov“. Navrhuje legislatívne a politické opatrenia s cieľom uľahčiť čerpanie rodičovskej dovolenky ženami aj mužmi, zaviesť rodičovskú a opatrovateľskú dovolenku, podporovať využívanie pružných foriem organizácie práce, ako aj poskytovať rozsiahlejšie a lepšie zariadenia starostlivosti o deti a ďalšie zariadenia starostlivosti a odstraňovať hospodárske demotivačné faktory, akými sú daňovo-dávkové

---

<sup>19</sup> SWD (2015)278.

demotivačné faktory, ktoré odrádzajú druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti, častokrát ženy, od vstupu na trh práce.

Komisia prijme následnú správu o pokroku dosiahnutom členskými štátmi vo vykonávaní odporúčania o transparentnosti, v ktorej posúdi prípadnú potrebu dodatočných opatrení v záujme zabezpečenia plného uplatňovania zásady rovnakej odmeny.

Ďalej navrhla smernicu zameranú na ďalšie zabezpečenie väčšej rovnosti v rámci riadiacich pozícií v podnikovej sfére<sup>20</sup>.

Komisia zvyšuje svoje úsilie v boji proti násiliu páchanom na ženách a pracuje na pristúpení EÚ k Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu (Istanbulský dohovor) na základe návrhu, ktorý predložila v marci 2016<sup>21</sup>.

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, jedna z decentralizovaných agentúr EÚ, podporuje prácu Komisie, členských štátov a sociálnych partnerov v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.

---

<sup>20</sup> COM(2012) 614.

<sup>21</sup> COM(2016) 111 final.

## Rovnosť príležitostí

**Bez ohľadu na pohlavie, rasový či etnický pôvod, náboženstvo či vieru, postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu má každý právo na rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí, pokiaľ ide o zamestnanie, sociálnu ochranu, vzdelanie a prístup k tovaru a službám dostupným pre verejnosť. Treba podporovať rovnosť príležitostí nedostatočne zastúpených skupín.**

---

### 1. *Acquis* Únie

#### *a) Charta základných práv Európskej únie*

Článok 21 charty zakazuje akúkoľvek diskrimináciu najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Pokiaľ sa v určitých výnimkách nestanovuje inak, článok 21 charty zakazuje aj akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu štátnej príslušnosti.

#### *b) Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 19 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) má Únia právomoc prijímať primerané opatrenia na boj proti diskriminácii založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyzvaní alebo viere, postihnutí, veku alebo sociálnej orientácii. Článok 18 ZFEÚ navyše odkazuje na zákaz diskriminácie na základe štátnej príslušnosti.

#### *c) Existujúce opatrenia*

Smernica Rady 2000/43/ES<sup>22</sup> (smernica o rasovej rovnosti) zakazuje diskrimináciu na základe rasového alebo etnického pôvodu, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, podmienky zamestnania a pracovné podmienky, vzdelávanie, odbornú prípravu, sociálnu ochranu, sociálne výhody a prístup k tovaru a službám dostupným pre verejnosť vrátane bývania. Smernica Rady 2000/78/ES<sup>23</sup> (smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní) zakazuje diskrimináciu na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti, povolaniu a odbornej príprave. Obe smernice zakazujú rôzne formy diskriminácie: priamu a nepriamu diskrimináciu, obťažovanie, pokyn na diskrimináciu a viktimizáciu. EÚ je zmluvnou stranou Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Ú. v. ES L 180, 19.7.2000, s. 22).

<sup>23</sup> Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaniach (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16).

<sup>24</sup> Rozhodnutie Rady z 26. novembra 2009 o uzatvorení Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím Európskym spoločenstvom (Ú. v. EÚ L 23, 27.1.2010, s. 35).

So štátnymi príslušníkmi tretích krajín s oprávneným pobytom, ktorí sú osobami s dlhodobým pobytom alebo patria do rozsahu pôsobnosti iných smerníc EÚ<sup>25</sup>, by sa vo viacerých oblastiach malo zaobchádzať rovnako ako so štátnymi príslušníkmi hostiteľských krajín, najmä pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane odmeny a prepustenia, prístup k vzdelávaniu a odbornej príprave, sociálne zabezpečenie. V roku 2004 prijali členské štáty spoločné základné zásady integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré tvoria rámec pre politiku spolupráce v oblasti integrácie v EÚ a na základe ktorého môžu členské štáty posudzovať a hodnotiť svoje úsilie.

Odporúčanie Rady 2013/C 378/01<sup>26</sup> poskytuje usmernenie o účinných opatreniach na integráciu Rómov v členských štátoch, najmä pokiaľ ide o prístup k vzdelaniu, zamestnaniu, zdravotnej starostlivosti a bývaníu.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

Pilier ide čiastočne nad rámec súčasného *acquis* tým, že rozširuje ochranu proti diskriminácii na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie na oblasti sociálnej ochrany vrátane sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti, vzdelávania a prístupu k tovaru a službám dostupným pre verejnosť. Pilier takisto rozširuje zákaz rodovej diskriminácie na oblasť vzdelávania, čo zatiaľ nie je zahrnuté v súčasnom *acquis*.

Cieľom rovnosti príležitostí je podporovať začlenenie a zapojenie nedostatočne zastúpených skupín do trhu práce a života spoločnosti. V ustanoveniach piliera sa zdôrazňuje, že môžu byť potrebné osobitné opatrenia na prevenciu, opravu a kompenzáciu nevýhod spojených s určitými ochrannými dôvodmi. Táto zásada navádza členské štáty aby riešili problematiku skupín ohrozených diskrimináciou pomocou pozitívnej diskriminácie a motivačných opatrení, napríklad podporovaním postupov medzi zamestnávateľmi, ktoré zohľadňujú rozmanitosť pracovnej sily.

## **3. Vykonávanie**

### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Členské štáty sú zodpovedné za transpozíciu a presadzovanie pravidiel prijatých na úrovni Únie. Vzhľadom na to, že opatrenia Únie uvedené vyššie obsahujú minimálne normy, členské štáty sa vyzývajú, aby v záujme uplatňovania piliera išli nad rámec týchto pravidiel. Členské štáty sa ďalej vyzývajú, aby pokračovali v dosahovaní pokroku v rokovaníach týkajúcich sa navrhovanej novej smernice o rovnakom zaobchádzaní v záujme jej rýchleho prijatia. Členské štáty môžu prostredníctvom svojich vnútroštátnych orgánov pre rovnosť podporovať rovnosť príležitostí u nedostatočne zastúpených skupín a pomáhať obetiam diskriminácie priamo v teréne.

---

<sup>25</sup> Smernice o: zlúčení rodiny, modrej karte, jednotnom povolení, výskumných pracovníkoch, študentoch, splnení požiadavky na uznanie za osobu požívajúcu medzinárodnú ochranu, o sezónnych pracovníkoch a zamestnancoch presunutých v rámci podniku.

<sup>26</sup> Odporúčanie Rady z 9. decembra 2013 o účinných opatreniach na integráciu Rómov v členských štátoch (Ú. v. EÚ C 378, 24.12.2013, s. 1).



Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a zapojenia sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Komisia bude pokračovať vo svojom úsilí zabezpečiť prijatie navrhovanej novej smernice o rovnakom zaobchádzaní s cieľom rozšíriť ochranu proti diskriminácii na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie<sup>27</sup> na oblasti sociálnej ochrany vrátane sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti, vzdelávania, sociálnych výhod a prístupu k tovaru a službám dostupným pre verejnosť vrátane bývania.

Únia podporuje sprostredkovateľské organizácie, ako sú MVO, sociálni partneri a orgány pre rovnosť, s cieľom zlepšiť ich kapacitu v boji proti diskriminácii, podporovať rozvoj politík rovnosti na vnútroštátnej úrovni a povzbudzovať výmenu osvedčených postupov medzi krajinami Únie a presadzovať riadenie rozmanitosti zamerané na podnikanie ako súčasť strategickej reakcie na stále rozmanitejšiu spoločnosť, okruh spotrebiteľov, štruktúru trhu a pracovnú silu.

Agentúra Európskej únie pre základné práva, jedna z decentralizovaných agentúr EÚ, podporuje prácu Komisie, členských štátov a sociálnych partnerov v oblasti rovnosti príležitostí a nediskriminácie.

---

<sup>27</sup> Návrh smernice Rady o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu [SEC(2008) 2180] [SEC(2008) 2181].

## **Aktívna podpora zamestnanosti**

a) Každý má právo na včasnú a cielenú pomoc na zlepšenie vyhliadok zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti. Patrí sem aj právo na pomoc pri hľadaní pracovného miesta, pri odbornej príprave a rekvalifikácii. Každý má právo preniesť si nárok na sociálnu ochranu a odbornú prípravu počas zmeny pracovného miesta.

b) Mladí ľudia majú právo na ďalšie vzdelávanie, učňovskú prípravu, stáž alebo ponuku kvalitného pracovného miesta do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia vzdelávania.

c) Nezamestnaní majú právo na personalizovanú, trvalú a dôslednú podporu. Dlhodobí nezamestnaní majú právo na hĺbkové individuálne posúdenie najneskôr v čase, keď obdobie ich nezamestnanosti dosiahne 18 mesiacov.

---

### **1. Acquis Únie**

#### *a) Charta základných práv Európskej únie*

Podľa článku 14 charty má každý právo na vzdelanie a na prístup k odbornému a ďalšiemu vzdelávaniu. Podľa článku 29 charty má každý právo na prístup k bezplatným službám zamestnanosti. Podľa článku 34 charty Únia uznáva a rešpektuje právo na dávky sociálneho zabezpečenia a sociálne služby, ktorými sa okrem iného zabezpečuje ochrana v prípade straty zamestnania.

#### *b) Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 147 ZFEÚ Únia prispieva k vysokej úrovni zamestnanosti tým, že podnecuje spoluprácu medzi členskými štátmi, podporuje a prípadne dopĺňa ich opatrenia. Rešpektuje pritom právomoci členských štátov. Podľa článku 153 ods. 2 ZFEÚ má Únia právomoc prijímať legislatívne opatrenia na podporu a doplnenie činností členských štátov pri integrácii osôb vylúčených z trhu práce. Podľa článku 166 ZFEÚ má Únia právomoc uskutočňovať politiku odborného vzdelávania, ktorá podporuje a dopĺňa činnosť členských štátov pri plnom rešpektovaní ich zodpovednosti za obsah a organizáciu odborného vzdelávania.

#### *c) Existujúce opatrenia*

Únia spolu s jej členskými štátmi uskutočňuje európsku stratégiu zamestnanosti, ktorá stanovuje spoločné ciele v oblasti politiky zamestnanosti a zameriava sa na vytváranie väčšieho počtu a kvalitnejších pracovných miest v celej Únii<sup>28</sup>. Jadrom tejto stratégie je koordinovať opatrenia členských štátov s cieľom pomôcť nezamestnaným osobám nájsť si prácu.

V odporúčaní Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí<sup>29</sup> (odporúčanie o záruke pre mladých ľudí) sa od členských štátov požaduje zabezpečiť, aby všetci mladí ľudia vo veku do 25 rokov

---

<sup>28</sup> Pozri napríklad rozhodnutie Rady (EÚ) 2015/1848 z 5. októbra 2015 o usmerneniach politik zamestnanosti členských štátov na rok 2015 (Ú. v. EÚ L 268, 15.10.2015, s. 28).

<sup>29</sup> Odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí (Ú. v. EÚ C 120, 26.4.2013, s. 1).

dostali kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže v lehote štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení formálneho vzdelania.

V odporúčaní Rady z 15. februára 2016 týkajúcom sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce<sup>30</sup> sa odporúča, aby sa dlhodobo nezamestnaným osobám ponúklo hĺbkové individuálne posúdenie a poradenstvo a dohoda o pracovnej integrácii, ktorá by mala obsahovať individuálnu ponuku a určenie jednotného kontaktného miesta, najneskôr v čase, keď obdobie ich nezamestnanosti dosiahne 18 mesiacov.

V odporúčaní Komisie 2008/867/ES z 3. októbra 2008 o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce<sup>31</sup> sa stanovuje integrovaná komplexná stratégia aktívneho začleňovania osôb vylúčených z trhu práce, ktorá je kombináciou primeranej podpory príjmu, inkluzívnych trhov práce a prístupu ku kvalitným službám.

V akčnom pláne pre podnikanie 2020<sup>32</sup> sa stanovuje vízia a konkrétne opatrenia na podporu podnikateľského ducha v Európe. Opatrenia na podporu samostatnej zárobkovej činnosti na úrovni EÚ sa takisto zameriavajú na oslovenie tých častí obyvateľstva, ktorých podnikateľský potenciál nebol ešte plne využitý, najmä ženy (ktoré predstavujú iba 29 % podnikateľov v Európe). V správe skupiny expertov pre sociálne podnikanie (GECES)<sup>33</sup> prijatej v roku 2016 boli navrhnuté ciele opatrenia na rozvoj sociálneho podnikania.

Európska sieť verejných služieb zamestnanosti, ustanovená rozhodnutím Európskeho parlamentu a Rady č. 573/2014/EÚ<sup>34</sup>, poskytuje platformu na porovnanie výkonnosti verejných služieb zamestnanosti na európskej úrovni, určenie osvedčených postupov a podporu vzájomného učenia s cieľom posilniť aktívne služby podpory.

Európska sieť služieb zamestnanosti (EURES), opätovne zriadená nariadením (EÚ) 2016/589<sup>35</sup>, sa zameriava na zlepšenie fungovania, súdržnosti a integrácie trhov práce v EÚ, a to aj na cezhraničnej úrovni.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

---

<sup>30</sup> Odporúčanie Rady z 15. februára 2016 týkajúce sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce (Ú. v. EÚ C 67, 20.2.2016, s. 1).

<sup>31</sup> Odporúčanie Komisie 2008/867/ES z 3. októbra 2008 o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce (Ú. v. EÚ L 307, 18.11.2008, s. 11).

<sup>32</sup> COM(2012) 795 final.

<sup>33</sup> [http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups\\_en](http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_en).

<sup>34</sup> Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady č. 573/2014/EÚ z 15. mája 2014 o posilnenej spolupráci medzi verejnými službami zamestnanosti (VSZ) (Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 32).

<sup>35</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/589 z 13. apríla 2016 o Európskej sieti služieb zamestnanosti (EURES), prístupe pracovníkov k službám v oblasti mobility a o ďalšej integrácii trhov práce a o zmene nariadenia (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) č. 1296/2013 (Ú. v. EÚ L 107, 22.4.2016, s. 1.).

V pilieri sa zriaďuje súbor práv pre všetkých uchádzačov o zamestnanie bez ohľadu na ich postavenie v zamestnaní. Cieľom je poskytnúť pomoc pri hľadaní zamestnania, čo môže zahŕňať služby zamestnanosti ako poradenstvo a usmernenie pri hľadaní práce, alebo účasť na aktívnych opatreniach, ako napr. vzdelávanie, dotácie na nábor pracovníkov alebo podpora opätovného začlenenia do práce. Tieto práva idú nad rámec článku 29 Charty základných práv Európskej únie, v ktorom sa odkazuje iba na právo na prístup k bezplatným službám zamestnanosti. Pomoc pri rozhodovaní sa pre samostatnú zárobkovú činnosť je takisto významným rozšírením existujúceho *acquis*.

Pre tieto práva sú ústredné tri prvky: včasná intervencia, individualizovaná pomoc a podpora pri zvyšovaní zamestnateľnosti. Posledný prvok – založený na práve dostávať podporu na vzdelávanie alebo získanie novej kvalifikácie – je kľúčový na prispôsobenie sa rýchlo sa meniacemu trhu práce.

Dnešní pracovníci menia zamestnanie častejšie než v minulosti a existujúce nároky na odbornú prípravu alebo sociálnu ochranu by nemali tejto mobilite brániť. V pilieri sa potvrdzuje prenosnosť nadobudnutých nárokov pracovníkov na odbornú prípravu a sociálnu ochranu, ak zmenia postavenie v zamestnaní alebo zamestnávateľa, prerušia kariéru, či sa vrátia po prerušení kariéry alebo prejdú zo zamestnania na samostatnú zárobkovú činnosť.

Pokiaľ ide o mladých ľudí, pilier spomína hlavné línie uvedené v odporúčaní o záruke pre mladých ľudí, pričom rozširuje ich uplatnenie na všetkých mladých ľudí.

Pre nezamestnaných ľudí poskytuje právo na personalizovanú podporu, ktorá stelesňuje myšlienky individualizovaného hĺbkového posúdenia, poradenstva a usmernenia. Konzistentnosť sa prejavuje v pokračovaní podpory (napr. ak sa skončí obdobie oprávnenosti poberať dávky v nezamestnanosti), ako aj v poskytovaní iných opatrení (napr. sociálnych služieb na odstránenie prekážok pri hľadaní práce). Pre dlhodobo nezamestnaných – teda tých, ktorých nezamestnanosť trvá vyše dvanásť mesiacov – poskytuje právo na personalizovanú podporu, ktorá stelesňuje myšlienky individualizovaného hĺbkového posúdenia a dohodu o pracovnej integrácii, na ktoré odkazuje odporúčanie Rady z 15. februára 2016 týkajúce sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce.

### **3. Vykonávanie**

#### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Členské štáty sú zodpovedné za vykonávanie usmernení a odporúčaní týkajúcich sa stratégie zamestnanosti, ktoré boli dohodnuté na úrovni Únie. Členské štáty sa vyzývajú, aby v záujme uplatnenia tejto zásady aktualizovali a rozšírili svoje postupy týkajúce sa poskytovania pomoci pri hľadaní zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti a aby okrem toho podporili opatrenia na ochranu nárokov pracovníkov na odbornú prípravu a sociálnu ochranu, keď zmenia prácu.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať porady so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na úrovni Únie. Sociálni partneri EÚ na medziodvetvovej úrovni označili účinnosť a kvalitu aktívnych politík trhu práce

za prioritu svojho súčasného pracovného programu na roky 2015 – 2017. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a zapojenia sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Vykonávanie záruky pre mladých ľudí bolo posúdené v októbri 2016 v oznámení „Záruka pre mladých ľudí a iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí po troch rokoch“<sup>36</sup>. Komisia vo svojom oznámení z decembra 2016 „Investícia do európskej mládeže“<sup>37</sup> navrhla nové opatrenia na podporu zamestnanosti mládeže a vytvorenie väčších príležitostí pre mladých ľudí.

Na zabezpečenie plného a udržateľného vykonávania systému záruky pre mladých ľudí Komisia navrhla rozšíriť rozpočtové prostriedky iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí a poskytnúť dodatočnú jednu miliardu EUR na osobitné rozpočtové prostriedky pridelené na záruku pre mladých ľudí, ku ktorým sa pridá jedna miliarda EUR z Európskeho sociálneho fondu, ako aj ďalšiu podporu na osvetové a informačné činnosti, vzájomné učenie a monitorovanie.

Komisia spolu s Európskym pilierom sociálnych práv prezentuje prvú fázu konzultácie sociálnych partnerov o iniciatíve týkajúcej sa prístupu k sociálnej ochrane<sup>38</sup> s cieľom riešiť rôznosť prístupu k sociálnej ochrane, pokiaľ ide o pracovníkov v štandardnom zamestnaní a zamestnané osoby s neštandardnými pracovnými zmluvami a pracovníkov v rôznych formách samostatnej zárobkovej činnosti. V konzultácii sa budú riešiť možnosti, ako dosiahnuť prenosnosť a transparentnosť práv pri zmene zamestnávateľa, druhu pracovnej zmluvy alebo pri prechode na samostatnú zárobkovú činnosť. V konzultácii sa budú takisto riešiť možnosti, ako znížiť nedostatky v prístupe k službám zamestnanosti, odbornej príprave, rehabilitácii a opatreniam na opätovné začlenenie pri rôznych druhoch pracovnoprávných vzťahov a pre samostatne zárobkovo činné osoby.

Komisia bude ďalej v roku 2017 konsolidovať európsky zbor solidarity a dá mu pevný právny základ s cieľom vytvoriť pre mladých ľudí nové príležitosti dobrovoľníckej činnosti, stáže alebo pracovného zaradenia.

