

# PRÁCE ŠLECHTÍ

aneb směrnice 2003/88/ES  
o některých aspektech úpravy pracovní doby



Jiří Maštálka a kolektiv

Michael Marčák

***PRACOVNÍ DOBA***  
***(studie)***

**Jiří Maštálka - poslanec Evropského parlamentu  
a kolektiv**

**ilustrace M. Marčák**

*„Vážení čtenáři, předkládám Vám v pořadí již třetí publikaci z dílny našeho pracovního kolektivu. Tato útlá brožurka vznikala v průběhu několika měsíců a doznala změn tak jak se aktuálně měnila situace při projednávání směrnice o pracovní době v EP.*

*Chci poděkovat celému autorskému kolektivu Mgr. J. Dohelské, Mgr. D. Kotrbatému, J. Exnerovi, Bc. K. Konečné, a to za nápad vydat tuto publikaci, za velký kus práce při její přípravě, za kritické poznámky a trpělivost se samotným vedoucím autorského kolektivu.*

*Dále pak M. Marčákovi za ilustrace, kterými odlehčil nejednoduchý text.“*

## **Obsah:**

### **Úvodní slovo autora**

- 1. Novela směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby a stanoviska k ní**
  - 1.1. Úvod
  - 1.2. Legislativní vývoj směrnice
  - 1.3. Stručný obsah návrhu novely směrnice
  - 1.4. Příspěvky poslanců GUE/NGL a stanovisko politické frakce GUE/NGL
  - 1.5. Obecný postoj odborů a zaměstnavatelů
  - 1.6. Referenční období – stanovisko odborů a zaměstnavatelů
  - 1.7. Pracovní pohotovost – stanovisko odborů a zaměstnavatelů
  - 1.8. Individuální opce – stanovisko odborů a zaměstnavatelů
  - 1.9. Sladění práce a rodinného života – stanovisko odborů a zaměstnavatelů
  - 1.10. Stanovisko jednotlivých členských států EU
- 2. Specifická úprava pracovní doby ve Francii**
- 3. Rozhodnutí Evropského soudního dvora**
- 4. Analýza situace v České republice**
  - 4.1. Stávající právní úprava
  - 4.2. Oficiální postoj k návrhu novely
  - 4.3. Možné dopady navrhované novely do českého prostředí a právního řádu
- 5. Legislativní proces v EU (obecně)**
- 6. Přílohy:**

Pracovní dokument EP – zpráva A. Cercase  
tabulky a statistiky
- 7. Slovníček pojmů**

## Úvodní slovo autora

Vážení čtenáři,

*když jsem se stal v roce 2003 pozorovatelem Evropského parlamentu za Českou republiku, právě se zcela nenápadným způsobem začala rozvíjet diskuse o nové úpravě směrnice EU o pracovní době. V průběhu roku 2004, kdy se ČR stala řádným členem společenství, se tato diskuse rozhořela naplno. Možná, že právě díky krátkému období členství ČR v EU nebyla a soudím, že ani dosud není věnována tomuto problému v ČR patřičná pozornost. Zejména sdělovací prostředky si tohoto tématu takřka vůbec nevšimly, a tak jedinými, kdo se od počátku zabýval sledováním vývoje této otázky, byly fakticky jen odbory. I ministerstvo práce a sociálních věcí bylo ve svých reakcích na návrhy předkládané Evropskou komisí poněkud opožděné. A přesto v takzvaných starých členských státech vzbudil návrh bývalého komisaře pro zaměstnanost a politiku velký odpor.*