Európska sieť verejných služieb zamestnanosti realizuje projekt referenčného učenia sa, ktorého cieľom je zlepšiť výkonnosť verejných služieb zamestnanosti prepojením referenčného porovnávania založeného na ukazovateľoch so vzájomným učením, aby sa uchádzačom o zamestnanie poskytovala lepšia aktívna podpora.

V júni 2016 Európska komisia navrhla opatrenia na podporu členských štátov pri integrácii štátnych príslušníkov tretích krajín do zamestnania v rámci akčného plánu EÚ pre integráciu<sup>39</sup>.

---

<sup>36</sup> COM(2016) 646 final.

<sup>37</sup> COM(2016) 940 final.

<sup>38</sup> C(2017) 2610.

<sup>39</sup> <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched>.

## Kapitola II – Spravodlivé pracovné podmienky

### Bezpečné a adaptabilné zamestnanie

a) Bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave. Treba podporovať prechod na formy zamestnania na neurčitý čas.

b) V súlade s právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami treba zabezpečiť nevyhnutnú flexibilitu pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôbiť meniacim sa hospodárskym podmienkam.

c) Treba podporovať inovatívne formy práce, ktoré zaručujú kvalitné pracovné podmienky. Treba podnecovať podnikanie a samostatnú zárobkovú činnosť. Treba uľahčovať pracovnú mobilitu.

d) Treba zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom zneužívania atypických zmlúv. Každá skúšobná lehota by mala trvať primeraný čas.

---

### 1. *Acquis* Únie

#### a) *Charta základných práv Európskej únie*

V článku 31 charty s názvom „Spravodlivé a primerané pracovné podmienky“ sa každému pracovníkovi priznáva právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. V článku 34 charty sa potvrdzuje rešpektovanie práva na dávky sociálneho zabezpečenia a sociálne služby, ktorými sa zabezpečuje ochrana v prípade materstva, choroby, pracovných úrazov, odkázanosti alebo vysokého veku, ako aj v prípade straty zamestnania, podľa pravidiel ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.

#### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 153 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) má Únia právomoc prijímať opatrenia na podporu a doplnenie činností členských štátov okrem iného v oblasti pracovných podmienok a sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov. Smernice prijaté na základe článku 153 ZFEÚ nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov. V článku 153 ods. 4 sa stanovuje, že ustanoveniami prijatými podľa článku 153 ZFEÚ nie je dotknuté právo členských štátov definovať základné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia ani sa nimi nesmie významnou mierou ovplyvňovať ich finančná rovnováha.

Zámerom Európskeho sociálneho fondu je podľa článku 162 ZFEÚ zvyšovať zemepisnú a profesijnú mobilitu pracovníkov v rámci Únie a uľahčovať ich adaptáciu na priemyselné zmeny a zmeny vo výrobných systémoch.

Podľa článku 166 ZFEÚ uskutočňuje Únia politiku odborného vzdelávania, ktorá podporuje a dopĺňa činnosť členských štátov pri plnom rešpektovaní ich zodpovednosti za obsah a organizáciu odborného vzdelávania.

### *c) Existujúce opatrenia*

Na ochranu pracovníkov v neštandardných pracovnoprávných vzťahoch boli už prijaté tri smernice: rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli sociálni partneri (UNICE, CEEP a ETUC) – pripojená k smernici Rady 97/81/ES<sup>40</sup> – zabezpečuje, aby sa so zamestnancami na kratší pracovný čas nezaobchádzalo nepriaznivejšie ako s porovnateľnými zamestnancami na plný pracovný čas, a stanovuje, že zamestnávateľia by mali zohľadniť žiadosti zamestnancov o presun z pracovného miesta na plný pracovný čas na pracovné miesto na kratší pracovný čas alebo naopak; rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú takisto uzavreli sociálni partneri (UNICE, CEEP a ETUC) – pripojená k smernici Rady 1999/70/ES<sup>41</sup> – zabezpečuje, aby sa so zamestnancami na dobu určitú nezaobchádzalo nepriaznivejšie ako s porovnateľnými zamestnancami na plný pracovný čas, a požaduje od členských štátov prijať opatrenia na zabránenie zneužívaniu, ktoré vyplýva z využívania po sebe idúcich zmlúv na dobu určitú; a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES<sup>42</sup> o dočasnej agentúrnej práci stanovuje rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov a pracovníkov, ktorých priamo prijal užívateľský podnik.

V smernici Rady 91/533/EHS<sup>43</sup> (smernica o písomnom vyhlásení) sa pracovníkom ďalej priznáva právo na písomné informovanie o hlavných aspektoch ich pracovnoprávneho vzťahu najneskôr do dvoch mesiacov od začiatku zamestnania.

Komisia podporuje inovatívne obchodné modely, ktoré vytvárajú príležitosti pre občanov EÚ, pokiaľ ide o uľahčenie vstupu na trh práce, pracovnú flexibilitu a nové zdroje príjmu<sup>44</sup>.

V akčnom pláne pre podnikanie 2020<sup>45</sup> sa stanovuje vízia a konkrétne opatrenia na opätovné rozduchanie podnikateľského ducha v Európe. Opatrenia na podporu samostatnej zárobkovej činnosti na úrovni EÚ sa takisto zameriavajú na oslovenie tých častí obyvateľstva, ktorých podnikateľský potenciál nebol ešte plne využitý, najmä ženy (ktoré predstavujú iba 29 % podnikateľov v Európe). V správe skupiny expertov pre sociálne podnikanie (GECES)<sup>46</sup> prijatej v roku 2016 boli navrhnuté ciele opatrenia na rozvoj sociálneho podnikania.

<sup>40</sup> Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 9).

<sup>41</sup> Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43).

<sup>42</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

<sup>43</sup> Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Ú. v. ES L 288, 18.10.1991, s. 32).

<sup>44</sup> Pozri v tomto smere oznámenie – Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo, COM(2016) 356 final, 2. 6. 2016.

<sup>45</sup> Oznámenie Komisie – Akčný plán pre podnikanie 2020, COM(2012) 795 final, 9. 1. 2013.

<sup>46</sup> [http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups\\_en](http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_en).

Zvýšenie dobrovoľnej geografickej a profesijnej mobility pracovníkov na spravodlivom základe je zahrnuté v cieľoch Európskej siete verejných služieb zamestnanosti, zriadenej na základe rozhodnutia Európskeho parlamentu a Rady č. 573/2014/EÚ, ako aj v cieľoch siete EURES, zriadenej na základe nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/589 z 13. apríla 2016 o Európskej sieti služieb zamestnanosti (EURES), prístupe pracovníkov k službám v oblasti mobility a o ďalšej integrácii trhov práce.

Pokiaľ ide o kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, smernica Rady 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania<sup>47</sup> však obmedzuje ich pracovnú mobilitu počas prvých dvoch rokov legálneho zamestnania v niektorom členskom štáte, aby sa vyhovelo zásade prednosti Spoločenstva a predišlo prípadnému zneužívaniu systému.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

Pilier zohľadňuje výzvy vyplývajúce z meniacich sa pracovných podmienok a nových foriem zamestnania, pričom na jednej strane podporuje rozmanitosť pracovnoprávných vzťahov, podnikanie a samostatnú zárobkovú činnosť a na druhej strane prijíma ochranné opatrenia s cieľom zabrániť zneužívaniu pracovnoprávných vzťahov, ktoré môžu viesť k neistému pracovnoprávnemu vzťahu, a stanovuje určité záruky, ktoré pracovníkom zaručujú prístup k odbornej príprave a sociálnemu zabezpečeniu v priebehu ich kariéry.

Pilier rozširuje záruku rovnakého zaobchádzania nad rámec troch foriem pracovnoprávných vzťahov (kratší pracovný čas, doba určitá a agentúrna práca), ktoré sú v súčasnosti zahrnuté v *acquis* Únie, a stanovuje rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi bez ohľadu na druh pracovnoprávného vzťahu. Zdôrazňuje ďalej podporu prechodu na formy zamestnania na neurčitý čas.

Pilier uznáva nevyhnutnú flexibilitu pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôbiť meniacim sa hospodárskym podmienkam. Takéto prispôbenie môže napríklad zahŕňať rozdielne zaobchádzanie z objektívnych dôvodov alebo úpravy pracovných podmienok s cieľom zabrániť nadmernej strate zamestnania v časoch hospodárskeho poklesu. Takéto zmeny nemôžu byť jednostranné a musia byť vymedzené v rámci platných právnych predpisov a kolektívnych zmlúv.

Vecná pôsobnosť zásady rovnakého zaobchádzania je rozšírená na zaručenie prístupu k sociálnej ochrane a odbornej príprave. Táto zásada zaručuje rovnaké zaobchádzanie v prístupe k zákonnému sociálnemu zabezpečeniu. V súčasných pravidlách Únie (pre prácu na kratší pracovný čas a dobu určitú) sa vyžaduje, aby zamestnávatelia uľahčili prístup k odbornej príprave. V uvedenej zásade sa prekračuje tento rámec a *vyžaduje* rovnaké zaobchádzanie v prístupe k odbornej príprave.

---

<sup>47</sup> Smernica Rady 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania (Ú. v. EÚ L 155, 18.6.2009, s. 17).



Rovnaké zaobchádzanie však nemusí vždy postačovať na zamedzenie neistoty, najmä ak ten istý zamestnávateľ používa iba neštandardné formy zamestnania. V uvedenej zásade sa preto stanovuje výslovný zákaz takéhoto zneužívania. Zákaz zneužívania pracovnoprávných vzťahov, ktoré vedú k neistému pracovnému miestu, ako aj zákaz neprimerane dlhých skúšobných lehôt idú nad rámec súčasného *acquis* Únie. Preventívne opatrenia môžu v tomto smere zahŕňať rozdielne zdaňovanie pracovnoprávných vzťahov vedúcich k neistému pracovnému miestu alebo zriadenie systémov *bonus/malus* pre príspevky na sociálne zabezpečenie.

Pilier zdôrazňuje, že je dôležité podporovať nové obchodné modely, inovatívne formy práce, podnikanie a samostatnú zárobkovú činnosť. Vo všeobecnosti majú nové obchodné modely potenciál vytvárať príležitosti tým, že uľahčujú vstup na trh práce, prinášajú pracovnú flexibilitu a nové zdroje príjmu. Takáto podpora by však mala byť založená na požiadavke kvalitných pracovných podmienok. S cieľom maximalizovať vplyv takejto inovácie na zamestnanosť môže uľahčenie pracovnej mobility obsahovať nielen väčšie možnosti odbornej prípravy a rekvalifikácie, ale aj systém sociálnej ochrany, ktorý podporuje a uľahčuje zmeny kariéry.

### **3. Vykonávanie**

#### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Každý členský štát môže rozdielne určiť rovnováhu medzi istotou a flexibilitou na svojom trhu práce. Členské štáty sú však v záujme uplatňovania ustanovení piliera vyzvané zabezpečiť, aby okrem transponovania a uplatňovania právnych predpisov prijatých na úrovni Únie boli ich predpisy v oblasti zamestnania a sociálnej oblasti prispôsobené vzniku nových foriem práce.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na úrovni Únie. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady prostredníctvom kolektívneho vyjednávaného a zapojenia sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Komisia spolu s Európskym pilierom sociálnych práv začína prvú fázu konzultácie so sociálnymi partnermi o revízii smernice 91/533/EHS (smernica o písomnom vyhlásení)<sup>48</sup>. V rámci tejto konzultácie budú prebiehať porady so sociálnymi partnermi o tom, či treba podstatnejšie zmeniť smernicu s cieľom zaviesť minimálne normy platné pre každý pracovnoprávny vzťah a zakázať zneužívanie.

---

<sup>48</sup> C(2017) 2611.

Komisia spolu s Európskym pilierom sociálnych práv prezentuje prvú fázu konzultácie so sociálnymi partnermi týkajúcej sa iniciatívy „Prístup k sociálnej ochrane“<sup>49</sup> s cieľom riešiť odlišnosti v prístupe pracovníkov zamestnaných na základe štandardných i neštandardných pracovných zmlúv a na základe rôznych foriem samostatnej zárobkovej činnosti k sociálnej ochrane. V konzultácii sa rovnako rieši prístup k službám zamestnanosti a odbornej príprave, ako aj prenosnosť nárokov na sociálnu ochranu a odbornú prípravu vzhľadom na uľahčenie pracovnej mobility.

Komisia v roku 2017 dokončí v rámci Programu regulačnej vhodnosti a efektívnosti hodnotenie smerníc, ktorými sa uplatňujú rámcové dohody sociálnych partnerov o práci na dobu určitú a práci na kratší pracovný čas.

Eurofound (Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok), jedna z decentralizovaných agentúr EÚ, podporuje prácu Komisie, členských štátov a sociálnych partnerov v oblasti pracovných podmienok a udržateľnej práce, pracovnoprávných vzťahov, monitorovania štrukturálnej zmeny a riadenia reštrukturalizácie, pričom sa zameriava na príležitosti a výzvy digitálneho veku.

---

<sup>49</sup> C(2017) 2610.

## Mzdy

- a) Pracovníci majú právo na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň.
  - b) Treba zaručiť primerané minimálne mzdy, ktoré vzhľadom na vnútroštátne hospodárske a sociálne podmienky zabezpečia uspokojenie potrieb pracovníkov a ich rodín, pri zachovaní prístupu k zamestnanosti a stimulov na hľadanie práce. Treba zamedziť chudobe pracujúcich.
  - c) Všetky mzdy treba stanoviť transparentným a predvídateľným spôsobom v súlade s vnútroštátnou praxou a pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.
- 

### 1. *Acquis* Únie

#### a) *Charta základných práv Európskej únie*

V článku 31 charty s názvom „Spravodlivé a primerané pracovné podmienky“ sa každému pracovníkovi priznáva právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.

#### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 153 ods. 5 ZFEÚ sa ustanovenia článku 153 ZFEÚ nevzťahujú na odmenu.

Podľa článku 145 ZFEÚ Únia a členské štáty pracujú na rozvoji koordinovanej stratégie zamestnanosti. Podľa článku 147 ZFEÚ Únia prispieva k vysokej úrovni zamestnanosti podporovaním spolupráce medzi členskými štátmi, podporou a podľa potreby aj dopĺňaním ich opatrení v tejto oblasti. V tomto sa rešpektujú právomoci členských štátov.

#### c) *Existujúce opatrenia*

Únia spolu s jej členskými štátmi uskutočňuje európsku stratégiu zamestnanosti, aj pokiaľ ide o monitorovanie miezd a rozvoj minimálnych miezd a príslušných mechanizmov stanovovania miezd<sup>50</sup>. Trendy v nákladoch práce vrátane ich mzdovej zložky sa takisto monitorujú v rámci procesu koordinácie hospodárskych politík Únie podľa článku 120 a nasledujúcich článkov ZFEÚ. Ako sa uvádza v článku 136 ods. 1 písm. b) ZFEÚ, odporúčania týkajúce sa hospodárskej politiky sú určené aj pre eurozónu; to môže zahŕňať monitorovanie nákladov práce<sup>51</sup>. Dohľad podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1176/2011 zo 16. novembra 2011 o prevencii a náprave makroekonomických nerovnováh<sup>52</sup> zahŕňa monitorovanie vývoja v oblasti konkurencieschopnosti vrátane nákladov práce.

---

<sup>50</sup> Pozri napríklad rozhodnutie Rady (EÚ) 2015/1848 z 5. októbra 2015 o usmerneniach politík zamestnanosti členských štátov na rok 2015 (Ú. v. EÚ L 268, 15.10.2015, s. 28).

<sup>51</sup> Pozri napríklad odporúčanie Rady z 21. marca 2017 týkajúce sa hospodárskej politiky v eurozóne. Ú. v. EÚ C 92, 24.3.2017, s. 1.

<sup>52</sup> Ú. v. EÚ L 306, 23.11.2011, s. 25.

V odporúčaní Rady z 20. septembra 2016 týkajúceho sa zriadenia národných rád pre produktivitu<sup>53</sup> sa odporúča, aby takto zriadené rady analyzovali vývoj a politiky, ktoré by mohli ovplyvniť produktivitu a konkurencieschopnosť, a to aj vývoj týkajúci sa globálnych konkurentov, pri plnom zohľadnení vnútroštátnych zaužívaných postupov.

V odporúčaní Komisie 2008/867/ES<sup>54</sup> z 3. októbra 2008 sa stanovuje integrovaná, komplexná stratégia aktívneho začleňovania osôb vylúčených z trhu práce vrátane podpory kvalitných pracovných miest, konkrétne odmeňovania a dávok, s cieľom zabrániť chudobe pracujúcich.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

V pilieri sa stanovuje právo na spravodlivé mzdy, ktoré všetkým pracovníkom umožňujú dôstojnú životnú úroveň. Porovnateľné práva sú už zaradené v Charte Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov z roku 1989<sup>55</sup>, ktorá je jedným zo zdrojov hlavy X (Sociálna politika) ZFEÚ, ako aj (revidovanej) Európskej sociálnej charty.

V pilieri sa predpokladá výška minimálnej mzdy, ktorá zohľadňuje nielen potreby pracovníkov a ich rodín, ale aj sociálne faktory, napr. vývoj životnej úrovne, a hospodárske faktory, medzi ktoré môže patriť úroveň produktivity. Pilier uznáva význam minimálnych miezd v boji proti chudobe a zároveň potrebu vyhnúť sa „pascám zamestnanosti“. Cieľom je zvýšiť príjmy chudobných rodín a poskytovať spravodlivú kompenzáciu za prácu pre tých, ktorí sa nachádzajú na spodnom konci mzdového rebríčka, a tým tak zvýšiť ich stimuly pracovať. Ďalšie opatrenia môžu zahŕňať zníženie daňového zaťaženia pracovníkov s nízkou mzdou a ich rodín a doplnenie príjmu z práce účinnými sociálnymi dávkami.

Podľa piliera treba všetky mzdy stanoviť *transparentným a predvídateľným spôsobom* v plnom súlade s vnútroštátnou praxou, najmä pokiaľ ide o právo na kolektívne vyjednávanie sociálnych partnerov a rešpektovanie ich autonómie. Pokiaľ ide o minimálne mzdy, väčšina členských štátov má svoju zákonom stanovenú minimálnu mzdu. Pilier je regulačným nástrojom, v ktorom sa stanovuje, aby bola jednotná minimálna mzda právne záväzná pre všetkých zamestnancov. Niekoľko členských štátov nemá zákonom stanovenú minimálnu mzdu a rozdielne minimálne mzdy stanovujú sociálni partneri prostredníctvom kolektívnych zmlúv, často na odvetvovej úrovni. Pilier žiadnym spôsobom nespochybňuje túto rozmanitosť postupov a uznáva autonómiu sociálnych partnerov. *Transparentnosť* v tomto kontexte znamená, že pri stanovovaní minimálnej mzdy by sa mali zohľadňovať zaužívané konzultačné postupy, ktoré by viedli ku konsenzu medzi príslušnými vnútroštátnymi orgánmi a sociálnymi partnermi a ktoré by sa podľa možnosti opierali o názory ostatných zainteresovaných strán a nezávislých expertov. Ďalej sa v pilieri vyzýva k zabezpečeniu *predvídateľnosti* rozhodnutí týkajúcich sa miezd, napr. vymedzením pravidiel, ako je úprava minimálnych miezd podľa životných nákladov.

---

<sup>53</sup> Odporúčanie Rady z 20. septembra 2016 týkajúce sa zriadenia národných rád pre produktivitu (Ú. v. EÚ C 349, 24.9.2016, s. 1).

<sup>54</sup> Ú. v. EÚ L 307, 18.11.2008, s. 11.

<sup>55</sup> Charta Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov – 9. december 1989.

### 3. Vykonávanie

#### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Členské štáty a sociálni partneri sú zodpovední za vymedzenie mzdy a vývoj minimálnej mzdy v súlade s vnútroštátnymi postupmi, ako sa stanovuje v ich systémoch kolektívneho vyjednávania a určovania minimálnych miezd. Vyžaduje sa od nich, aby uplatňovali ustanovenia piliera prostredníctvom transparentných mechanizmov určovania minimálnych miezd a účinného kolektívneho vyjednávania na vnútroštátnej, odvetvovej a podnikovej úrovni a prijatím doplňujúcich opatrení na zabránenie chudobe pracujúcich.

Navyše, ak tak ešte neurobili, môžu členské štáty ratifikovať a uplatňovať dohovor MOP č. 131 o určovaní minimálnej mzdy a dohovor MOP č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na úrovni Únie. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tohto piliera prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a zapojenia sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Minimálne mzdy a iné opatrenia na riešenie chudoby pracujúcich, ako aj všeobecnejšie otázky týkajúce sa vývoja miezd sa rozoberajú v odporúčaniach pre jednotlivé krajiny v rámci procesu európskeho semestra.

## Informácie o podmienkach zamestnania a ochrana v prípade prepustenia

a) Pracovníci majú na začiatku zamestnania právo na písomné informácie o právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, a to aj počas skúšobnej lehoty.

b) Pred každým prepustením majú pracovníci právo na informácie o dôvodoch prepustenia a právo na poskytnutie primeranej výpovednej lehoty. Majú právo na prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a v prípade bezdôvodného prepustenia majú právo na nápravu vrátane primeranej náhrady.

---

### 1. *Acquis* Únie

#### a) *Charta základných práv Európskej únie*

Článok 27 charty zaručuje každému pracovníkovi právo na informácie a konzultácie v primeranom čase a na zodpovedajúcich úrovniach v prípadoch a za podmienok ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. Článok 30 charty priznáva každému pracovníkovi právo na ochranu pred bezdôvodným prepustením v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. Podľa článku 47 charty má každý, koho práva a slobody zaručené právom Únie sú porušené, právo na účinný prostriedok nápravy.

#### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 153 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) má Únia právomoc prijímať opatrenia na podporu a doplnenie činností členských štátov v oblasti pracovných podmienok, ochrany zamestnancov v prípade skončenia pracovného pomeru a informovania a porady so zamestnancami. Smernice prijaté na základe článku 153 ZFEÚ nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.

#### c) *Existujúce opatrenia*

Smernica Rady 91/533/EHS<sup>56</sup> (smernica o písomnom vyhlásení) priznáva pracovníkom právo na písomné informovanie o hlavných aspektoch ich pracovnoprávneho vzťahu najneskôr do dvoch mesiacov od začiatku zamestnania. Neobsahuje osobitné povinnosti v súvislosti so skúšobnými lehotami. V smernici o písomnom vyhlásení sa vyžaduje, aby zamestnávateľ informoval zamestnanca o dĺžke výpovedných lehôt, ktoré treba dodržať v prípade skončenia zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, alebo ak to v čase poskytovania informácie nemožno stanoviť, o metóde určovania týchto výpovedných lehôt.

---

<sup>56</sup> Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Ú. v. ES L 288, 18.10.1991, s. 32).

V smernici 2001/23/ES<sup>57</sup>, ktorá upravuje práva zamestnancov pri prevodoch podnikov, sa stanovuje, že prevod podniku nemôže byť automaticky dôvodom na prepúšťanie z práce. Na základe smernice Rady 92/85/EHS<sup>58</sup> o ochrane materstva a revidovanej Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi sociálnymi partnermi (BusinessEurope, UEAPME, CEEP a ETUC) – priloženej k smernici Rady 2010/18/EÚ<sup>59</sup> – sa poskytuje ženám počas tehotenstva a rodičom, ktorí si čerpajú rodičovskú dovolenku alebo dovolenku z dôvodu adopcie, osobitná ochrana. Smernica Rady 2000/78/ES<sup>60</sup>, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní), ochraňuje pracovníkov pred prepustením, ak dochádza k neoprávnenej diskriminácii vrátane viktimizácie. Ochrana pred prepustením a nepriaznivým zaobchádzaním sa poskytuje aj na základe práva EÚ na základe smernice o práci na kratší pracovný čas<sup>61</sup>, smernice o rodovej rovnosti<sup>62</sup>, smernice o rovnakom zaobchádzaní so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby<sup>63</sup> a smernice o rodičovskej dovolenke<sup>64</sup> a bola posilnená judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie.

V smernici Rady 98/59/ES<sup>65</sup> o hromadnom prepúšťaní sa požaduje, aby zamestnávateľia informovali zástupcov pracovníkov a začali s nimi porady a upovedomili verejné orgány pred hromadným prepúšťaním.

Cieľom odporúčania Rady z 10. marca 2014 o rámci kvality pre stáže<sup>66</sup> je zvýšiť kvalitu stáží poskytovaním prvkov kvality, ktoré možno priamo previesť do vnútroštátnych právnych predpisov alebo dohôd sociálnych partnerov. Týkajú sa najmä obsahu vzdelávania, pracovných podmienok a transparentnosti finančných podmienok a postupov prijímania zamestnancov.

---

<sup>57</sup> Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 6).

<sup>58</sup> Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1).

<sup>59</sup> Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010, s. 13).

<sup>60</sup> Aj iné smernice EÚ proti diskriminácii (ako smernica 2006/54/ES alebo smernica 2000/43/ES) poskytujú osobitnú ochranu proti bezdôvodnému prepúšťaniu.

<sup>61</sup> Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 9).

<sup>62</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).

<sup>63</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby (Ú. v. EÚ L 180, 15.7.2010, s. 1).

<sup>64</sup> Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010, s. 13).

<sup>65</sup> Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 16).

<sup>66</sup> Odporúčanie Rady z 10. marca 2014 o rámci kvality pre stáže (Ú. v. EÚ C 88, 27.3.2014, s. 1).

## 2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza

V pilieri sa požaduje, aby písomné informácie o pracovných podmienkach pracovníka mu boli poskytnuté na *začiatku* pracovnoprávneho vzťahu, a nie do dvoch mesiacov, ako je v súčasnosti stanovené v smernici o písomnom vyhlásení. Keďže skúšobné lehoty sú pre väčšinu pracovnoprávnych vzťahov dôležité, v pilieri sa rozširuje informačná povinnosť aj v tomto smere. Tieto zmeny zvýšia informovanosť o právach na strane zamestnávateľov i pracovníkov. Mali by aj pomôcť znížiť nelegálnu prácu.

Pilier takisto ide nad rámec existujúceho *acquis* tým, že zavádza procesné a vecné záruky pre pracovníkov v prípade prepustenia. Mali by sa poskytnúť primerané dôvody a mala by sa dodržať primeraná výpovedná lehota. V pilieri sa okrem toho stanovuje, že pracovníci by mali mať prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov. To môže zahŕňať rozhodcovské konanie, mediáciu alebo zmierovací postup. Pilier zavádza aj právo na primeranú nápravu v prípade bezdôvodného prepustenia, ako je spätné zamestnanie alebo finančná náhrada. Bezdôvodné prepustenie treba chápať ako prepustenie, ktoré porušuje pravidlá platné pre predmetný pracovnoprávny vzťah.

## 3. Vykonávanie

### a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri

Členské štáty sú zodpovedné za transpozíciu a presadzovanie pravidiel prijatých na úrovni Únie. Vzhľadom na to, že opatrenia Únie uvedené vyššie obsahujú minimálne normy, členské štáty sa vyzývajú, aby v záujme uplatňovania piliera išli nad rámec týchto pravidiel.

Navyše, ak tak ešte neurobili, môžu členské štáty ratifikovať a uplatňovať príslušné dohovory MOP, ako dohovor č. 122 o politike zamestnanosti, dohovor č. 144 o trojstranných konzultáciách, dohovor č. 135 o zástupcoch pracovníkov a dohovor č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na úrovni Únie. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a zapojenia sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

### b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ

Komisia spolu s Európskym pilierom sociálnych práv začína prvú fázu konzultácie so sociálnymi partnermi o revízii smernice o písomnom vyhlásení<sup>67</sup>, v ktorej pôjde o rozsah pôsobnosti smernice a rozšírenie tzv. informačného balíčka, a to aj počas skúšobnej lehoty. V rámci tejto konzultácie budú

---

<sup>67</sup> C(2017) 2611.



prebiehať porady so sociálnymi partnermi o tom, či treba podstatnejšie zmeniť smernicu s cieľom zaviesť minimálne požiadavky pracovných práv platné pre každý pracovnoprávny vzťah.

## Sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov

a) Pri navrhovaní a vykonávaní hospodárskych politík, politík zamestnanosti a sociálnych politík treba konzultovať so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnou praxou. Treba ich motivovať k tomu, aby vyjednávali a uzatvárali kolektívne zmluvy v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, rešpektujúc pritom svoju autonómiu a právo na kolektívnu akciu. Ak je to vhodné, zmluvy uzavreté medzi sociálnymi partnermi sa vykonávajú na úrovni Únie a jej členských štátov.

b) Pracovníci alebo ich zástupcovia majú právo na včasné informovanie a konzultovanie v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, najmä v prípade prevodu, reštrukturalizácie a fúzie podniku a hromadného prepúšťania.

c) Treba motivovať podporu na zvýšenie kapacity sociálnych partnerov, aby mohli presadzovať sociálny dialóg.

---

### 1. *Acquis* Únie

#### a) *Charta základných práv Európskej únie*

Podľa článku 28 charty majú pracovníci a zamestnávateľia alebo ich príslušné organizácie v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach a v prípade konfliktu záujmov uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku. Článok 27 charty zaručuje na zodpovedajúcich úrovniach každému pracovníkovi právo na informácie a konzultácie v primeranom čase a v prípadoch a za podmienok ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.

#### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podpora sociálneho dialógu je zakotvená ako spoločný cieľ Únie a jej členských štátov v článku 151 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Podľa článku 153 ods. 2 ZFEÚ má Únia právomoc prijímať opatrenia na podporu a doplnenie činností členských štátov, pokiaľ ide o informovanosť a porady so zamestnancami a kolektívnu ochranu záujmov pracovníkov a zamestnávateľov vrátane spolurozhodovania. Právomoci priznané na základe článku 153 ZFEÚ sa nevzťahujú na odmenu, právo združovať sa, právo na štrajk alebo na výluku. Smernice prijaté na základe článku 153 ZFEÚ nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.

#### c) *Existujúce opatrenia*

Cieľom smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES<sup>68</sup> o informovaní a poradách so zamestnancami (smernica o informovaní a poradách) je zaručiť, aby boli zamestnanci včas zapojení

---

<sup>68</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29).

do procesu prijímania rozhodnutí zamestnávateľmi, najmä ak sa plánuje reštrukturalizácia. V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady<sup>69</sup> sa rieši potreba postupov informovania a porád v prípade spoločností s významom na úrovni EÚ, a to zriadením európskych zamestnaneckých rád na riešenie nadnárodných otázok, ktoré by mohli ovplyvňovať pracovníkov. Smernica Rady 98/59/ES<sup>70</sup> o hromadnom prepúšťaní a smernica Rady 2001/23/ES<sup>71</sup> o prevode podnikov zaručujú toho viac než len zabezpečenie informovania a porád so zástupcami pracovníkov; napríklad posledná smernica zaručuje zabezpečenie práv zamestnancov pri prevode podniku z jedného zamestnávateľa na druhého.

Rámec kvality EÚ pre predvídanie zmien a reštrukturalizácie<sup>72</sup> podporuje zásady a osvedčené postupy určené zamestnávateľom, zamestnancom, sociálnym partnerom a verejným orgánom vzhľadom na predvídanie zmien a riadenie procesov reštrukturalizácie.

V spoločnom vyhlásení, ktoré podpísali predsedníctvo Rady Európskej únie, Európska komisia a európski sociálni partneri, s názvom „Nový začiatok pre sociálny dialóg“, sa kladie dôraz na budovanie kapacít vnútroštátnych sociálnych partnerov, posilnenie účasti sociálnych partnerov na tvorbe politík a právnych predpisov EÚ a záväzok k podpore medziodvetvového a odvetvového sociálneho dialógu vrátane podpory jeho výsledkov na všetkých úrovniach.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

Pilier stanovuje právo pre sociálnych partnerov zapojiť sa do navrhovania a vykonávania politík zamestnanosti a sociálnych politík a podporuje ich aktívnejšiu angažovanosť pri tvorbe politiky a právnych predpisov, pričom zohľadňuje rozmanitosť vnútroštátnych systémov<sup>73</sup>. Jeho realizácia zahŕňa stanovenie primeraného inštitucionálneho alebo právneho rámca na úrovni Únie alebo jednotlivých štátov, v ktorom sa sociálnym partnerom prizná jasná úloha nielen pri poradách a príprave relevantných právnych predpisov a politík, ale aj pri ich vykonávaní a presadzovaní.

Pilier priznáva všetkým pracovníkom vo všetkých odvetviach právo na informácie a konzultovanie, buď priamo, alebo prostredníctvom ich zástupcov, v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, ako je prevod, reštrukturalizácia a fúzia podniku a hromadné prepúšťanie. Ide nad rámec súčasného *acquis* Únie, keďže: sa uplatňuje bez ohľadu na počet zamestnancov; jeho vecná pôsobnosť zahŕňa reštrukturalizáciu i fúziu spoločností a právo sa netýka iba dostávania informácií, ale aj konzultovania s pracovníkmi o akýchkoľvek podobných podnikových opatreniach, čo zahŕňa výmenu názorov a

---

<sup>69</sup> Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28.

<sup>70</sup> Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 16).

<sup>71</sup> Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 6).

<sup>72</sup> Oznámenie Komisie – Rámec kvality EÚ pre predvídanie zmien a reštrukturalizácie, COM(2013) 0882 final, 13. 12. 2013.

<sup>73</sup> Nový začiatok pre sociálny dialóg – vyhlásenie predsedníctva Rady Európskej únie, Európskej komisie a európskych sociálnych partnerov, 16. júna 2016.

vytvorenie stáleho dialógu so zamestnávateľom. Zásada 8 b) navyše zahŕňa všetky otázky, ktoré sa týkajú pracovníkov, zatiaľ čo existujúce smernice obsahujú obmedzený zoznam tém, ktoré sú predmetom postupov informovania a konzultovania. Odkazovaním na „otázk[y], ktoré sú pre nich relevantné, najmä v prípade prevodu, reštrukturalizácie a fúzie podniku a hromadného prepúšťania“ ide ďalej než článok 27 charty, v ktorom sa stanovuje právo na informácie a konzultácie „v prípadoch a za podmienok ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi“.

Zatiaľ čo pri budovaní kapacít ide v prvom rade o postup zdola nahor v závislosti od vôle a úsilia samotných sociálnych partnerov, v ustanoveniach piliera sa zdôrazňuje, že úsilie sociálnych partnerov môže byť doplnené o prácu verejných orgánov pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov. Budovanie kapacít sa vzťahuje na zvýšenie zastúpenia sociálnych partnerov a posilnenie ich operačných, analytických a právnych kapacít, aby sa mohli zapojiť do kolektívneho vyjednávania a prispievať k tvorbe politiky. Táto podpora sa môže prejavovať v zriadení primeraného inštitucionálneho/právneho rámca, v ktorom sa sociálnym partnerom prizná jasná úloha, ako aj v poskytnutí finančnej podpory.

### **3. Vykonávanie**

#### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov sú členské štáty vyzvané užšie zapájať sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania relevantných reforiem a politík a pomáhať im zlepšovať fungovanie a účinnosť sociálneho dialógu a pracovnoprávných vzťahov na vnútroštátnej úrovni. Členské štáty sa takisto vyzývajú podporovať osvedčené postupy, pokiaľ ide o informovanie pracovníkov a ich zástupcov a konzultovanie s nimi.

Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a zapojenia sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

Sociálni partneri môžu zlepšiť členstvo a zastúpenie odborových organizácií, ako aj organizácií zamestnávateľov, najmä pokiaľ ide o ich kapacitu zastupovať samostatne zárobkovo činné osoby, pracovníkov vo všetkých druhoch pracovnoprávných vzťahov, mladých ľudí, migrantov a ženy, mikropodniky a malé podniky a budovať právnu a technickú expertízu, aby sa ľahšie mohli zapájať do navrhovania a vykonávania politík zamestnanosti a sociálnych politík na vnútroštátnej úrovni i na úrovni Únie.

Sociálni partneri EÚ na medziodvetvovej úrovni sa zaviazali podporovať budovanie kapacít a zlepšovať vykonávanie autonómnych dohôd vo svojom súčasnom pracovnom programe na roky 2015 – 2017.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na úrovni Únie. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie.

Tripartitný sociálny samit pre rast a zamestnanosť a pre makroekonomický dialóg ostáva kľúčovým fórom na rokovanie so zástupcami sociálnych partnerov na politickej úrovni.

Sociálni partneri EÚ na medziodvetvovej úrovni sa zaviazali podporovať budovanie kapacít a zlepšovať vykonávanie autonómnych dohôd vo svojom súčasnom pracovnom programe na roky 2015 – 2017.

Komisia v roku 2017 uverejní v rámci Programu regulačnej vhodnosti a efektívnosti hodnotenie smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Uverejní aj usmerňovací dokument týkajúci sa tej istej smernice, ktorý je zameraný na zlepšenie jej vykonávania a zavedenie väčšej právnej istoty.

Komisia v roku 2017 podá správu iným inštitúciám Únie a sociálnym partnerom o tom, ako členské štáty uplatňujú osvedčené postupy zozbierané v *„Rámci kvality EÚ pre predvídanie zmien a reštrukturalizácie“*<sup>74</sup> z roku 2013.

Únia bude ďalej podporovať investície členských štátov do budovania kapacít sociálnych partnerov a posilňovať poskytovanie informácií zástupcom zamestnancov a konzultovať s nimi pri zohľadnení vnútroštátnych právnych predpisov, ktorými sa transponovali smernice o informovaní a poradách s pracovníkmi, hromadnom prepúšťaní a európskych zamestnaneckých radách.

---

<sup>74</sup> COM(2013) 882.

## Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom

**Rodičia a osoby s opatrovateľskými povinnosťami majú právo na primeranú dovolenku, pružné formy organizácie práce a prístup k opatrovateľským službám. Ženy a muži majú rovnaký prístup k osobitným dovolenkám, aby si mohli plniť svoje opatrovateľské povinnosti, a treba ich motivovať k tomu, aby ich vyvážené využívali.**

---

### 1. *Acquis* Únie

#### *a) Charta základných práv Európskej únie*

Podľa článku 23 musí byť rovnosť medzi ženami a mužmi zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. Zásada rovnosti nebráni zachovávaniu ani prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia. Podľa článku 33 ods. 2 charty na účely zosúladenia rodinného a pracovného života má každý právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa.

#### *b) Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 153 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) má Únia právomoc prijímať opatrenia na podporu a doplnenie činností členských štátov okrem iného v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, pracovných podmienok a rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti trhu práce a zaobchádzanie v práci. Podľa článku 157 ods. 3 ZFEÚ má Únia právomoc prijímať opatrenia na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami v otázkach zamestnania a povolania. Smernice prijaté na základe článku 153 ZFEÚ nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.

#### *c) Existujúce opatrenia*

V smernici Rady 92/85/EHS<sup>75</sup> sa požaduje, aby členské štáty poskytli pracovníčkam materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov a dávky aspoň na úrovni platenej nemocenskej dovolenky. V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ<sup>76</sup> sa stanovuje, že samostatne zárobkovo činným ženám a manželkám a životným partnerkám samostatne zárobkovo činných osôb treba priznať dostatočnú dávku v materstve umožňujúcu prerušenie ich profesionálnej činnosti z dôvodu tehotenstva alebo materstva najmenej na 14 týždňov. Revidovaná rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi sociálnymi partnermi (BusinessEurope, UEAPME, CEEP a ETUC) –

---

<sup>75</sup> Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1).

<sup>76</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby (Ú. v. EÚ L 180, 15.7.2010, s. 1).

vykonávaná na úrovni Únie smernicou Rady 2010/18/EÚ<sup>77</sup> – priznáva pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo na rodičovskú dovolenku v trvaní najmenej štyroch mesiacov a požaduje, aby členské štáty prijali opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby pracovníci mohli pri návrate z rodičovskej dovolenky požiadať o zmenu dĺžky a/alebo rozvrhnutia pracovného času na stanovené obdobie. Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC – vykonávaná smernicou 97/81/ES<sup>78</sup> – zabezpečuje, aby sa so zamestnancami na kratší pracovný čas nezaobchádzalo nepriaznivejšie ako s porovnateľnými zamestnancami na plný pracovný čas, a stanovuje, že zamestnávateľia by mali zohľadniť žiadosti zamestnancov o prechod z pracovného miesta na plný pracovný čas na pracovné miesto na kratší pracovný čas alebo naopak.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

Pilier zdôrazňuje význam rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre všetkých ľudí s opatrovateľskými povinnosťami a priznáva práva, ktoré sú nevyhnutné na dosiahnutie tejto rovnováhy v dnešnom pracovnom prostredí, ako je právo na prístup k starostlivosti o deti alebo dlhodobej starostlivosti. Táto zásada ide nad rámec súčasného *acquis*, keďže práva sa priznávajú *všetkým osobám v zamestnaní s opatrovateľskými povinnosťami*. Týka sa preto aj osôb v zamestnaní, ktoré nie sú rodičmi, ale môžu napríklad opatrovať starších alebo postihnutých rodinných príslušníkov.