*Evropou obchází strašidlo demontáže sociálního státu.*

*Celý problém začal ne zcela nápadnými rozhodnutími Evropského soudního dvora ve sporech s firmou Simap a Norbert Jaeger. Rozhodnutí – ve kterých se potvrdovalo co je a není možné počítat za pracovní dobu, otevřela velmi širokou debatu ve všech evropských strukturách o nezbytnosti novelizace dosavadní směrnice upravující velmi složitou problematiku pracovní doby. Nejde jen o úpravu její délky, ale i o další pravidla (možnost sčítání odpracovaných hodin, pohotovosti, práva na odpočinek a další). Souhrnně řečeno, rozvinula se diskuse o jednom z nejzákladnějších pracovních práv, které bylo příčinou velkých střetů v průběhu 19. i 20. století. Tato debata ukázala dvě zřetelné protichůdné tendence. Jedna skupina (zejména odbory, levicové politické strany) prokazovala nezbytnost zachování alespoň stávajících práv (délky pracovní doby, možnosti kumulace pracovní doby), druhá část, pod heslem nezbytnosti zachování konkurenceschopnosti EU a zajištění tzv. flexibility, zdůvodňovala nezbytnost takových úprav, které by, alespoň podle mého názoru, vedly ve svém důsledku k návratu do dob divokého kapitalismu, o kterém píše Charles Dickens.*

*Mimo pochybnost je, že společná právní úprava týkající se pracovní doby ve státech rozšířené EU je naprosto nezbytná. Jistěže musí reflektovat i možnosti konkurenceschopnosti, nové prvky pro pracovní (kolektivní) vyjednávání. Zásadně však odmítám, aby tato úprava udělala ze zaměstnanců rukojmí, či dokonce hůře jakési poloprávné představitele „mobilní a flexibilní pracovní síly“.*

*V čem spatřuji největší rizika vyplývající z předloženého návrhu směrnice o pracovní době?*

*Za prvé: návrh nové směrnice umožňuje fakticky prodloužení týdenní pracovní doby. V této souvislosti se mi, nikoliv náhodou, vybavují fotografie dělnických pochodů z konce 19. století, vyžadující zkrácení pracovní doby až na dnešních 8,5 hod. denně. Tato úprava byla velice draze vykoupena. Přestože se v členských státech liší, jde o jeden ze základních výdobytků (pilířů) pracovního práva.*

*Za druhé: návrh směrnice postihuje nejen pracovníky ve výrobním sektoru, ale i v sektoru veřejných služeb, zejména pak specifickou skupinu pracovníků ve zdravotnictví. Zásadním problémem je definice pojmů „pracovní pohotovost“. Tento termín alespoň dosud určoval (a ESD to ve svém rozhodnutí také potvrdil), že pracovní pohotovost, pokud jde o čas strávený na pracovišti, je nutné započítávat do celkové pracovní doby. Jednoduše řečeno lékař mající službu v nemocnici, přestože neoperuje a má, jak tvrdí někteří, volný čas, má být podle stávající úpravy odměňován jako by pracoval. Zastánci nového systému tvrdí, že pracovní pohotovostí se má rozumět pouze doba, ve které lékař vykonává bezprostředně výkon. A za tuto dobu má být honorován. Zdánlivě se jedná o dobrý záměr. Z vlastní praxe lékaře vím, že o službách mnoho času na odpočinek není a že i když se lékaři bezprostředně nevěnují určitému výkonu, rozhodně nelze čas strávený takto na pracovišti počítat za odpočinek. Navíc kdybychom přistoupili na filozofii předkladatelů nového návrhu, včetně návrhu na právo na odpočinek po 72 hodinách, dojdeme zejména ve zdravotnictví k tomu, že pacienti budou ošetřováni vyčerpání, unavení a špatně placení zdravotníci, což v konečném důsledku přivede k výraznému poklesu kvality zdravotní péče a ohrožení pacientů. V této souvislosti musím říci, že naprosto sdílím jak stanovisko odborové centrály zdravotnictví, tak i České lékařské komory.*