Pilier ďalej priznáva *právo na pružné formy organizácie práce*, ako je práca na diaľku, prispôsobenie rozvrhnutia pracovného času alebo prechody medzi prácou na plný pracovný čas a prácou na kratší pracovný čas. Toto právo v súčasnosti existuje v právnych predpisoch Únie iba po návrate pracovníka do práce po rodičovskej dovolenke.

Pokiaľ ide o rodovú rovnosť, pilier kladie nový dôraz na zabezpečenie rovnakého prístupu žien a mužov k osobitným dovolenkám. Treba podporovať vyvážené využívanie týchto foriem u žien a mužov, napr. upravením výšky odmeňovania, alebo podmienok súvisiacich s flexibilitou a neprenosnosťou.

## **3. Vykonávanie**

### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Členské štáty sú zodpovedné za transpozíciu a presadzovanie pravidiel prijatých na úrovni Únie. Vzhľadom na to, že opatrenia Únie uvedené vyššie obsahujú minimálne normy, členské štáty sa vyzývajú, aby v záujme uplatňovania ustanovení piliera išli nad rámec týchto pravidiel.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu žiadať, aby sa v súlade s článkom 155 ZFEÚ ich dohody vykonávali na úrovni Únie. Sociálni partneri

<sup>77</sup> Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010, s. 13).

<sup>78</sup> Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 9).

môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a zapojenia sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

Sociálni partneri EÚ na medziodvetvovej úrovni označili zosúladienie pracovného, súkromného a rodinného života za prioritu svojho súčasného pracovného programu na roky 2015 – 2017.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Komisia spolu s Európskym pilierom sociálnych práv prezentuje iniciatívu „Nový začiatok na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre rodičov a opatrovateľov“<sup>79</sup>. Navrhuje legislatívne a politické opatrenia s cieľom uľahčiť čerpanie rodičovskej dovolenky ženami aj mužmi, zaviesť rodičovskú a opatrovateľskú dovolenku, podporovať využívanie pružných foriem organizácie práce, ako aj poskytovať rozsiahlejšie a lepšie zariadenia starostlivosti o deti a ďalšie zariadenia starostlivosti a odstraňovať hospodárske demotivačné faktory, akými sú daňovo-dávkové demotivačné faktory, ktoré odrádzajú druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti, častokrát ženy, od vstupu na trh práce.

Eurofound (Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok) a Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, dve z decentralizovaných agentúr EÚ, podporujú prácu Komisie, členských štátov a sociálnych partnerov v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, kvality života a verejných služieb.

---

<sup>79</sup> COM(2017) 252 a COM(2017) 253.



## Zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredie a ochrana údajov

a) Pracovníci majú právo na vysokú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

b) Pracovníci majú právo na pracovné prostredie, ktoré je prispôsobené ich profesionálnym potrebám a ktoré im umožňuje predĺžiť ich účasť na trhu práce.

c) Pracovníci majú právo na ochranu osobných údajov v súvislosti so zamestnaním.

---

### 1. *Acquis* Únie

#### a) *Charta základných práv Európskej únie*

V článku 31 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie sa každému pracovníkovi priznáva právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.

V článku 8 Charty základných práv Európskej únie sa každému priznáva právo na ochranu osobných údajov a uvádza, že tieto údaje musia byť riadne spracované na určené účely na základe súhlasu dotknutej osoby, ako aj právo na prístup k zhromaždeným údajom, ktoré sa ho týkajú a právo na ich opravu. Tieto údaje musia byť riadne spracované na určené účely na základe súhlasu dotknutej osoby alebo na inom oprávnenom základe ustanovenom zákonom. Dodržiavanie týchto pravidiel podlieha kontrole nezávislého orgánu.

#### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 153 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) má Únia právomoc prijímať opatrenia okrem iného aj na zlepšovanie pracovného prostredia najmä s ohľadom na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Smernice prijaté na základe článku 153 ZFEÚ nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.

V článku 16 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa stanovuje, že každý má právo na ochranu osobných údajov, ktoré sa ho týkajú.

### c) Existujúce opatrenia

V rámcovej smernici Rady 89/391/EHS<sup>80</sup> a 23 súvisiacich smerniciach sa stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa prevencie ohrozenia pri práci, bezpečnosti a ochrany zdravia a vylúčenia rizikových a úrazových faktorov. V uvedenej rámcovej smernici sa stanovujú všeobecné zásady náležitého riadenia bezpečnosti a zdravia, napríklad zodpovednosť zamestnávateľa, práva a povinnosti pracovníkov, hodnotenie rizika ako nástroj na nepretržité zdokonaľovanie podnikových procesov alebo zastúpenie pracovníkov. V súvisiacich smerniciach sú tieto hlavné zásady prispôbované niektorým osobitným pracoviskám a odvetviam, špecifickým rizikám, úlohám či kategóriám pracovníkov. Vymedzuje sa v nich spôsob posudzovania týchto rizík a v niektorých prípadoch sa v nich stanovujú limitné hodnoty vystavenia určitým látkam a prípravkom.

Smernicou Rady 92/85/EHS sa zavádzajú opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok.

Všeobecné nariadenie o ochrane údajov<sup>81</sup>, ktorým sa nahrádza smernica o ochrane údajov<sup>82</sup>, umožňuje členským štátom prostredníctvom právnych predpisov alebo kolektívnych dohôd stanoviť konkrétnejšie pravidlá na zabezpečenie ochrany práv a slobôd zamestnancov.

Komisia vo svojom oznámení „Bezpečnejšia a zdravšia práca pre všetkých“<sup>83</sup> zdôrazňuje, že úsilie treba zamerať na zaistenie lepšej a širšej ochrany, dodržiavania a presadzovania noriem bezpečnosti a zdravia pri práci v teréne. V oznámení sa uvádza viacero legislatívnych opatrení s cieľom zintenzívniť boj proti rakovine spôsobenej zamestnaním, ako aj iniciatív na podporu účinného dodržiavania pravidiel, a to najmä v mikropodnikoch a malých a stredných podnikoch. Komisia vyzýva členské štáty a sociálnych partnerov, aby spolupracovali s cieľom modernizovať právne predpisy v oblasti bezpečnosti a zdravia pri práci na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni za súčasného zachovania alebo zlepšenia ochrany pracovníkov.

## 2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza

Tým, že sa v pilieri stanovuje vysoká úroveň ochrany pracovníkov pred rizikami v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci, ide pilier nad rámec súčasného *acquis*. Nalieha preto na členské štáty, ale aj na zamestnávateľov, aby išli nad rámec minimálnych požiadaviek stanovených v súčasnom *acquis* a aby sa čo najviac priblížili pracovnému prostrediu bez úrazov a obetí. To neznamená len uplatňovanie pravidiel, ale aj zavádzanie čoraz lepších politík v oblasti zdravia a bezpečnosti pomocou nástrojov,

<sup>80</sup> Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1).

<sup>81</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Text s významom pre EHP) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1 – 88).

<sup>82</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 95/46/ES z 24. októbra 1995 o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov.

<sup>83</sup> COM(2017) 12 final z 10. januára 2017.

ako sú napríklad webové nástroje na uľahčenie hodnotenia rizík a dialóg s pracovníkmi a dodávateľmi, a to všetko podporené usmerneniami a spätnou väzbou.

Zásada 10 b) zavádza dve vzájomne prepojené práva: Po prvé, ide nad rámec ochrany zdravia a bezpečnosti tým, že pracovníkom priznáva právo na pracovné prostredie prispôbené ich konkrétnym pracovným okolnostiam. Po druhé, v súlade so zásadou aktívneho starnutia zároveň uznáva potrebu prispôbiť pracovné prostredie s cieľom umožniť pracovníkom udržateľnú a dlhšiu pracovnú kariéru. Určité úpravy, ako napríklad lepšie osvetlenie na vykonávanie úradníckej práce, môžu byť potrebné z dôvodu veku pracovníka. Na zachovanie zdravia a dobrých podmienok na pracovisku starších pracovníkov môžu byť potrebné aj ďalšie úpravy, ako napríklad pružnejší pracovný čas.

Pilier zavádza aj právo na ochranu osobných údajov pracovníkov. Spracovávanie osobných údajov zamestnávateľom musí vždy prebiehať na právnom základe, zvyčajne ide o plnenie zmluvy, na dodržiavanie zákonnej povinnosti alebo na účely legitímnych záujmov zamestnávateľa s výnimkou prípadov, ak majú pred takýmito záujmami prednosť záujmy alebo základné práva pracovníka.

### **3. Vykonávanie**

#### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Členské štáty sú zodpovedné za transpozíciu a presadzovanie pravidiel prijatých na úrovni Únie. Vzhľadom na to, že opatrenia Únie uvedené vyššie obsahujú minimálne požiadavky, členské štáty sa vyzývajú, aby v záujme uplatňovania zásady vysokej úrovne ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci išli nad rámec týchto pravidiel a podporovali osvedčené postupy, pokiaľ ide o aktívne starnutie na pracovisku.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu žiadať, aby sa v súlade s článkom 155 ZFEÚ ich dohody vykonávali na úrovni Únie. Konkrétne môžu podporovať a rozvíjať spoločné normy na vnútroštátnej úrovni alebo na úrovni Únie na prispôbenie pracovísk tak, aby sa umožnilo aktívne starnutie a využil medzigeneračný prístup. Európski sociálni partneri podpísali 8. marca 2017 autonómnu dohodu o aktívnom starnutí a medzigeneračnom prístupe, ktorá sa vzťahuje aj na zdravie a bezpečnosť a ktorú majú vnútroštátni sociálni partneri implementovať do roku 2020.

Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a zapojenia sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

## b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ

Komisia nedávno navrhla zmeny smernice 2004/37/ES<sup>84</sup> (smernica o karcinogénoch a mutagénoch) zamerané na zlepšenie ochrany miliónov pracovníkov, a to preskúmaním alebo stanovením záväzných limitných hodnôt vystavenia pri práci s viacerými nebezpečnými chemickými látkami<sup>85</sup>. Po konzultácii so sociálnymi partnermi bude Komisia aj naďalej navrhovať ďalšie aktualizácie smernice o karcinogénoch a mutagénoch s cieľom zaviesť v záujme boja proti rakovine spôsobenej zamestnaním záväzné limitné hodnoty.

Komisia bude podporovať vykonávanie *acquis* zlepšením dodržiavania pravidiel, najmä v mikropodnikoch a MSP, a predkladaním návrhov na zrušenie alebo aktualizáciu zastaraných ustanovení o ochrane zdravia a bezpečnosti vo svetle vedeckých, technických a spoločenských zmien. Svoje úsilie sústreďí na zabezpečenie lepšej ochrany a lepšieho dodržiavania a presadzovania v praxi okrem iného aj vypracovaním usmernení pre zamestnávateľov. Uverejnenie príručiek o rizikách v oblasti poľnohospodárstva, rybárskych plavidiel a pracovných vozidiel sa očakáva v roku 2017.

Komisia spustí proces partnerského preskúmania s členskými štátmi s konkrétnym cieľom znížiť administratívnu záťaž vo vnútroštátnych právnych predpisoch pri súčasnom zachovaní ochrany pracovníkov a v spolupráci s Európskou agentúrou pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci bude naďalej podporovať vývoj príslušných nástrojov informačných technológií.

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorá je jednou z decentralizovaných agentúr EÚ, bude zohrávať kľúčovú úlohu pri zhromažďovaní a šírení osvedčených postupov a bude podporovať výmenu skúseností, najmä prostredníctvom kampaní za zdravé pracoviská. Kampaň „Zdravé pracoviská pre všetky vekové skupiny“ sa ukončí v roku 2017, pričom sa uverejní množstvo príkladov z celej Únie. V roku 2018 sa Komisia bude snažiť zlepšiť praktické uplatňovanie vek zohľadňujúcich opatrení na riadenie rizík, a to vytvorením a šírením príslušných usmernení pre inšpektorov práce. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci spustí v roku 2018 ďalšiu kampaň za zdravé pracoviská zameranú na nebezpečné látky s cieľom podporiť úsilie Komisie o boj proti rakovine spôsobenej zamestnaním. S cieľom uľahčiť uplatňovanie pravidiel na ochranu údajov pracovná skupina zriadená podľa článku 29 (pozostávajúca z 28 vnútroštátnych orgánov na ochranu údajov) uverejní v roku 2017 stanovisko o spracúvaní osobných údajov v kontexte zamestnávania.

---

<sup>84</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/37/ES z 29. apríla 2004 o ochrane pracovníkov pred rizikami z vystavenia účinkom karcinogénov alebo mutagénov pri práci (šiesta samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice Rady 89/391/EHS) (Ú. v. EÚ L 158, 30.4.2004, s. 50).

<sup>85</sup> COM(2016) 248 a COM(2017) 11.



## Kapitola III – Sociálna ochrana a začleňovanie

### Starostlivosť o deti a podpora detí

a) Deti majú právo na cenovo dostupné a kvalitné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve.

b) Deti majú právo na ochranu proti chudobe. Deti zo znevýhodneného prostredia majú právo na osobitné opatrenia na podporu rovnosti príležitostí.

---

#### 1. *Acquis* Únie

##### a) *Charta základných práv Európskej únie*

Podľa článku 14 charty má každý právo na vzdelanie vrátane práva na bezplatnú povinnú školskú dochádzku. V článku 24 ods. 1 charty sa deťom priznáva právo na takú ochranu a starostlivosť, ktorá je potrebná pre ich blaho.

##### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

V článku 153 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa Únii udeľuje právomoc prijímať opatrenia na podporu a doplnenie činností členských štátov v oblasti boja proti sociálnemu vylúčeniu a modernizácie systémov sociálnej ochrany. Podľa článku 165 ZFEÚ má Únia právomoc prispievať k rozvoju kvalitného vzdelávania podporovaním spolupráce medzi členskými štátmi a, ak je to potrebné, podporovaním a doplňovaním činnosti členských štátov. Podľa článku 156 ZFEÚ, vzhľadom na dosiahnutie cieľov stanovených v článku 151 ZFEÚ a bez toho, aby boli dotknuté ostatné ustanovenia zmlúv, má Komisia za úlohu podporovať úzku spoluprácu medzi členskými štátmi a uľahčovať koordináciu ich činnosti vo všetkých oblastiach sociálnej politiky podľa hlavy X ZFEÚ. V článku 153 ods. 4 sa stanovuje, že ustanoveniami prijatými podľa článku 153 ZFEÚ nie je dotknuté právo členských štátov definovať základné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia ani sa nimi nesmie významnou mierou ovplyvňovať ich finančná rovnováha.

##### c) *Existujúce opatrenia*

Európska rada stanovila v roku 2002 „barcelonské ciele“<sup>86</sup> s cieľom zabezpečiť do roku 2010 poskytovanie formálnej starostlivosti o deti v Únii pre najmenej 90 % detí vo veku od troch rokov do veku začiatku povinnej školskej dochádzky a pre najmenej 33 % detí vo veku do troch rokov. Tieto ciele boli opätovne potvrdené v Európskom pakte pre rodovú rovnosť na roky 2011 – 2020.

---

<sup>86</sup> Závery predsedníctva, zasadnutie Európskej rady v Barcelone, 15. a 16. marca 2002, SN 100/1/02 REV 1.

V strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave z roku 2009 (ET 2020) bolo stanovených viacero cieľov v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy vrátane referenčných hodnôt v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve<sup>87</sup>.

V odporúčaní Komisie 2008/867/ES o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce<sup>88</sup> sa odkazuje na potrebu prístupu ku kvalitným službám vrátane starostlivosti o deti. V odporúčaní Rady z 28. júna 2011<sup>89</sup> o politikách na zníženie predčasného ukončovania školskej dochádzky sa poskytovanie vysokokvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve uvádza ako preventívne opatrenie na zníženie rizika predčasného ukončenia školskej dochádzky.

V oznámení Komisie<sup>90</sup> a v záveroch Rady z roku 2011<sup>91</sup> o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve: zabezpečenie optimálneho začiatku pre všetky naše deti vo svete budúcnosti sa uznalo, že vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve poskytujú potrebný základ pre celoživotné vzdelávanie, sociálne začlenenie, osobný rozvoj a zamestnateľnosť v budúcnosti.

V odporúčaní Komisie 2013/112/EÚ – Investovať do detí: východisko z bludného kruhu znevýhodnenia<sup>92</sup> sa členské štáty vyzývajú, aby zvýšili investície do detí na základe trojpilierového prístupu, ktorý zahŕňa cenovo dostupné, kvalitné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve a ďalšie opatrenia na riešenie chudoby detí, a to v rámci integrovaného balíka politických opatrení zameraných na práva detí s cieľom zlepšiť situáciu detí a prelomiť medzigeneračný cyklus znevýhodnenia.

V záveroch Rady zo 16. júna 2016 na tému „Boj proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu: Integrovaný prístup“ boli členské štáty vyzvané, aby riešili chudobu detí a podporovali blaho detí prostredníctvom viacrozmerných a integrovaných stratégií v súlade s odporúčaním Komisie týkajúcim sa investovania do detí.

Európsky fond regionálneho rozvoja podporuje opatrenia na zlepšenie infraštruktúry vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a Európsky sociálny fond podporuje presadzovanie rovnosti prístupu ku kvalitnému predškolskému vzdelávaniu a prístup k vysokokvalitným a cenovo dostupným službám pre deti a rodiny. Program Erasmus+ poskytuje možnosti pre vytváranie strategických partnerstiev a mobilitu s cieľom zlepšiť prax a podporuje spoluprácu v záujme napredovania v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve.

## 2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza

<sup>87</sup> Do roku 2020 by sa aspoň 95 % detí (vo veku od štyroch rokov do veku začiatku povinnej školskej dochádzky) malo zúčastňovať na vzdelávaní v ranom detstve.

<sup>88</sup> Odporúčanie Komisie 2008/867/ES o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce (Ú. v. EÚ L 307, 18.11.2008, s. 11 – 14).

<sup>89</sup> Ú. v. EÚ C 191, 1.7.2011, s. 1.

<sup>90</sup> Oznámenie Komisie – Vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve: zabezpečenie optimálneho začiatku pre všetky naše deti vo svete budúcnosti [KOM(2011) 66 v konečnom znení].

<sup>91</sup> Ú. v. EÚ C 175, 15.6.2011, s. 8.

<sup>92</sup> Odporúčanie Komisie 2013/112/EÚ – Investovať do detí: východisko z bludného kruhu znevýhodnenia (Ú. v. EÚ L 59, 2.3.2013, s. 5).

V pilieri sa stanovuje, že všetky deti majú právo na kvalitné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve. Vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve sa chápu ako akýkoľvek regulovaný mechanizmus, ktorý zabezpečuje vzdelávanie a starostlivosť o deti od narodenia po dosiahnutie veku povinnej školskej dochádzky – bez ohľadu na zariadenie, spôsob financovania, otváracie hodiny alebo obsah osnov – a ktorý zahŕňa dennú starostlivosť o deti v zariadeniach alebo rodine; poskytovanie tejto starostlivosti na základe súkromného a verejného financovania; poskytovanie tejto starostlivosti v rámci predškolských a predprimárnych zariadení<sup>93</sup>.

Okrem toho sa v pilieri poukazuje na aspekty kvality vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve chápané ako kombinované aspekty týkajúce sa prístupu, pracovnej sily, učebných osnov, monitorovania, hodnotenia a riadenia. Všeobecne dostupné a kvalitné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve sú prínosom pre všetky deti a najmä tie, ktoré pochádzajú zo znevýhodneného prostredia.