*Za třetí: podobně nebezpečným prvkem nového návrhu směrnice o pracovní době je tzv. „opt-out“. Jednoduše řečeno jde o možnost výjimky individuálně sjednávat úpravu pracovní doby každého jednoho pracovníka, a to i mimo kolektivní smlouvu. Vzniká celkem oprávněná obava, že zaměstnanci ucházející se o práci jsou takřkajíc „na kratší straně páky“ a že budou zaměstnavatelem tlačeni právě do těchto individuálních úprav, které fakticky budou znamenat prodloužení jejich pracovní doby, zhoršení možností „sladění rodinného života“ a jsem přesvědčen, že ve svých důsledcích mohou přinést i zvýšení počtu pracovních úrazů. Odbory oprávněně požadují naopak větší důraz (povinnost) na uzavírání kolektivních smluv, nezbytnost jejich uzavírání v pravidelných harmonogramech na jednoroční období. Právě zde se nachází jádro jednoho z dalších možných sociálních konfliktů, neboť zaměstnavatelské svazy požadují větší volnost pracovních smluv (a tedy menší pracovní právní ochranu pro zaměstnance), kterou zdůvodňují potřebou flexibility pracovní síly, která podle nich může zajistit konkurenceschopnost jejich podnikání. Představitelé zaměstnanců naopak brání návratu do podmínek počátku minulého století a oprávněně požadují, aby heslo o sociální Evropě mělo svoji konkrétní náplň ve zvýšené ochraně zaměstnanců v oblasti pracovního práva.*

*Za čtvrté: jednou z posledních, nikoliv však zanedbatelnou překážkou, se jeví definice tzv. „referenčního období“. Tento termín určuje dobu, za kterou se sčítají odpracované hodiny, které jsou v součtu podkladem pro maximální pracovní dobu a nárok na odpočinek. Dosavadní půlroční období se má prodloužit podle nového návrhu směrnice na roční. Zastánci extrémně neoliberálních názorů požadují dokonce ještě delší referenční období. Důsledkem takového přístupu by bylo, že např. teprve po roce by zaměstnanec měl právo požadovat patřičný odpočinek, který by byl v relaci k odpracovaným hodinám za uplynulý rok. Že jde o výrazné snížení sociálních práv není pochyb.*

*Návrh nové směrnice vyvolává silící odpor k celé EU. Jsem vděčný mým kolegům z poslanecké frakce GUE/NGL, že přispěli svými vyjádřeními do této brožurky a okomentovali situaci v této oblasti v některých státech EU. Jak vyplývá z jejich vyjádření, navrhovaná opatření jako představitel levicových politických stran zásadně odmítají.*

*V současné době po zvolení nové evropské komise a v době lucemburského předsednictví vzniká možností společným tlakem odborů, poslanců, ale i dalších sdružení dosáhnout pozitivních změn připravované směrnice. Nový závazný dokument v podobě směrnice EU potřebuje. Je naším společným úkolem spojit svoje síly tak, aby tato nová úprava nebyla krokem do doby Olivera Twista, ale přispěvkem k moderní, opravdu sociální Evropě.*

# 1. Novela směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby a stanoviška k ní

## 1.1. Úvod

V roce 1993 přijalo Evropské společenství právní úpravu, která stanovuje minimální požadavky na pracovní dobu z hlediska zdraví a bezpečnosti, takzvanou směrnicí 93/104/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

O sedm let později byla přijata rozsáhlá novela, tentokrát směrnice 2000/34/ES, kterou se dosavadní mění tak, aby se její oblast působnosti rozšířila na odvětví, jimiž se dosud nezabývala.

Vzhledem k tomu, že bylo novelizováno více než deset ustanovení, byla vydána nová směrnice o pracovní době - směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Ta stanovuje základní limity v pracovní době – maximální délku týdenní pracovní doby, minimální odpočinek mezi směnami a v týdnu, maximální délku pracovní doby zaměstnance pracujícího v noci, přestávky na jídlo a oddech, vyrovnávací (referenční) období pro zajištění průměrné týdenní pracovní doby, odpočinku v týdnu, délky noční práce a minimální délky dovolené za kalendářní rok. Směrnice také upravuje řadu odchylek od uvedených limitů, které mohou členské státy využít při převedení směrnice do národních úprav.

Obecně je důvodem předložení návrhu skončení sedmiletého období, po kterém směrnice vyžaduje přezkoumání dvou ustanovení - odchylky od referenčního období a výjimky „opt-out“. Podle důvodového memoranda k návrhu je také nutné řešit dopady rozhodnutí Evropského soudního dvora v případech SIMAP a Norbert Jeager, ve kterých soud podal závazný výklad k době strávené zaměstnancem v pohotovosti na pracovišti.