V ustanoveniach piliera sa stanovuje právo detí na ochranu pred chudobou, čo znamená, že každé dieťa má mať prístup ku komplexným a integrovaným opatreniam stanoveným v odporúčaní Európskej komisie z roku 2013 týkajúcom sa investícií do detí. Najúčinnnejším spôsobom, ako zabezpečiť prevenciu chudoby a sociálneho vylúčenia, sú integrované stratégie. Cielené opatrenia by napríklad mali zahŕňať prístup k primeraným zdrojom, kombináciu peňažných a vecných dávok, ktorá pre deti zabezpečí primeranú životnú úroveň, prístup k cenovo dostupným a ku kvalitným službám v oblasti vzdelávania, zdravia, bývania, podporu rodiny a rodinnej a komunitnej starostlivosti, ako aj právnu ochranu a podporu detí, aby sa zapojili do rozhodovania, ktoré ovplyvňuje ich životy.

Okrem toho zásada 11 b) poskytuje deťom zo znevýhodneného prostredia (akými sú napríklad rómske deti, deti migrantov alebo deti z niektorých etnických menšín, deti s osobitnými potrebami alebo so zdravotným postihnutím, deti s alternatívnou starostlivosťou a deti ulice, deti rodičov, ktorí sú vo väzení, ako aj deti v domácnostiach, ktoré sú osobitne vystavené riziku chudoby) právo na osobitné opatrenia, konkrétne na posilnenú a cieľnú podporu, s cieľom zabezpečiť ich spravodlivý prístup k sociálnym právam a ich využívaniu.

### 3. Vykonávanie

#### a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri

Členské štáty sú zodpovedné za obsah výučby a organizáciu svojich vzdelávacích systémov, a preto sa vyzývajú, aby uplatňovali pilier v tomto kontexte, najmä prostredníctvom vyššej dostupnosti a lepšieho využívania zariadení vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, ako aj prostredníctvom zavedenia politik zameraných na boj proti chudobe detí a opatrení na podporu rovnosti príležitostí, napríklad celoštátnych a regionálnych stratégií, ktoré zahŕňajú ciele, ukazovatele, účelovo viazané rozpočtové prostriedky a monitorovací mechanizmus. Mohli by sa zaviesť celoštátne stratégie

<sup>93</sup> Návrh kľúčových zásad rámca kvality pre vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve, správa pracovnej skupiny pre vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve pod záštitou Európskej komisie, [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/policy/strategic-framework/archive/documents/eccec-quality-framework\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/archive/documents/eccec-quality-framework_en.pdf).



zamerané na účasť detí s cieľom podporiť informovanosť o tom, ako možno deti zapojiť do všetkých opatrení a rozhodnutí, ktoré sa ich týkajú.

Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporiť implementáciu tohto piliera, a to zhromažďovaním a výmenou osvedčených postupov v rámci Únie. Vďaka zapojeniu sociálnych partnerov do problematiky zosúladenia pracovného a rodinného života a vďaka ich zodpovednosti za systémy sociálneho zabezpečenia v niektorých krajinách už mnohé spoločnosti podporujú alebo dokonca zabezpečujú starostlivosť o deti svojich zamestnancov. Sociálni partneri tak zohrávajú kľúčovú úlohu pri identifikácii a výmene osvedčených postupov.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na úrovni Únie. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady zapojením sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Komisia spolu s Európskym pilierom sociálnych práv prezentuje iniciatívu „Nový začiatok na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre rodičov a opatrovateľov“. Navrhuje legislatívne a politické opatrenia s cieľom uľahčiť čerpanie rodičovskej dovolenky ženami aj mužmi, zaviesť rodičovskú a opatrovateľskú dovolenku, podporovať využívanie pružných foriem organizácie práce, ako aj poskytovať rozsiahlejšie a lepšie zariadenia starostlivosti o deti a ďalšie zariadenia starostlivosti a odstraňovať hospodárske demotivačné faktory, akými sú daňovo-dávkové demotivačné faktory, ktoré odrádzajú druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti, častokrát ženy, od vstupu na trh práce.

Komisia spolu s Európskym pilierom sociálnych práv prezentuje revíziu vykonávania odporúčania Komisie 2008/867/ES o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce a odporúčania Komisie 2013/112/EÚ – Investovať do detí: východisko z bludného kruhu znevýhodnenia.

Komisia bude členské štáty naďalej podporovať v zabezpečovaní spoločného rámca pre kvalitné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve a zintenzívni úsilie s cieľom pomôcť im navzájom sa od seba učiť a zistiť, čo funguje najlepšie.

V nadväznosti na návrh Európskeho parlamentu Komisia v roku 2017 spustí a začne vykonávať prípravnú akciu týkajúcu sa záruky pre deti. Jej cieľom bude objasniť koncepciu tejto záruky, jej uskutočniteľnosť a potenciál prispieť k celkovému cieľu boja proti chudobe detí.

## Sociálna ochrana

**Bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci a za porovnateľných podmienok samostatne zárobkovo činné osoby právo na primeranú sociálnu ochranu.**

---

### 1. Súčasné *acquis* Únie

#### a) Charta základných práv Európskej únie

V článku 34 charty sa potvrdzuje rešpektovanie práva na dávky sociálneho zabezpečenia a sociálne služby, ktorými sa zabezpečuje ochrana v prípade materstva, choroby, pracovných úrazov, odkázanosti alebo vysokého veku, ako aj v prípade straty zamestnania, podľa pravidiel ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. Uznáva sa v ňom právo na sociálne zabezpečenie a sociálnu pomoc pre každého, kto má bydlisko alebo sa oprávnené pohybuje v rámci Európskej únie, v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. Takisto sa v ňom stanovuje právo na sociálnu pomoc a pomoc pri bývaní s cieľom zabezpečiť dôstojnú existenciu všetkých osôb, ktoré nemajú dostatok prostriedkov, a bojovať proti sociálnemu vylúčeniu a chudobe.

Článkom 35 charty sa zaručuje právo na prístup k preventívnej zdravotnej starostlivosti a právo využívať lekársku starostlivosť za podmienok stanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.

#### b) Legislatívne právomoci a ich obmedzenia

V článku 153 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa zákonodarcom Únie umožňuje prijímať opatrenia, vrátane smerníc stanovujúcich minimálne požiadavky, v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov.

V článku 153 ods. 4 sa stanovuje, že ustanoveniami prijatými podľa článku 153 ZFEÚ nie je dotknuté právo členských štátov definovať základné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia ani sa nimi nesmie významnou mierou ovplyvňovať ich finančná rovnováha. Smernice prijaté na základe článku 153 ZFEÚ nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.

Podľa článku 156 ZFEÚ má Komisia za úlohu podporovať úzku spoluprácu medzi členskými štátmi a uľahčovať koordináciu ich činnosti vo všetkých oblastiach sociálnej politiky podľa hlavy X ZFEÚ.

V článku 48 ZFEÚ sa od zákonodarcov Únie požaduje, aby prijali také opatrenia v oblasti sociálneho zabezpečenia, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie voľného pohybu pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb medzi členskými štátmi.

### *c) Existujúce opatrenia*

Odporúčanie Rady 92/442/EHS o konvergencii cieľov a politík sociálnej ochrany<sup>94</sup> sa vzťahuje na sociálne poistenie pracovníkov, pokiaľ ide o práceneschopnosť z dôvodu choroby alebo úrazu, materstvo, nezamestnanosť, práceneschopnosť, staršie osoby a rodinu.

V odporúčaní Rady 92/441/EHS o spoločných kritériách týkajúcich sa dostatočných zdrojov a sociálnej pomoci v rámci systémov sociálnej ochrany<sup>95</sup> sa stanovujú zásady a usmernenia na uplatňovanie tohto práva.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby<sup>96</sup> priznáva právo aspoň na 14-týždňovú materskú dovolenku a dávky počas nej. Nepokrýva žiadne ďalšie riziká v rámci sociálneho poistenia.

Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004<sup>97</sup> sa koordinujú pravidlá sociálneho zabezpečenia členských štátov, pokiaľ ide o osoby v cezhraničných situáciách.

Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1231/2010<sup>98</sup> sa koordinujú systémy sociálneho zabezpečenia v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín a ich rodinných príslušníkov s oprávneným pobytom na území Únie, ktorí sa premiestňujú medzi členskými štátmi.

Smernica Rady 2003/109/ES<sup>99</sup> o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sú osobami s dlhodobým pobytom, spolu s radom ďalších smerníc Únie týkajúcich sa legálnej migrácie štátnych príslušníkov tretích krajín do Únie<sup>100</sup> priznáva týmto štátnym príslušníkom práva na rovnaké zaobchádzanie ako so štátnymi príslušníkmi hostiteľskej krajiny vo vzťahu k sociálnej ochrane a sociálnemu zabezpečeniu.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

---

<sup>94</sup> Odporúčanie Rady 92/442/EHS z 27. júla 1992 o konvergencii cieľov a politík sociálnej ochrany (Ú. v. ES L 245, 26.8.1992, s. 49).

<sup>95</sup> Odporúčanie Rady 92/441/EHS z 24. júna 1992 (Ú. v. ES L 245, 26.8.1992, s. 46).

<sup>96</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby (Ú. v. EÚ L 180, 15.7.2010, s. 1).

<sup>97</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1).

<sup>98</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1231/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa rozširuje nariadenie (ES) č. 883/2004 a nariadenie (ES) č. 987/2009 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa tieto nariadenia doteraz nevzťahovali výhradne z dôvodu ich štátnej príslušnosti (Ú. v. EÚ L 344, 29.12.2010, s. 1).

<sup>99</sup> Smernica Rady 2003/109/ES z 25. novembra 2003 o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom (Ú. v. EÚ L 16, 23.1.2004, s. 44). Pozri, napríklad, aj smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2011/98/EÚ z 13. decembra 2011 o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu pre štátnych príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte (Ú. v. EÚ L 343, 23.12.2011, s. 1).

<sup>100</sup> Smernice o: zlúčení rodiny, modrej karte, jednotnom povolení, výskumných pracovníkoch, študentoch, splnení požiadavky na uznanie za osobu požívajúcu medzinárodnú ochranu, o sezónnych pracovníkoch a zamestnancoch presunutých v rámci podniku.

V pilieri sa výzva stanoviť náhradný príjem, vďaka ktorému sa zachová životná úroveň pracovníkov, uvedená v odporúčaní z roku 1992 mení *na právo*. Ustanovenia týkajúce sa sociálnej ochrany sa vzťahujú na všetkých pracovníkov bez ohľadu na druh a trvanie ich pracovného pomeru a za porovnateľných podmienok aj na samostatne zárobkovo činné osoby. Ich cieľom je pokryť celý rad neštandardných pracovných zmlúv, ktoré sa čoraz častejšie objavujú na dnešnom trhu práce.

V pilieri sa stanovuje aj to, že *samostatne zárobkovo činné osoby* majú prístup k sociálnej ochrane. Udelením prístupu k sociálnej ochrane samostatne zárobkovo činným osobám ide táto zásada nad rámec odporúčania Rady z roku 1992, v ktorom sa žiadalo iba preskúmanie možnosti priznania primeranej sociálnej ochrany samostatne zárobkovo činným osobám.

Vecná pôsobnosť práva na sociálnu ochranu sa vzťahuje tak na sociálnu pomoc, ako aj sociálne zabezpečenie. Sociálne zabezpečenie, ktoré zahŕňa príspevkové i nepríspevkové systémy, je vymedzené v nariadení Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004<sup>101</sup> a zahŕňa: a) nemocenské dávky; b) materské dávky a rovnocenné otcovské dávky; c) dávky v invalidite; d) dávky v starobe; e) pozostalostné dávky; f) dávky v súvislosti s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania; g) podporu pri úmrtí; h) dávky v nezamestnanosti; i) pred dôchodkové dávky; j) rodinné dávky.

Tým, že sa samostatne zárobkovo činným osobám priznáva prístup k sociálnej ochrane za porovnateľných podmienok, ide uvedená zásada nad rámec smernice 2010/41/EÚ, ktorá sa zaoberá len materskou dovolenkou.

Prvá časť aj druhá časť ustanovenia o sociálnej ochrane spolu zabezpečujú porovnateľný prístup k sociálnej ochrane pre ľudí, ktorí sú zamestnaní ako pracovníci, ako aj pre ľudí, ktorí pracujú ako samostatne zárobkovo činné osoby.

### 3. Vykonávanie

#### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Členské štáty sa vyzývajú, aby popri transpozícii a presadzovaní pravidiel prijatých na úrovni Únie upravili svoje pravidlá tak, aby do účinnosti uviedli ustanovenia piliera týkajúce sa sociálnej ochrany.

Ak tak ešte neurobili, môžu členské štáty okrem toho ratifikovať a uplatňovať príslušné dohovory MOP o sociálnom zabezpečení, Európsky zákonník sociálneho zabezpečenia a revidovanú Európsku sociálnu chartu a môžu preskúmať výhrady k niektorým článkom revidovanej Európskej sociálnej charty.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na

---

<sup>101</sup> Nariadenie sa takisto uplatňuje na osobitné nepríspevkové peňažné dávky, ktoré vykazujú znaky sociálneho zabezpečenia aj sociálnej pomoci.

úrovni Únie. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a zapojenia sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

*b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Komisia spolu s Európskym pilierom sociálnych práv prezentuje prvú fázu konzultácie so sociálnymi partnermi týkajúcej sa iniciatívy „Prístup k sociálnej ochrane“<sup>102</sup> s cieľom riešiť odlišnosti v prístupe pracovníkov zamestnaných na základe štandardných i neštandardných pracovných zmlúv a na základe rôznych foriem samostatnej zárobkovej činnosti k sociálnej ochrane.

---

<sup>102</sup> C(2017) 2610.

## Dávky v nezamestnanosti

Nezamestnaní majú právo na primeranú aktivačnú podporu verejných služieb zamestnanosti, aby sa mohli (opätovne) začleniť do trhu práce, a právo na primerané dávky v nezamestnanosti počas primeraného obdobia v súlade so svojimi príspevkami a vnútroštátnymi pravidlami oprávnenosti. Tieto dávky nemajú príjemcov odrádzať od rýchleho návratu do zamestnania.

---

### 1. *Acquis* Únie

#### a) *Charta základných práv Európskej únie*

Podľa článku 29 charty má každý právo na prístup k bezplatným službám zamestnanosti. V článku 34 charty sa potvrdzuje rešpektovanie práva na dávky sociálneho zabezpečenia a sociálne služby, ktorými sa zabezpečuje ochrana okrem iného aj v prípade straty zamestnania, podľa pravidiel ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. Uznáva sa v ňom právo na sociálne zabezpečenie a sociálnu pomoc pre každého, kto má bydlisko alebo sa oprávnene pohybuje v rámci Európskej únie, v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.

#### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

V článku 147 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa stanovuje, že Európska únia prispieva k vysokej úrovni zamestnanosti podporovaním spolupráce medzi členskými štátmi, podporou a podľa potreby aj dopĺňovaním ich opatrení v tejto oblasti. Podľa článku 153 ods. 2 ZFEÚ má Únia právomoc prijímať opatrenia okrem iného aj v oblasti integrácie osôb vylúčených z trhu práce. Tieto opatrenia môžu zahŕňať smernice, v ktorých sa stanovujú minimálne požiadavky. V článku 153 ods. 4 sa stanovuje, že ustanoveniami prijatými podľa článku 153 ZFEÚ nie je dotknuté právo členských štátov definovať základné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia ani sa nimi nesmie významnou mierou ovplyvňovať ich finančná rovnováha. Smernice prijaté na základe článku 153 ZFEÚ nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.

#### c) *Existujúce opatrenia*

Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia<sup>103</sup> sa ustanovuje právo zachovať si nárok na peňažné dávky v nezamestnanosti počas troch mesiacov s možnosťou predĺženia až na šesť mesiacov pre úplne nezamestnanú osobu, ktorá spĺňa podmienky na vznik nároku na dávky v nezamestnanosti a ktorá odíde do iného členského štátu s cieľom hľadať si zamestnanie.

---

<sup>103</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1).

V odporúčaní Komisie z 3. októbra 2008 o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce<sup>104</sup> sa vyžaduje vypracovanie integrovanej komplexnej stratégie aktívneho začleňovania osôb vylúčených z trhu práce, ktorá by bola kombináciou primeranej podpory príjmu, inkluzívnych trhov práce a prístupu ku kvalitným službám.

Európska sieť verejných služieb zamestnanosti zriadená rozhodnutím Európskeho parlamentu a Rady č. 573/2014/EÚ<sup>105</sup> poskytuje platformu na porovnávanie výkonnosti verejných služieb zamestnanosti na európskej úrovni, na identifikáciu osvedčených postupov a na podporu vzájomného učenia s cieľom posilniť aktívne služby podpory pri hľadaní práce.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

V pilieri sa uvádza právo nezamestnaných osôb na primeranú podporu zo strany verejných služieb zamestnanosti. Táto podpora zahŕňa posúdenie, poradenstvo a pomoc pri hľadaní práce a všeobecnejšie pri rozhodnutiach o kariére.

Okrem toho sa v pilieri stanovuje, že nezamestnaní majú právo na primerané peňažné dávky v nezamestnanosti počas primeraného obdobia. V pilieri sa vyžaduje primeraná úroveň dávok vo vzťahu k príjmu, ktorý sa má nahradiť. Výška náhradného príjmu by mala podnecovať do rýchleho návratu do zamestnania. Poskytovanie dávky by malo mať primerané trvanie: je dôležité uchádzačom o zamestnanie ponechať dostatok času na to, aby si našli zamestnanie zodpovedajúce ich zručnostiam, a predchádzať negatívnym stimulom, ktoré odrádzajú od hľadania si zamestnania. V každom prípade by tieto dávky mali zodpovedať príspevkom a rešpektovať vnútroštátne pravidlá oprávnenosti.

Toto ustanovenie sa vzťahuje na všetkých nezamestnaných vrátane osôb, ktoré boli zamestnané len krátko, a tých osôb, ktoré boli predtým samostatne zárobkovo činnými osobami. Jeho vecná pôsobnosť sa vzťahuje na príspevkové i nepríspevkové peňažné dávky v nezamestnanosti, ako aj na podporu v nezamestnanosti.

V odporúčaní Komisie z 3. októbra 2008 o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce sa už poskytujú usmernenia na priebežné preskúmavanie motivujúcich a demotivujúcich pracovných stimulov vyplývajúcich z daňových a dávkových systémov. Novinkou je, že v pilieri sa vyžaduje, aby takéto stimuly boli začlenené do koncepcie systémov dávok v nezamestnanosti. V pilieri sa navyše dávky v nezamestnanosti spájajú s podporou verejných služieb zamestnanosti.

## **3. Vykonávanie**

### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Každý členský štát si zachováva právo definovať základné zásady svojho systému sociálneho zabezpečenia. V záujme účinného uplatňovania piliera sa členské štáty vyzývajú, aby popri

<sup>104</sup> Odporúčanie Komisie z 3. októbra 2008 o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce (Ú. v. EÚ L 307, 18.11.2008, s. 11).

<sup>105</sup> [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2014.159.01.0032.01.ENG](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2014.159.01.0032.01.ENG).

transpozícií a presadzovaní pravidiel prijatých na úrovni Únie aktualizovali svoje pravidlá týkajúce sa poskytovania peňažných dávok v nezamestnanosti.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na úrovni Únie. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a zapojenia sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Komisia spolu s Európskym pilierom sociálnych práv prezentuje prvú fázu konzultácie so sociálnymi partnermi týkajúcej sa iniciatívy „Prístup k sociálnej ochrane“<sup>106</sup> s cieľom riešiť odlišnosti v prístupe pracovníkov zamestnaných na základe štandardných i neštandardných pracovných zmlúv a na základe rôznych foriem samostatnej zárobkovej činnosti k sociálnej ochrane. Konzultácia sa bude zaoberať prístupom k dávkam v nezamestnanosti a službám zamestnanosti.

Komisia bude aj naďalej podporovať rokovania o návrhu, ktorý bol predložený v decembri 2016, na zmenu nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004.<sup>107</sup> Týmto návrhom sa predlžuje obdobie, počas ktorého môže nezamestnaná osoba požiadať o dávky v nezamestnanosti počas hľadania zamestnania v inom členskom štáte, a to z troch na šesť mesiacov.

Európska sieť verejných služieb zamestnanosti realizuje projekt referenčného učenia sa, ktorého cieľom je zlepšiť výkonnosť verejných služieb zamestnanosti prepojením referenčného porovnávaného založeného na ukazovateľoch so vzájomným učením, aby sa uchádzačom o zamestnanie poskytovala lepšia aktívna podpora.

---

<sup>106</sup> C(2017) 2610.

<sup>107</sup> COM(2016) 815 final, 13.12.2006.



## Minimálny príjem

Každý, kto nemá dostatok prostriedkov, má právo na primerané dávky minimálneho príjmu, ktoré zaručujú dôstojný život vo všetkých etapách života, a na účinný prístup k podpornému tovaru a službám. Pre tých, ktorí nemôžu pracovať, by sa dávky minimálneho príjmu mali kombinovať so stimulmi na (opätovné) začlenenie do trhu práce.

---

### 1. *Acquis* Únie

#### a) *Charta základných práv Európskej únie*

V článku 34 ods. 3 charty sa okrem iného potvrdzuje uznanie a rešpektovanie práva na sociálnu pomoc s cieľom zabezpečiť dôstojnú existenciu všetkých osôb, ktoré nemajú dostatok prostriedkov, v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.

#### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 153 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) má Únia právomoc prijímať opatrenia na podporu a doplnenie činností členských štátov v oblasti integrácie osôb vylúčených z trhu práce. V článku 153 ods. 4 sa stanovuje, že ustanoveniami prijatými podľa článku 153 ZFEÚ nie je dotknuté právo členských štátov definovať základné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia ani sa nimi nesmie významnou mierou ovplyvňovať ich finančná rovnováha. Podľa článku 156 ZFEÚ Komisia podporuje úzku spoluprácu medzi členskými štátmi a uľahčuje koordináciu ich činnosti vo všetkých oblastiach sociálnej politiky podľa hlavy X ZFEÚ.

#### c) *Existujúce opatrenia*

V odporúčaní Rady 92/441/EHS o spoločných kritériách týkajúcich sa dostatočných zdrojov a sociálnej pomoci v rámci systémov sociálnej ochrany (všeobecne známe aj ako „odporúčanie o minimálnom príjme“)<sup>108</sup> sa členské štáty vyzývajú, aby uznali právo na sociálnu pomoc, a stanovujú sa zásady a usmernenia na uplatňovanie tohto práva.

V odporúčaní Komisie 2008/867/ES<sup>109</sup> o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce sa členské štáty vyzývajú, aby v rámci integrovanej stratégie aktívneho začleňovania skombinovali primeranú podporu príjmu s prístupom ku kvalitným službám a opatreniami na zaistenie inkluzívneho trhu práce. Táto výzva členským štátom bola zopakovaná v odporúčaní Rady z 15. februára 2016 týkajúcom sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce<sup>110</sup>.

## 2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza

<sup>108</sup> Odporúčanie Rady 92/441/EHS z 24. júna 1992 (Ú. v. ES L 245, 26.8.1992, s. 46).

<sup>109</sup> Odporúčanie Komisie 2008/867/ES z 3. októbra 2008 o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce (Ú. v. EÚ L 307, 18.11.2008, s. 11) schválené Radou Európskej únie 17. decembra 2008.

<sup>110</sup> Odporúčanie Rady z 15. februára 2016 (Ú. v. EÚ C 67, 20.2.2016, s. 1).

V pilieri sa pre každého, kto nemá dostatok prostriedkov, stanovuje právo na prístup k dávkam minimálneho príjmu. Pre tých, ktorí sú schopní pracovať, by sa dávky minimálneho príjmu mali kombinovať so stimulmi na (opätovné) začlenenie do trhu práce. Pilier ide nad rámec odporúčania o minimálnom príjme z roku 1992, keďže sa v ňom výslovne uvádza právo na minimálny príjem, ktorý zaručuje dôstojný život. Pojem „minimálny príjem“ označujúci osobitný druh dávky sa prvýkrát výslovne používa namiesto všeobecných výrazov ako „sociálna pomoc“ či „dostatočné zdroje“.

Cieľom zavedenia minimálneho príjmu je zabrániť biede osôb, ktoré nemajú nárok na dávky sociálneho zabezpečenia alebo ktorých nárok na takéto dávky uplynul, a tak bojovať proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu. Tieto dávky by takisto mali zaručovať dôstojný život vo všetkých etapách života v spojení s účinným prístupom k podporným službám. Tieto dávky sú nepríspevkové, univerzálne a podmienené preskúmaním majetkových pomerov. Vyžadujú si, aby osoby boli schopné pracovať alebo zúčastňovať sa na činnostiach komunity, ak sú toho daní jednotlivci schopní.

Dôležitým prvkom na zabezpečenie stimulov k práci je, že koncepcia dávky by mala byť v súlade s inými dávkami a mala by zachovávať finančnú stimuláciu na zamestnanie sa, a teda by mala brániť tomu, aby poberatelia minimálneho príjmu upadli do pasce nečinnosti. Takéto stimuly môžu mať podobu požiadavky, aby osoba prijímajúca dávku využila služby zamestnanosti, ktoré spolu s inými podpornými službami môžu podporovať opätovné začlenenie do trhu práce.

### **3. Vykonávanie**

#### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Členské štáty sú zodpovedné za vykonávanie usmernení a odporúčaní v oblasti sociálnej ochrany dohodnutých na úrovni Únie. V záujme uplatňovania uvedenej zásady sa členské štáty vyzývajú, aby aktualizovali a rozšírili svoju prax týkajúcu sa koncepcie a vyplácania dávok minimálneho príjmu.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na úrovni Únie. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady zapojením sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Účinné vytvorenie systémov minimálneho príjmu na vnútroštátnej úrovni sa odporúča v odporúčaníach pre jednotlivé krajiny v rámci procesu európskeho semestra pre koordináciu hospodárskych politík, k vypracovaniu ktorých prispieva Výbor pre sociálnu ochranu. Otvorenou metódou koordinácie vo Výbore pre sociálnu ochranu sa zabezpečuje koordinácia politík a monitoruje pokrok v členských štátoch. Finančné nástroje Európskej únie, najmä Európsky sociálny fond, zohrávajú dôležitú úlohu pri podpore rozvoja dávok minimálneho príjmu.

Komisia podporuje členské štáty v tom, aby zlepšovali svoje systémy minimálneho príjmu prostredníctvom Európskej siete pre minimálny príjem<sup>111</sup> zameranej na podporu primeraných a prístupných systémov minimálneho príjmu a na šírenie metodológie zabezpečujúcej medzištátne porovnateľné referenčné rozpočty v členských štátoch.

---

<sup>111</sup> <https://emin-eu.net/what-is-emin/>.

## Príjem v starobe a dôchodky

a) Pracovníci a samostatne zárobkovo činné osoby na dôchodku majú právo na dôchodok, ktorý zodpovedá ich príspevkom a zaručuje primeraný príjem. Ženy a muži musia mať rovnaké príležitosti na získanie dôchodkových práv.

b) Každý v starobe má právo na prostriedky, ktoré zaručujú dôstojný život.

---

### 1. *Acquis* Únie

#### a) *Charta základných práv Európskej únie*

V článku 25 charty sa potvrdzuje uznanie a rešpektovanie práva starších osôb na dôstojný a nezávislý život. V článku 34 charty sa potvrdzuje rešpektovanie práva na dávky sociálneho zabezpečenia a sociálne služby, ktorými sa okrem iného zabezpečuje ochrana v prípade odkázanosti alebo vysokého veku podľa pravidiel ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou, ako aj práva na dávky sociálneho zabezpečenia a sociálne služby v staršom veku. Článkom 23 sa zaručuje rovnosť medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach.

#### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

V článku 151 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa okrem iného potvrdzuje, že jedným z cieľov Únie a členských štátov je podpora primeranej sociálnej ochrany. Podľa článku 153 ods. 2 ZFEÚ má Únia právomoc prijímať opatrenia v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov. V článku 153 ods. 4 sa stanovuje, že ustanoveniami prijatými podľa článku 153 ZFEÚ nie je dotknuté právo členských štátov definovať základné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia ani sa nimi nesmie významnou mierou ovplyvňovať ich finančná rovnováha. Podľa článku 156 ZFEÚ má Komisia právomoc podporovať úzku spoluprácu medzi členskými štátmi a uľahčovať koordináciu ich činnosti vo všetkých oblastiach sociálnej politiky vrátane oblasti sociálneho zabezpečenia.

Článkom 19 ZFEÚ sa zákonodarcom Únie udeľuje právomoc prijímať vhodné opatrenia na boj proti diskriminácii okrem iného založenej na pohlaví. Článkom 157 ods. 3 ZFEÚ sa zákonodarcom Únie udeľuje právomoc prijímať opatrenia na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami vo veciach zamestnania a povolania.

### c) Existujúce opatrenia

Existuje viacero smerníc, ktorými sa uplatňuje zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami, pokiaľ ide okrem iného aj o dôchodky, a ktoré sa vzťahujú na zákonné systémy, zamestnanecké a osobné dôchodky<sup>112</sup>.

V nariadení Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia<sup>113</sup> sa stanovuje sčítanie dôb poistenia a právo na prevod dôchodkových práv pre dôchodcov, ktorí pracovali v inom členskom štáte Únie.

Únia takisto prijala smernice o zamestnaneckých dôchodkových systémoch, najmä v cezhraničných situáciách<sup>114</sup>.

Odporúčanie Rady 92/442/EHS<sup>115</sup> o konvergencii cieľov a politík sociálnej ochrany sa vzťahuje na sociálne poistenie pracovníkov, pokiaľ ide o práceneschopnosť z dôvodu choroby alebo úrazu, materstvo, nezamestnanosť a práceneschopnosť, životné minimum pre starších ľudí a sociálnu ochranu rodiny.

## 2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza

V pilieri sa vyžaduje primeraný dôchodok pre pracovníkov, ako aj samostatne zárobkovo činné osoby. Tým, že sa pilier vzťahuje aj na samostatne zárobkovo činné osoby, ide nad rámec existujúceho *acquis*. Takisto požaduje, aby ženy a muži mali rovnaké príležitosti na získanie dôchodkových práv. V súčasnosti sú dôchodky žien nižšie ako dôchodky mužov najmä v dôsledku vplyvu nižších miezd, častejšej práce na kratší pracovný čas a kratšej, prerušovanej kariéry spojenej s opatrovateľskými povinnosťami na príspevky na dôchodkové poistenie. Na zabezpečenie rovnakých príležitostí na získanie dôchodkových práv je tak v spojení s opatreniami týkajúcimi sa trhu práce a zosúladenia pracovného a súkromného života dôležitá rovnaká veková hranica odchodu do dôchodku a primerané započítanie dôchodkových práv za obdobia starostlivosti. Tým, že požaduje, aby ženy a muži mali rovnaké príležitosti na získanie dôchodkových práv, ide pilier nad rámec odporúčania z roku 1992.

---

<sup>112</sup> Smernica 79/7/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením (Ú. v. ES L 6, 10.1.1979, s. 24); smernica 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 2004, 26.7.2006, s. 23); smernica 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu (Ú. v. EÚ L 373, 21.12.2004, s. 37).

<sup>113</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1).

<sup>114</sup> Smernica Rady 98/49/ES z 29. júna 1998 o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva (Ú. v. ES L 209, 25.7.1998, s. 46); smernica 2014/50/EÚ o minimálnych požiadavkách na posilnenie mobility pracovníkov medzi členskými štátmi zlepšením nadobúdania a zachovávanía doplnkových dôchodkových práv (Ú. v. EÚ L 128, 30.4.2014, s. 1); smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/2341 zo 14. decembra 2016 o činnostiach inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (IZDZ) a o dohľade nad nimi (Ú. v. EÚ L 354, 23.12.2016, s. 37).

<sup>115</sup> Odporúčanie Rady 92/442/EHS z 27. júla 1992 o konvergencii cieľov a politík sociálnej ochrany (Ú. v. ES L 245, 26.8.1992, s. 49).

V pilieri sa vyžaduje primeraný príjem v starobe bez ohľadu na typ dôchodkového systému. Vzťahuje sa teda na všetky tri piliere dôchodkového systému. Popri štátnych dôchodkových systémoch sú čoraz dôležitejšie aj financované doplnkové dôchodkové systémy. Uľahčovanie a podporovanie celoživotného dôchodkového sporenia, vrátane fiškálnych stimulov, je významným sprievodným opatrením.

Ustanovenia piliera sa vzťahujú na podporu príjmu pre starších ľudí bez ohľadu na jej formu. Ich cieľom je zabrániť chudobe v starobe a zachovať životnú úroveň ľudí na dôchodku. Odporúčanie o konvergencii cieľov a politik sociálnej ochrany z roku 1992 sa zaoberá ochranou pred chudobou i zachovaním príjmu. Zásada stanovená v pilieri však posúva latku vyššie, keď hovorí o práve na dôchodok, ktorý zaručuje primeraný príjem.

### **3. Vykonávanie**

#### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Členské štáty si zachovávajú právo definovať základné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia. Vyzývajú sa, aby popri transpozícii a presadzovaní pravidiel prijatých na úrovni Únie upravili svoje pravidlá tak, aby sa mohla uplatňovať uvedená zásada.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na úrovni Únie. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady zapojením sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politik.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Komisia spolu s Európskym pilierom sociálnych práv prezentuje prvú fázu konzultácie so sociálnymi partnermi týkajúcej sa iniciatívy „Prístup k sociálnej ochrane“<sup>116</sup> s cieľom riešiť odlišnosti v prístupe pracovníkov zamestnaných na základe štandardných i neštandardných pracovných zmlúv a na základe rôznych foriem samostatnej zárobkovej činnosti k sociálnej ochrane. Konzultácia sa bude zaoberať zamestnaneckými právami a spôsobmi, ako zabezpečiť prevoditeľnosť a transparentnosť dôchodkových práv pri zmene zamestnávateľa či druhu pracovnej zmluvy, alebo pri prechode na samostatnú zárobkovú činnosť.

Zatiaľ čo verejné dôchodkové systémy sú základom podpory príjmu v starobe, podporné doplnkové dôchodkové systémy môžu takisto prispieť k primeranejšej ochrane príjmu. Vo svojom akčnom pláne na vybudovanie únie kapitálových trhov z 30. septembra 2015 sa Komisia zaviazala preskúmať spôsoby, ako rozšíriť možnosti výberu dôchodkového sporenia, a vybudovať v EÚ trh s osobnými dôchodkami. Pripravuje sa legislatívna iniciatíva s cieľom vytvoriť popri vnútroštátnych systémoch osobného dôchodkového zabezpečenia celoeurópske osobné dôchodky.

---

<sup>116</sup> C(2017) 2610.

## Zdravotná starostlivosť

**Každý má právo na včasný prístup k cenovo dostupnej a ku kvalitnej preventívnej a liečebnej zdravotnej starostlivosti.**

---

### 1. *Acquis* Únie

#### *a) Charta základných práv Európskej únie*

V článku 35 charty sa uznáva, že každý má právo na prístup k zdravotnému ošetrovaniu a preventívnej zdravotnej starostlivosti za podmienok ustanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.

#### *b) Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 153 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) má Únia právomoc prijímať opatrenia na podporu a doplnenie činností členských štátov v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov.

V článku 153 ods. 4 sa stanovuje, že ustanoveniami prijatými podľa článku 153 ZFEÚ nie je dotknuté právo členských štátov definovať základné zásady ich systémov sociálneho zabezpečenia a nesmú významnou mierou ovplyvňovať ich finančnú rovnováhu.

Podľa článku 168 ods. 2 ZFEÚ podporuje Únia spoluprácu medzi členskými štátmi v oblasti ľudského zdravia a, ak je to nevyhnutné, poskytne podporu ich činnosti. Komisia môže v úzkom kontakte s členskými štátmi vyvinúť akékoľvek užitočné podnety na podporu koordinácie medzi členskými štátmi v tejto oblasti, najmä iniciatívy zamerané na vydanie usmernení a stanovenie ukazovateľov, organizovanie výmeny najlepších postupov a prípravu potrebných prvkov na pravidelné monitorovanie a vyhodnocovanie. V článku 168 ods. 1 a 7 ZFEÚ sa stanovuje, že činnosti Únie dopĺňajú vnútroštátne politiky a že pri činnosti Únie sa rešpektuje zodpovednosť členských štátov, pričom sa činnosti Únie zameriavajú na zlepšenie verejného zdravia, prevenciu ľudských chorôb a ochorení a na odstraňovanie zdrojov nebezpečenstva pre telesné a duševné zdravie.

V článku 48 ZFEÚ sa od zákonodarcov Únie požaduje, aby prijali také opatrenia v oblasti sociálneho zabezpečenia, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie voľného pohybu pracovníkov medzi členskými štátmi.

#### *c) Existujúce opatrenia*

V právnych predpisoch EÚ týkajúcich sa farmaceutických výrobkov<sup>117</sup> a látok ľudského pôvodu<sup>118</sup> sa stanovujú spoločné normy pre prístupnosť, kvalitu a bezpečnosť týchto výrobkov v rámci vnútorného trhu EÚ.

---

<sup>117</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2001/83/ES zo 6. novembra 2001, ktorou sa ustanovuje zákonník Spoločenstva o humánných liekoch; nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 726/2004 z 31. marca 2004, ktorým sa stanovujú

V odporúčaní Rady 92/442/EHS<sup>119</sup> sa členské štáty vyzývajú, aby za podmienok, ktoré určí každý členský štát, zabezpečili okrem iného aj prístup k nevyhnutnej zdravotnej starostlivosti, ako aj k opatreniam zameraným na prevenciu chorôb pre všetky osoby s oprávneným pobytom.

V odporúčaní Rady z 9. júna 2009<sup>120</sup> sa stanovuje spolupráca v oblasti bezpečnosti pacienta a súvisiace normy vrátane prevencie a kontroly nemocničných infekcií.

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia<sup>121</sup> sa vzťahuje okrem iného aj na prístup k zdravotnej starostlivosti pre migrujúcich občanov. Okrem toho sa v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2011/24/EÚ<sup>122</sup> stanovujú pravidlá na uľahčenie prijímania cezhraničnej zdravotnej starostlivosti v Únii.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

V pilieri sa stanovuje všeobecné právo na prístup ku kvalitnej preventívnej zdravotnej starostlivosti a kvalitnému lekárskemu ošetrovaniu. Tým, že sa v ňom požaduje včasný prístup k zdravotnej starostlivosti, ktorá by mala byť cenovo dostupná a kvalitná, ide pilier nad rámec článku 35 charty.

Včasný prístup znamená to, že každý má možnosť dostať sa k zdravotnej starostlivosti, kedykoľvek ju potrebuje. Na uplatňovanie tejto zásady treba vyvážené geografické rozmiestnenie zariadení zdravotnej starostlivosti a zdravotníckych pracovníkov, ako aj politiky na minimalizáciu dlhých čakacích lehôt.

Cenovo dostupná zdravotná starostlivosť znamená, že ľuďom by vo využívaní potrebnej starostlivosti nemali brániť náklady na ňu.

Ustanovenie piliera týkajúce sa zdravotnej starostlivosti zahŕňa právo na kvalitnú zdravotnú starostlivosť, čo znamená, že zdravotná starostlivosť by mala byť vhodná, primeraná, bezpečná a účinná.

Preventívna a liečebná zdravotná starostlivosť znamená prístup k lekárskemu ošetrovaniu a službám verejného zdravotníctva vrátane podpory zdravia a prevencie chorôb.

---

postupy Spoločenstva pri povoľovaní liekov na humánne použitie a na veterinárne použitie a pri vykonávaní dozoru nad týmito liekmi a ktorým sa zriaďuje Európska agentúra pre lieky (konsolidované znenie: 5. 6. 2013).

<sup>118</sup> [https://ec.europa.eu/health/blood\\_tissues\\_organs/policy\\_en](https://ec.europa.eu/health/blood_tissues_organs/policy_en).