*Jsme nyní již jen flexibilní, mobilní pracovní síla, ale zatím si ještě pořád můžeme říkat občanskými jmény, Mařenko.*



## 1.2. Legislativní vývoj směrnice

Dne 23. 11. 1993 byla přijata Směrnice 93/104/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, která vešla v platnost 2. 1. 1994.

Vzhledem k tomu, že 1. dubna 1987 Komise rozhodla, aby všechna legislativní opatření byla uzákoněna ne více než po deseti novelách kvůli transparentnosti komunitárního práva (souhrn všech zákonů a dalších právních norem ES a EU), Evropský parlament, Rada a Komise se shodly na základě dohody z 20. prosince 1994 na potřebě oficiálního uzákonění směrnice. Dne 24. 6. 2002 byl tedy Komisi předložen návrh, jehož účelem bylo, aby nová směrnice uzákonila různé dosud přijaté směrnice, které byly do té stávající včleněny. Jejich obsah zůstal zachován pouze s některými formálními změnami, které vyžadovalo samotné uzákonění.

Dne 3. 12. 2002 schválil odpovědný Právní výbor EP zprávu svého předsedy Giuseppeho Garganiho, který v ní doporučil původní návrh do prvního čtení. Sociální výbor přijal 4. 9. 2002 rozhodnutí, že k danému návrhu nebude zaujímat žádné stanovisko.

Dne 17. 12. 2002 schválil EP ve zjednodušené proceduře rezoluci založenou na zprávě Giuseppeho Garganiho a přijal tak návrh Komise beze změn.

Dne 2. 4. 2004 tak nabyla účinnosti Směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby.



*Ta vaše osmihodinová pracovní doba je, dědečku, asi v ....*

### 1.3. Stručný obsah návrhu novely směrnice

Evropská komise vydala v prosinci 2003 Sdělení Evropské komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů k opětovnému přezkoumání směrnice 93/104/ES (v roce 2003 znovu publikováno jako 2003/88/ES), o některých aspektech úpravy pracovní doby, a vyzvala všechny kompetentní subjekty (včetně členských i přístupujících zemí), aby se vyjádřily k předloženým otázkám, které se týkaly:

1. dvou ustanovení směrnice podléhajících přezkumu:

a) odchylky od délky referenčního období

Směrnice stanoví v článku 16, odstavec 2, referenční období pro výpočet průměrné týdenní pracovní doby 48 hodin, včetně práce přesčas v délce 4 měsíců. Článek 17, odstavec 4, směrnice umožňuje členským státům právním předpisem prodloužit toto období až na 6 měsíců a kolektivní smlouvou až na 12 měsíců.

b) výjimky tzv. "opt-outu"

Uvedená výjimka umožňuje členským státům překročit maximální délku pracovní doby 48 hodin v období sedmi dnů, včetně práce přesčas, pokud se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou.

2. analýzy dopadů judikatury ESD v případech SIMAP a Norbert Jaeger týkajících se výkladu pojmu "pracovní doba",

V uvedených rozhodnutích podal ESD závazný výklad k definici "pracovní doba" uvedené ve směrnici a dospěl k názoru, že pokud zaměstnavatel požaduje na zaměstnanci během pohotovosti přítomnost na pracovišti, pak je tato doba považována za pracovní dobu, případně za práci přesčas. Pokud je na zaměstnanci požadováno, aby byl pouze kdykoliv dostupný, je pracovní dobou pouze čas strávený skutečným výkonem práce.

3. opatření zaměřených na lepší sladění rodinného a pracovního života

4. toho, zda komplexní přístup k těmto otázkám povede k vyváženému řešení.

Evropská komise vyzvala v květnu 2004 evropské odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, aby se dohodly na výše uvedených otázkách a uzavřeli rámcovou dohodu. Podle důvodového memoranda k návrhu novely směrnice však sociální partneři nedospěli k dohodě a požádali Evropskou komisi o vypracování návrhu novely směrnice. Evropská komise jej zpracovala a dne 22. 9. 2004 schválila ve svém kolegiu.