<sup>119</sup> Odporúčanie Rady 92/442/EHS z 27. júla 1992 o konvergencii cieľov a politik sociálnej ochrany (Ú. v. ES L 245, 26.8.1992, s. 49).

<sup>120</sup> Odporúčanie Rady z 9. júna 2009 o bezpečnosti pacienta vrátane prevencie a kontroly nemocničných infekcií (Ú. v. EÚ C 151, 3.7.2009).

<sup>121</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1).

<sup>122</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/24/EÚ z 9. marca 2011 o uplatňovaní práv pacientov pri cezhraničnej zdravotnej starostlivosti (Ú. v. EÚ L 88, 4.4.2011, s. 45 – 65).



### **3. Vykonávanie**

#### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Členské štáty sú zodpovedné za vymedzenie svojej politiky v oblasti zdravia a za organizáciu a poskytovanie zdravotníckych služieb a lekárskej starostlivosti, a zachovávajú si právo definovať základné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia. Vyzývajú sa, aby popri transpozícii a presadzovaní pravidiel prijatých na úrovni Únie upravili svoje pravidlá tak, aby sa mohla uplatňovať uvedená zásada.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na úrovni Únie. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady zapojením sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Smernicou 2011/24/EÚ sa ustanovuje spolupráca medzi systémami zdravotnej starostlivosti členských štátov pri riešení spoločných problémov, ako je napríklad prístup k zdravotnej starostlivosti, a to najmä prostredníctvom nedávno zriadených európskych referenčných sietí, spolupráce v oblasti hodnotenia zdravotníckych technológií a spolupráce v rámci siete elektronického zdravotníctva a v rámci digitálneho jednotného trhu.

## Začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím

Ľudia so zdravotným postihnutím majú právo na podporu príjmu, ktorý zaručuje dôstojný život, na služby, ktoré im umožnia zapojiť sa do trhu práce a života spoločnosti, a na pracovné prostredie prispôsobené ich potrebám.

---

### 1. *Acquis* Únie

#### a) *Charta základných práv Európskej únie*

V článku 21 charty sa zakazuje akákoľvek diskriminácia založená okrem iného aj na zdravotnom postihnutí. V článku 26 charty sa uznáva právo osôb so zdravotným postihnutím využívať opatrenia, ktoré sú určené na zabezpečenie ich nezávislosti, sociálnej integrácie a integrácie v zamestnaní a účasti na spoločenskom živote. V článku 34 charty sa uznáva nárok na dávky sociálneho zabezpečenia a služby, napríklad v prípade odkázanosti alebo straty zamestnania.

#### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 19 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) má Únia právomoc prijímať vhodné opatrenia na boj proti diskriminácii založenej okrem iného aj na zdravotnom postihnutí.

Podľa článku 153 ZFEÚ má Únia právomoc prijímať opatrenia vrátane smerníc, v ktorých sa stanovujú minimálne požiadavky, s cieľom podporovať a dopĺňať činnosti členských štátov v oblastiach, medzi ktoré okrem iného patrí zlepšovanie pracovného prostredia na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov, pracovné podmienky, sociálne zabezpečenie a sociálna ochrana pracovníkov, ako aj integrácia osôb vylúčených z trhu práce. Podľa článku 153 ZFEÚ má Únia takisto právomoc podporovať a dopĺňať činnosti členských štátov v oblasti boja proti sociálnemu vylúčeniu.

#### c) *Existujúce opatrenia*

Únia je zmluvnou stranou Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím (ďalej len „dohovor UNCRPD“)<sup>123</sup>, ktorý je právne záväzným medzinárodným nástrojom stanovujúcim minimálne normy týkajúce sa práv osôb so zdravotným postihnutím. Zmluvnými stranami dohovoru UNCRPD je aj 27 členských štátov Únie<sup>124</sup>. V dohovore UNCRPD sa vyžaduje, aby jeho zmluvné strany prijali všetky primerané opatrenia na uplatňovanie práv uznaných v dohovore vrátane práva osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými, práva na primeranú životnú úroveň, na nezávislý život a práva byť neoddeliteľnou súčasťou komunity.

Smernica Rady 2000/78/ES (smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní)<sup>125</sup> zakazuje diskrimináciu založenú okrem iného aj na zdravotnom postihnutí, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti, povolaniu a odbornej príprave. Od zamestnávateľov vyžaduje, aby

---

<sup>123</sup> Rozhodnutie Rady z 26. novembra 2009 o uzatvorení Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím Európskym spoločenstvom (Ú. v. EÚ L 23, 27.1.2010, s. 35).

<sup>124</sup> Výnimkou je Írsko, ktoré v súčasnosti dokončuje ratifikačný proces.

<sup>125</sup> Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16).

osobám so zdravotným postihnutím poskytnú prístupné riešenia, t. j. aby prijali vhodné opatrenia na to, aby osobám so zdravotným postihnutím v príslušnom konkrétnom prípade umožnili prístup k zamestnaniu, vykonávanie zamestnania alebo postup v zamestnaní, prípadne absolvovanie odbornej prípravy, pokiaľ by takéto opatrenia nepredstavovali pre zamestnávateľa neprimeranú záťaž.

Hlavné prvky dohovoru UNCRPD sa odzrkadľujú v európskej stratégii pre oblasť zdravotného postihnutia na roky 2010 – 2020<sup>126</sup>, prostredníctvom ktorej Komisia podporuje zapojenie osôb so zdravotným postihnutím do spoločnosti a trhu práce, ich dôstojné životné podmienky a sociálne začlenenie. Okrem toho sú ustanovenia týkajúce sa osôb so zdravotným postihnutím začlenené do odvetvových právnych predpisov Únie, napríklad v oblasti dopravy, telekomunikácií, ochrany spotrebiteľa, štátnej pomoci, verejného obstarávania alebo zdravia a bezpečnosti.

Komisia ďalej vyzýva členské štáty, aby zabezpečili, aby sa osobám s osobitnými potrebami poskytovala podpora v rámci všeobecného systému vzdelávania. Robí tak predovšetkým prostredníctvom Európskej agentúry pre rozvoj špeciálneho a inkluzívneho vzdelávania, ktorá bola zriadená v roku 1996. Uvedená agentúra podporuje reformy na vnútroštátnej úrovni prostredníctvom dlhodobej spolupráce, odborných znalostí a výmeny poznatkov, pričom na dobrovoľnom základe pracuje priamo s ministerstvami školstva. Správy, ktoré agentúra vypracúva, pomáhajú členským štátom v dodržiavaní medzinárodných štandardov stanovených v Dohovore OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, konkrétne v článku 24. Financovaním programu Erasmus+ Komisia takisto podporuje konkrétne projekty na podporu inkluzívneho vzdelávania.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

V pilieri sa odzrkadľuje holistický prístup k zdravotnému postihnutiu založený na ľudských právach zakotvený v dohovore UNCRPD, ktorý vychádza z rešpektovania *dôstojnosti*, osobnej nezávislosti a samostatnosti osôb so zdravotným postihnutím, ich plného a účinného *zapojenia* a začlenenia do spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými a rovnosti príležitostí.

V pilieri sa zdôrazňuje právo na *podporu príjmu*, ktoré je jedným z prvkov sociálnej ochrany, ako aj právo na prístup k *službám*, ktoré osobám so zdravotným postihnutím umožňujú zapojiť sa do trhu práce a spoločnosti, a právo na *prispôsobené pracovné prostredie*, ktoré sú kľúčovými opatreniami pre osoby so zdravotným postihnutím na prístup k ostatným právam stanoveným v zásadách piliera a na využívanie plnej rovnosti a zapojenia do trhu práce a spoločnosti. Tým, že sa v pilieri bližšie vymedzuje potrebná, vzájomne sa posilňujúca kombinácia týchto opatrení, ide pilier nad rámec existujúceho *acquis*.

## **3. Vykonávanie**

### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

---

<sup>126</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Európska stratégia pre oblasť zdravotného postihnutia na roky 2010 – 2020: obnovený záväzok vybudovať Európu bez bariér (COM/2010/0636 final).

Členské štáty sú zodpovedné za transpozíciu a presadzovanie pravidiel prijatých na úrovni Únie. Tie členské štáty, ktoré dohovor UNCRPD ratifikovali, sú zodpovedné za jeho vykonávanie v plnom rozsahu v záležitostiach, ktoré patria do ich právomoci. Opatrenia Únie uvedené vyššie obsahujú minimálne normy a členské štáty sa vyzývajú, aby v záujme uplatňovania uvedenej zásady išli nad rámec týchto pravidiel a podnikli aj opatrenia pozitívnej diskriminácie na zabezpečenie začlenenia osôb so zdravotným postihnutím na rovnakom základe s ostatnými. Členské štáty by pri tom mali podrobne konzultovať s osobami so zdravotným postihnutím a aktívne ich do toho procesu zapojiť.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na úrovni Únie. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady zapojením sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Komisia naďalej podporuje rokovania, ktorých cieľom je prijať navrhovaný Európsky akt o prístupnosti<sup>127</sup> zameraný na zabezpečenie prístupnosti určitých výrobkov a služieb na vnútornom trhu, a teda na uľahčenie zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím a ich účasti na spoločenskom živote na rovnakom základe s ostatnými.

Komisia, ako ústredné miesto vykonávania dohovoru UNCRPD na úrovni Únie, bude aj naďalej začleňovať záležitosti týkajúce sa zdravotného postihnutia do všetkých príslušných politík a právnych predpisov Únie, okrem iného aj do všetkých príslušných oblastí Európskeho piliera sociálnych práv.

Komisia bude aj naďalej podporovať rokovania, ktorých cieľom je, aby zákonodarcovia Únie prijali jej návrh smernice Rady na rozšírenie ochrany proti diskriminácii založenej okrem iného aj na zdravotnom postihnutí<sup>128</sup> na sociálnu ochranu vrátane sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti, vzdelávania, sociálnych výhod a prístupu k tovaru a službám dostupným verejnosti vrátane bývania.

---

<sup>127</sup> Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o aproximácii zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení členských štátov, pokiaľ ide o požiadavky na prístupnosť výrobkov a služieb [COM/2015/0615 final – 2015/0278 (COD)].

<sup>128</sup> Návrh smernice Rady o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu [SEC (2008) 2180] a [SEC (2008) 2181].

## Dlhodobá starostlivosť

**Každý má právo na cenovo dostupné a kvalitné služby dlhodobej starostlivosti, najmä domácu starostlivosť a komunitné služby.**

---

### 1. *Acquis* Únie

#### a) *Charta základných práv Európskej únie*

V článku 25 charty sa uznáva a rešpektuje právo starších osôb na dôstojný a nezávislý život a na účasť na spoločenskom a kultúrnom živote. V článku 26 charty sa uznáva a rešpektuje právo osôb so zdravotným postihnutím využívať opatrenia, ktoré sú určené na zabezpečenie ich nezávislosti, sociálnej integrácie a integrácie v zamestnaní a účasti na spoločenskom živote. V článku 34 charty sa potvrdzuje rešpektovanie práva na dávky sociálneho zabezpečenia a sociálne služby, ktorými sa okrem iného zabezpečuje ochrana v prípade choroby, odkázanosti alebo vysokého veku, podľa pravidiel ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.

#### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 153 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) má Únia právomoc prijímať opatrenia na podporu a doplnenie činností členských štátov v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov, boja proti sociálnemu vylúčeniu a modernizácie systémov sociálnej ochrany.

V článku 153 ods. 4 sa stanovuje, že ustanoveniami prijatými podľa článku 153 ZFEÚ nie je dotknuté právo členských štátov definovať základné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia ani sa nimi nesmie významnou mierou ovplyvňovať ich finančná rovnováha.

#### c) *Existujúce opatrenia*

V odporúčaní Rady 92/442/EHS o konvergencii cieľov a politík sociálnej ochrany<sup>129</sup> sa členské štáty vyzývajú, aby prijali vhodné opatrenia v oblasti sociálneho zabezpečenia so zreteľom na osobitné potreby starších osôb, ak sú tieto odkázané na starostlivosť a služby iných. V odporúčaní Komisie 2008/867/ES o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce<sup>130</sup> sa odporúča, aby členské štáty poskytovali také služby, ktoré sú rozhodujúce pre podporu aktívnych politík ekonomického začleňovania, vrátane služieb dlhodobej starostlivosti.

---

<sup>129</sup> Odporúčanie Rady 92/442/EHS z 27. júla 1992 o konvergencii cieľov a politík sociálnej ochrany (Ú. v. ES L 245, 26.8.1992, s. 49).

<sup>130</sup> Odporúčanie Komisie 2008/867/ES o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce (Ú. v. EÚ L 307, 18.11.2008, s. 11 – 14).

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia<sup>131</sup> sa vzťahuje okrem iného aj na prístup k dlhodobej starostlivosti pre migrujúcich občanov.

Európske štrukturálne a investičné fondy poskytujú členským štátom finančné prostriedky na spolufinancovanie investícií do sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti, ktoré posilňujú posun od nemocničného a inštitučného modelu starostlivosti ku komunitnej starostlivosti a k integrovaným službám. Uvedené fondy slúžia aj na podporu rozvoja služieb dlhodobej starostlivosti prostredníctvom odbornej prípravy opatrovateľov pôsobiacich v oblasti formálnej starostlivosti.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

V pilieri sa prvýkrát na úrovni Únie osobám odkázaným na starostlivosť priznáva právo na služby dlhodobej starostlivosti. Vyzýva sa v ňom na poskytovanie kvalitných služieb, ktoré by slabým alebo odkázaným osobám pomáhali čo možno najdlhšie si zachovať zdravie a funkčnosť a zvýšiť ich samostatnosť. Okrem toho sa v pilieri vyžaduje, aby služby starostlivosti boli cenovo dostupné, keďže služby formálnej starostlivosti môžu byť finančne značne nákladné, čo by mohlo viesť k neuspokojeniu potrieb mnohých osôb odkázaných na starostlivosť. Hoci sa v Charte základných práv Európskej únie stanovuje, že staršie osoby by mali mať právo na dôstojný a nezávislý život, cenová dostupnosť, primeranosť a kvalita poskytovaných služieb sú základom pre uplatňovanie tohto práva.

V pilieri sa uprednostňuje domáca starostlivosť (poskytovaná osobe odkázanej na starostlivosť v jej domácom prostredí) a komunitné služby (spektrum služieb starostlivosti neinštitučného charakteru), a preto pilier ide o krok ďalej ako odporúčanie Komisie o aktívnom začleňovaní z roku 2008. Rozvoj komunitných služieb pomáha osobám, ktoré potrebujú dlhodobú starostlivosť alebo majú zdravotné postihnutie, viesť samostatný život a byť súčasťou komunity<sup>132</sup>. Vo všeobecnosti sa tým rešpektujú preferencie osôb, ktoré sú odkázané na starostlivosť, zachovať si samostatný život tak dlho, ako je to možné.

## **3. Vykonávanie**

### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Členské štáty si zachovávajú právo definovať základné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia. Vyzývajú sa, aby popri transpozícii a presadzovaní pravidiel prijatých na úrovni Únie upravili svoje pravidlá tak, aby sa mohla uplatňovať uvedená zásada.

Na úrovni Únie sa v súlade s článkom 154 ZFEÚ majú uskutočňovať konzultácie so sociálnymi partnermi o možných iniciatívach založených na článku 153 ZFEÚ, pričom sociálni partneri môžu podpisovať dohody, ktoré sa na ich požiadanie môžu v súlade s článkom 155 ZFEÚ vykonávať na úrovni Únie. Sociálni partneri môžu takisto zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci

---

<sup>131</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1).

<sup>132</sup> V súlade s Dohovorom OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.

Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady zapojením sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

*b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Komisia spolu s Európskym pilierom sociálnych práv prezentuje iniciatívu „Nový začiatok na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre rodičov a opatrovateľov“. Navrhuje legislatívne a politické opatrenia s cieľom uľahčiť čerpanie rodičovskej dovolenky ženami aj mužmi, zaviesť rodičovskú a opatrovateľskú dovolenku, podporovať využívanie pružných foriem organizácie práce, ako aj poskytovať rozsiahlejšie a lepšie zariadenia starostlivosti o deti a ďalšie zariadenia starostlivosti a odstraňovať hospodárske demotivačné faktory, akými sú daňovo-dávkové demotivačné faktory, ktoré odrádzajú druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti, častokrát ženy, od vstupu na trh práce.

Komisia naďalej podporuje rokovania o návrhu, ktorý bol predložený v decembri 2016, na zmenu nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004<sup>133</sup>. Cieľom návrhu je vytvoriť jednotný režim koordinácie dávok dlhodobej starostlivosti v cezhraničných situáciách.

---

<sup>133</sup> COM(2016) 815 final, 13. 12. 2006.

## **Bývanie a pomoc pre bezdomovcov**

**a) Ľuďom v núdzi treba poskytnúť prístup ku kvalitnému sociálnemu bývaniu a ku kvalitnej pomoci pri bývaní.**

**b) Zraniteľné osoby majú právo na primeranú pomoc a ochranu proti nútenému vystaňovaniu.**

**c) Bezdomovcom treba poskytnúť primerané prístrešie a služby, aby sa podporilo ich sociálne začlenenie.**

---

### **1. Acquis Únie**

#### *a) Charta základných práv Európskej únie*

V článku 34 ods. 3 charty sa okrem iného potvrdzuje uznanie a rešpektovanie práva na pomoc pri bývaní s cieľom zabezpečiť dôstojnú existenciu všetkých osôb, ktoré nemajú dostatok prostriedkov, v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.

#### *b) Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

Podľa článku 153 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) má Únia právomoc prijímať opatrenia na podporu a doplnenie činností členských štátov v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov, boja proti sociálnemu vylúčeniu a modernizácie systémov sociálnej ochrany. Podľa článku 156 ZFEÚ má Komisia za úlohu podporovať úzku spoluprácu medzi členskými štátmi a uľahčovať koordináciu ich činnosti vo všetkých oblastiach sociálnej politiky podľa hlavy X ZFEÚ.

V článku 153 ods. 4 sa stanovuje, že ustanoveniami prijatými podľa článku 153 ZFEÚ nie je dotknuté právo členských štátov definovať základné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia ani sa nimi nesmie významnou mierou ovplyvňovať ich finančná rovnováha.

#### *c) Existujúce opatrenia*

V odporúčaní Komisie 2008/867/ES o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce<sup>134</sup> sa stanovuje, že členské štáty by mali poskytovať také služby, ktoré sú rozhodujúce pre podporu aktívnych politík sociálneho začleňovania, ako napríklad podporu pri bývaní a sociálne bývanie. Odporúčanie Komisie 2013/112/EÚ – Investovať do detí: východisko z bludného kruhu znevýhodnenia<sup>135</sup> sa zaoberá bývaním a životnými podmienkami chudobných detí. Rámec EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov<sup>136</sup> uznáva bývanie ako kľúčovú oblasť, v ktorej sú potrebné opatrenia, na začleňovanie znevýhodnených rómskych obyvateľov. V Dohovore OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím sa uznáva právo na primeranú životnú úroveň pre ľudí so zdravotným postihnutím a ich rodiny vrátane primeraného bývania a na prístup k programom sociálneho bývania.

---

<sup>134</sup> Ú. v. EÚ L 307, 18.11.2008, s.11.

<sup>135</sup> Odporúčanie Komisie 2013/112/EÚ z 20. februára 2013 – Investovať do detí: východisko z bludného kruhu znevýhodnenia (Ú. v. EÚ L 59, 2.3.2013, s. 5 – 16).

<sup>136</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Rámec EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov do roku 2020 [KOM(2011) 173 v konečnom znení].



V uvedenom dohovore sa zmluvné strany takisto vyzývajú, aby prijali primerané opatrenia na zabezpečenie prístupnosti bývania.

Pokiaľ ide o prístup k prístrešiu, právne predpisy Únie stanovujú osobitnú ochranu pre obzvlášť zraniteľné osoby, ako sú maloletí bez sprievodu, žiadatelia o azyl a utečenci. Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2012/29/EÚ, ktorou sa stanovujú minimálne normy v oblasti práv, podpory a ochrany obetí trestných činov<sup>137</sup>, sa zabezpečuje poskytovanie prístrešia alebo akéhokoľvek iného prechodného ubytovania.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

Pilier sa prvýkrát na úrovni Únie komplexným spôsobom zaoberá jednotlivými aspektmi práva na bývanie.

Zatiaľ čo v Charte základných práv EÚ sa stanovuje právo na pomoc pri bývaní a dôstojnú existenciu všetkých osôb, ktoré nemajú dostatok prostriedkov, zásada 19 a) ide ešte ďalej tým, že odkazuje na poskytovanie materiálnej podpory bývania, konkrétne sociálneho bývania. Poskytovať by sa malo buď sociálne bývanie, alebo pomoc pri bývaní: vecná pôsobnosť uvedenej zásady zahŕňa celý rad možností pri poskytovaní podpory v oblasti bývania a zahŕňa napríklad príspevok na bývanie, podporu príjmu, záruku za nájomné a daňové odpočty.

Personálna pôsobnosť uvedeného ustanovenia je takisto širšia než personálna pôsobnosť podľa charty, keďže zahŕňa príspevok na bývanie pre *všetky osoby v núdzi*, a teda nielen pre tie osoby, ktoré nemajú dostatok finančných zdrojov, ale aj pre osoby s osobitnými potrebami – z dôvodu ich zdravotného postihnutia, rozpadu rodiny a pod.

Pokiaľ ide o pomoc zraniteľným osobám v prípade vystahovania, pilier predstavuje výrazné posilnenie práva na bývanie, najmä na zabezpečovanie bývania. Medzi zraniteľné osoby môžu patriť jednak ohrození nájomníci a jednak vlastníci pozbavení vlastníctva, ktorým hrozí vystahovanie. Zásada vyžaduje poskytovanie pomoci a ochrany, ako je napríklad cenovo dostupné právne zastupovanie, obhajoba a mediácia, alebo ochranné opatrenia, ako je napríklad prístup k režimom riadenia dlhu, s cieľom znížiť riziko bezdomovectva. Zásada zároveň berie náležitý ohľad na záujmy prenajímateľov v odôvodnených, zákonných prípadoch.

Okrem toho sa v pilieri stanovuje všeobecný prístup každej osoby postihnutej bezdomovectvom k primeranému prístrešiu. Primerané bývanie možno chápať z hľadiska zaručenia istoty práva držby, cenovej dostupnosti, obývateľnosti, prístupnosti, umiestnenia a kultúrnej primeranosti. Pilier takisto posúva latku vyššie tým, že podporuje opätovnú integráciu bezdomovcov do spoločnosti prostredníctvom podporných sociálnych služieb.

---

<sup>137</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2012/29/EÚ z 25. októbra 2012, ktorou sa stanovujú minimálne normy v oblasti práv, podpory a ochrany obetí trestných činov a ktorou sa nahrádza rámcové rozhodnutie Rady 2001/220/SVV (Ú. v. EÚ L 315, 14.11.2012, s. 57).

### 3. Vykonávanie

#### *a) Čo môžu urobiť členské štáty*

V záujme uplatňovania uvedenej zásady sa členské štáty vyzývajú, aby prijali opatrenia na vnútroštátnej, regionálnej alebo miestnej úrovni najmä v oblasti bývania, a to či už peňažné alebo vecné, s cieľom podporovať všeobecný a rýchly prístup osôb vo všetkých druhoch núdzových situácií k prístrešiu, ako aj zvýšiť pokrytie a kapacitu podporných sociálnych služieb.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

Reforma sociálneho bývania, prístupnosť a cenová dostupnosť bývania, ako aj účinnosť príspevkov na bývanie sú monitorované a hodnotené v rámci procesu európskeho semestra. Otvorenou metódou koordinácie vo Výbore pre sociálnu ochranu sa zabezpečuje koordinácia politik a monitoruje pokrok v členských štátoch.

Uplatňovanie uvedenej zásady bude podporované z fondov Únie vrátane Európskeho fondu pre strategické investície v prípade investícií do sociálneho bývania, Európskeho fondu regionálneho rozvoja v prípade infraštruktúry v oblasti bývania, Európskeho sociálneho fondu v prípade sociálnych služieb a Fondu európskej pomoci pre najodkázanejšie osoby v prípade potravinovej pomoci pre bezdomovcov. Európska únia takisto finančne podporuje niekoľko organizácií občianskej spoločnosti, ktoré pôsobia v oblasti podpory sociálneho začleňovania a znižovania chudoby, vrátane organizácií pracujúcich v oblasti bezdomovectva.

## Prístup k základným službám

Každý má právo na prístup ku kvalitným základným službám vrátane dodávky vody, sanitácie, energie, dopravy, finančných služieb a digitálnych komunikácií. Ľuďom v núdzi treba poskytnúť podporu na prístup k týmto službám.

---

### 1. *Acquis* Únie

#### a) *Charta základných práv Európskej únie*

V článku 36 charty sa stanovuje, že Únia uznáva a rešpektuje prístup k službám všeobecného hospodárskeho záujmu, ktorý je ustanovený vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou, v súlade so Zmluvou o fungovaní Európskej únie, s cieľom podporovať sociálnu a územnú súdržnosť Únie.

#### b) *Legislatívne právomoci a ich obmedzenia*

V súlade s článkom 151 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) je jedným z kľúčových cieľov Únie a jej členských štátov zabezpečiť primeranú sociálnu ochranu a bojovať proti vylučovaniu. V článku 14 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a jej členské štáty majú v rámci svojich právomocí a v rámci pôsobnosti zmluvy zabezpečiť, aby služby všeobecného hospodárskeho záujmu plnili svoje poslanie. V protokole 26 sa uznáva základná úloha a široké diskrečné právomoci národných, regionálnych a miestnych orgánov pri poskytovaní, obstarávaní a organizovaní týchto služieb a ich rôznorodosť v rámci Únie. Rovnako sa v uvedenom protokole zdôrazňuje, že hodnoty kvality, bezpečnosti a cenovej dostupnosti, rovnakého prístupu, všeobecného prístupu a práv užívateľov sú spoločnými hodnotami Únie, pokiaľ ide o služby všeobecného hospodárskeho záujmu. Vo vyhlásení 22 pripojenom k Amsterdamskej zmluve sa stanovuje, že pri vypracúvaní opatrení podľa článku 114 ZFEÚ majú inštitúcie Únie zohľadňovať potreby osôb so zdravotným postihnutím. V článku 106 ZFEÚ sa stanovuje, že podniky poverené poskytovaním služieb všeobecného hospodárskeho záujmu podliehajú pravidlám zmluvy, najmä pravidlám hospodárskej súťaže, za predpokladu, že uplatňovanie týchto pravidiel im neznemožňuje právne ani v skutočnosti plniť určité úlohy, ktoré im boli zverené.

#### c) *Existujúce opatrenia*

Vo svojom dokumente Rámc k kvality<sup>138</sup> už Komisia všeobecne uznala význam služieb všeobecného hospodárskeho záujmu ako základného kameňa európskeho sociálneho modelu a svoj záväzok zabezpečiť pre všetkých občanov prístup k základným službám. V záujme objasnenia právneho rámca pre poskytovanie takýchto služieb boli v prospech verejných orgánov a koncových používateľov zjednodušené a objasnené právne predpisy v oblasti štátnej pomoci a verejného obstarávania (koncesie). Nové súbory pravidiel zabezpečili verejným orgánom a podnikom väčšiu právnu istotu a zjednodušenie<sup>139</sup>.

---

<sup>138</sup> Rámc k kvality pre služby všeobecného záujmu v Európe [KOM(2011) 900 v konečnom znení].

<sup>139</sup> [http://ec.europa.eu/services\\_general\\_interest/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/services_general_interest/index_en.htm)

Odvetvové právne predpisy prijaté na úrovni Únie vždy starostlivo zohľadňovali potrebu zvýšiť hospodársku súťaž a využívanie trhových mechanizmov, ako aj potrebu zaručiť, aby každý občan mal aj naďalej prístup k základným službám vysokej kvality za ceny, ktoré si môže dovoliť. Stalo sa tak napríklad v sieťových odvetviach, od telekomunikácií po dopravu. Napríklad v oblasti *elektronických komunikácií* sa smernicou Európskeho parlamentu a Rady č. 22/2002 (smernica univerzálnej služby)<sup>140</sup> zabezpečuje, aby liberalizácia služieb a zvýšená hospodárska súťaž boli sprevádzané regulačným rámcom, ktorý zabezpečuje poskytovanie vymedzeného minimálneho súboru služieb všetkým koncovým používateľom za prijateľnú cenu.

V oblasti *železničnej dopravy* sa v nariadení Komisie (EÚ) č. 1370/2007<sup>141</sup> vymedzuje, ako môžu príslušné orgány konať tak, aby zabezpečili poskytovanie služieb všeobecného záujmu, ktoré sú okrem iného početnejšie, bezpečnejšie, kvalitnejšie alebo poskytované pri nižších nákladoch ako tie, ktorých poskytovanie by umožnilo samotné fungovanie trhu. Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/2338 o otvorení trhu so službami vnútroštátnej železničnej osobnej dopravy<sup>142</sup> (záväzky vyplývajúce zo služieb vo verejnom záujme) sa mení predchádzajúce nariadenie o zadávaní zákaziek na poskytnutie služieb vo verejnom záujme v oblasti dopravy stanovením jasnejších pravidiel týkajúcich sa špecifikácie záväzkov vyplývajúcich zo služieb vo verejnom záujme a ich rozsahu pôsobnosti, ako aj nového rámca zaručujúceho, že prevádzkovatelia železničnej dopravy budú mať nediskriminačné podmienky prístupu k železničným koľajovým vozidlám, ktoré ich budú motivovať k účasti na verejných obstarávaníach na zákazky na poskytnutie služby vo verejnom záujme v oblasti železničnej dopravy.

V sektore *energetiky* je povinnosť univerzálnej služby zahrnutá do smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/72/ES (smernica o elektrickej energii)<sup>143</sup>, v ktorej sa jasne uvádza, že občania Únie a ak to členské štáty uznajú za vhodné, aj malé podniky, by mali mať možnosť využívať záruky služieb vo verejnom záujme, najmä vzhľadom na bezpečnosť dodávky a transparentné, nediskriminačné a primerané ceny.

Politika Únie v oblasti *vodného hospodárstva* je založená na zásade, že cenová dostupnosť vodohospodárskych služieb je absolútne nevyhnutná. Vnútroštátne orgány majú právomoc prijímať/realizovať konkrétne podporné opatrenia na ochranu znevýhodnených osôb a riešiť problémy súvisiace s nedostatočným prístupom k vodným zdrojom (napr. prostredníctvom opatrení,

---

<sup>140</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/22/ES zo 7. marca 2002 o univerzálnej službe a právach užívateľov týkajúcich sa elektronických komunikačných sietí a služieb (smernica univerzálnej služby) (Ú. v. ES L 108, 24.4.2002, s. 51).

<sup>141</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1370/2007 o službách vo verejnom záujme v železničnej a cestnej osobnej doprave (Ú. v. EÚ L 291, 9.11.2007, s. 1).

<sup>142</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/2338 zo 14. decembra 2016, ktorým sa mení nariadenie (ES) č. 1370/2007, pokiaľ ide o otvorenie trhu so službami vnútroštátnej železničnej osobnej dopravy (Ú. v. EÚ L 354, 23.12.2016, s. 22).

<sup>143</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/72/ES z 13. júla 2009 o spoločných pravidlách pre vnútorný trh s elektrinou, ktorou sa zrušuje smernica 2003/54/ES (Ú. v. EÚ L 211, 14.8.2009, s. 55).

ktoré zabezpečujú podporu pre domácnosti s nízkym príjmom alebo prostredníctvom zavedenia záväzku vyplývajúceho zo služby vo verejnom záujme)<sup>144</sup>.

Vo *finančnom* sektore smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/92<sup>145</sup> spotrebiteľom v Európe umožňuje otvoriť si platobný účet u ktoréhokoľvek poskytovateľa platobných služieb v Únii bez ohľadu na členský štát ich pobytu. Spotrebiteľia majú okrem toho právo na prístup k platobnému účtu so základnými funkciami (medzi ktoré patrí výber hotovosti, bankové prevody a debetná karta) bez ohľadu na členský štát ich pobytu alebo ich osobnú finančnú situáciu.

## **2. Rozsah pôsobnosti Európskeho piliera sociálnych práv a zmeny, ktoré zavádza**

V pilieri sa stanovuje právo na základné služby a uvádza neúplný zoznam niektorých z týchto služieb, ktoré sú mimoriadne dôležité v našom každodennom živote. Členské štáty si zachovávajú právomoc vymedziť, organizovať, poskytovať a financovať tieto služby na vnútroštátnej, regionálnej alebo miestnej úrovni. Avšak skutočnosť, že základné služby – vrátane tých, ktoré sa poskytujú cezhranične – by mali byť dostupné všetkým, pripomína význam, ktorý Únia pripisuje službám, ktoré sú jadrom nášho sociálneho modelu. Predovšetkým právo na vodu a sanitáciu je obzvlášť dôležité pre občanov Únie, ktorí len nedávno predložili iniciatívu občanov v tejto oblasti.

Na niektoré z týchto služieb sa vzťahujú povinnosti univerzálnej služby podľa odvetvových právnych predpisov Únie, aby sa zabezpečilo, že služby všeobecného hospodárskeho záujmu sú k dispozícii všetkým spotrebiteľom a užívateľom v ktoromkoľvek z členských štátov a naprieč členskými štátmi, a to bez ohľadu na ich geografické umiestnenie, v špecifikovanej kvalite a s prihliadnutím na osobitné vnútroštátne podmienky, za prijateľnú cenu. V pilieri sa uznáva potreba podporovať prístup osôb v núdzi k základným službám. Popri dostupnosti a cenovej dostupnosti základných služieb je nevyhnutná ich prístupnosť, a to na zabezpečenie rovnakého prístupu pre všetkých, a rovnako má zásadný význam pre osoby so zdravotným postihnutím a starších ľudí.

## **3. Vykonávanie**

### *a) Čo môžu urobiť členské štáty a sociálni partneri*

Členské štáty si zachovávajú právomoc vymedziť, organizovať, poskytovať a financovať základné služby na vnútroštátnej, regionálnej alebo miestnej úrovni. Keďže v opatreniach Únie je obsiahnutá zásada, že základné služby by mali byť dostupné pre všetkých, ktorá je jadrom európskeho sociálneho modelu, v záujme uplatňovania uvedenej zásady sa členské štáty vyzývajú, aby išli nad rámec týchto pravidiel.

---

<sup>144</sup> Smernica o pitnej vode (smernica 98/83/ES) sa týka kvality vody určenej na ľudskú spotrebu. Jej cieľom je chrániť ľudské zdravie pred nepriaznivými účinkami akejkoľvek kontaminácie vody určenej na ľudskú spotrebu zabezpečením jej nezávadnosti a čistoty.

<sup>145</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/92/EÚ z 23. júla 2014 o porovnateľnosti poplatkov za platobné účty, o presune platobných účtov a o prístupe k platobným účtom so základnými funkciami (Ú. v. EÚ L 257, 28.8.2014, s. 214).

Sociálni partneri môžu zhromažďovať a vymieňať si osvedčené postupy v rámci Únie. Na vnútroštátnej úrovni môžu sociálni partneri podporovať vykonávanie tejto zásady zapojením sa do vypracúvania a vykonávania príslušných politík.

#### *b) Nedávne a prebiehajúce iniciatívy na úrovni EÚ*

V oblasti *elektronických komunikácií* by sa v navrhovanej revízii regulačného rámca pre elektronické komunikácie<sup>146</sup> od členských štátov vyžadovalo zabezpečiť, aby všetci koncoví používatelia mali funkčný prístup k internetu a hlasovým komunikačným službám za prijateľnú cenu. Ak členské štáty zistia nedostatočnú cenovú dostupnosť, môžu požadovať, aby podniky poskytovali prijateľné cenové možnosti a „právo na zmluvu“ pre koncových používateľov s nízkym príjmom alebo osobitnými sociálnymi potrebami. Navrhovaný kódex zahŕňa aj ustanovenie, ktorým sa od členských štátov vyžaduje, aby pri zohľadnení vnútroštátnych podmienok prijali vhodné opatrenia pre koncových používateľov so zdravotným postihnutím, s cieľom zabezpečiť cenovú dostupnosť koncových zariadení, osobitných zariadení a špecifických služieb posilňujúcich rovnocenný prístup.

Balík opatrení v oblasti čistej energie, ktorý bol prijatý 30. novembra 2016, obsahuje aj návrhy na novú koncepciu trhu s *elektrickou energiou*. Návrhom na prepracovanie smernice o elektrickej energii (smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/72/ES) sa nezmenili ustanovenia týkajúce sa záväzkov vyplývajúcich zo služby vo verejnom záujme v sektore elektrickej energie, ale posilnili ustanovenia týkajúce sa posilnenia postavenia a ochrany spotrebiteľov. Podrobnejšie sa v ňom vymedzujú práva spotrebiteľov, pokiaľ ide o zmluvy, možnosti energetických komunít a aktívnych spotrebiteľov a nárok na inteligentné merače. Návrh obsahuje aj podrobnejšie ustanovenia o ochrane zraniteľných spotrebiteľov a povinnosť členských štátov vymedziť kritériá na meranie energetickej chudoby, ktoré budú musieť oznámiť v rámci integrovaného podávania správ o pokroku týkajúcom sa národných plánov v oblasti energetiky a klímy. V uvedenom balíku sa ďalej stanovuje nový prístup k ochrane zraniteľných spotrebiteľov, ktorý zahŕňa aj pomoc členským štátom pri znižovaní nákladov na energie pre spotrebiteľov podporou investícií do energetickej efektívnosti. Komisia okrem toho v súlade so svojimi snahami posilniť postavenie spotrebiteľov a chrániť ich navrhuje určité procesné záruky, skôr než bude možné spotrebiteľa odpojiť. Komisia takisto zriaďuje monitorovacie stredisko energetickej chudoby, aby poskytla kvalitnejšie údaje o tomto probléme a jeho riešenia a aby podporila členské štáty v ich úsilí v boji proti energetickej chudobe<sup>147</sup>.

V návrhu *WiFi4EU*<sup>148</sup> sa okrem toho uznáva, že treba zabezpečiť podnecovanie širokej verejnosti k využívaniu príležitostí, ktoré ponúka digitálna transformácia. Návrh poskytne finančné stimuly orgánom miestnej verejnej správy, ktoré chcú poskytovať bezplatnú, vysoko kapacitnú bezdrôtovú

---

<sup>146</sup> Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o zriadení európskeho kódexu elektronickej komunikácie (prepracované znenie) [COM(2016) 590].

<sup>147</sup> [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:fa6ea15b-b7b0-11e6-9e3c-01aa75ed71a1.0001.02/DOC\\_1&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:fa6ea15b-b7b0-11e6-9e3c-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF)

<sup>148</sup> Návrh nariadenia, ktorým sa menia nariadenia (EÚ) č. 1316/2013 a (EÚ) č. 283/2014, pokiaľ ide o podporu internetového pripojenia v miestnych spoločenstvách [COM(2016) 589].

pripojiteľnosť prostredníctvom prístupových bodov v centrách miestneho verejného života, či už vo svojich priestoroch alebo vo vonkajších priestoroch prístupných širokej verejnosti.

V oblasti *vody a sanitácie* plánuje Komisia v roku 2017 revíziu smernice o pitnej vode<sup>149</sup>, aby nadviazala na európsku iniciatívu občanov „Right2Water“<sup>150</sup>.

Komisia naďalej podporuje rokovania, ktorých cieľom je, aby zákonodarcovia Únie prijali navrhovaný Európsky akt o prístupnosti<sup>151</sup>. Cieľom uvedeného aktu je zabezpečiť prístupnosť určitých výrobkov a služieb na vnútornom trhu vrátane niektorých základných služieb, ako sú elektronická komunikácia a audiovizuálne mediálne služby.

---

<sup>149</sup> Smernica Rady 98/83/ES z 3. novembra 1998 o kvalite vody určenej na ľudskú spotrebu (Ú. v. ES L 330, 5.12.1998, s. 32).

<sup>150</sup> <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/welcome>

<sup>151</sup> Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o aproximácii zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení členských štátov, pokiaľ ide o požiadavky na prístupnosť výrobkov a služieb [COM/2015/0615 final – 2015/0278 (COD)].