Návrh novely obsahuje především:

a) novou definici doby pohotovosti na pracovišti ("on-call time") a neaktivní doby pohotovosti na pracovišti ("inactive on-call time"). Za pracovní dobu se považuje

pouze ta část doby pohotovosti na pracovišti, ve které dochází k výkonu práce. Neaktivní doba pohotovosti není považována za pracovní dobu, ale dobu odpočinku.

b) možnost prodloužení referenčního období ze čtyř na dvanáct měsíců, a to nejen prostřednictvím kolektivních smluv, ale též prostřednictvím národní právní úpravy,

c) povinnost poskytnout náhradní doby denního odpočinku nejpozději do 72 hodin,

d) zachování výjimky "opt-out" s přísnějšími podmínkami pro využití. Institut je podmíněn dohodou sociálních partnerů nebo kolektivní smlouvou, pokud u zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců oprávnění ke kolektivnímu vyjednávání a ke sjednání kolektivní smlouvy - možnost sjednání této výjimky ryze individuálně tam, kde kolektivní smlouvy sjednány nejsou, zůstává zachována. Nelze sjednat tuto výjimku při uzavírání pracovní smlouvy, ani ve zkušební době. Výjimka musí být sjednána písemně, musí být časově omezena na maximálně jeden rok s možností obnovitelnosti. Pro tuto výjimku se počítá s maximálním limitem pracovní doby 65 hodin týdně, pokud kolektivní smlouva nebo dohoda sociálních partnerů neumožní něco jiného.



*Je půl osmý večer. mvslím. že pro dnešek padla. šéfe.*

## 1.4. Příspěvky poslanců Evropského parlamentu a stanovisko politické frakce GUE/NGL k problematice pracovní doby

### Příspěvek Mary Lou McDonald k problematice pracovní doby



**Poslankyně Mary Lou McDONALD**

*Skupina konfederace Evropské sjednocené levice a Severské zelené levice, Členka předsednictva Evropský parlament, Poslankyně Výbor pro zaměstnanost a sociální věci, Poslankyně Výbor pro občanské svobody, spravedlnost a vnitřní věci, Náhradnice Delegace pro vztahy se Švýcarskem, Islandem a Norskem a ve Smíšeném parlamentním výboru Evropského hospodářského prostoru (EHP), Poslankyně Delegace ve Výborech pro parlamentní spolupráci EU-Arménie, EU-Azerbájdžán a EU-Gruzie, Náhradnice*

*Irsko*

*Sinn Féin*

*Narozena 1. května 1969, Dublin*

Sinn Féin podporuje ochranu práv pracujících v EU a je solidární s pracujícími v Irsku i na celém světě. Velice nás proto znepokojuje vykořisťování pracujících a skutečnost, že jim jsou odírána jejich základní lidská práva. Také nás velmi znepokojuje fakt, že v EU je více než 50mil. nezaměstnaných.

Co se týče směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby Sinn Féin věří, že každá směrnice, která stanoví maximální limit týdenní pracovní doby je pokrokový a rozumný počín.

Sinn Féin věří, že pokud mají být práva pracujících v Evropě řádně chráněna, je nutné v celé Evropě plně implementovat směrnici o některých aspektech úpravy pracovní doby. Evropská komise se rozhodla uvalit sankce na ty členské státy, které odmítnou implementovat tuto směrnici, která stanoví maximální týdenní pracovní dobu 48 hodin.

Jsme zklamáni, že novelou Evropská komise pouze lehce poopravila existující směrnici o některých aspektech úpravy pracovní doby a odmítla odstranit tzv. "opt-out" klauzuli. Tato klauzule totiž umožňuje členským státům využívat výjimky. Sinn Féin podporuje revizi stávající směrnice, ale požaduje odstranění "opt-out" klauzule.

Jsme znepokojeni, stejně jako mnoho odborových organizací, které kritizovaly návrh novely směrnice jako nedostatečný z hlediska ochrany práv pracujících.

Sinn Féin rovněž vyjadřuje znepokojení nad tím, že neaktivní část pracovní pohotovosti by neměla být považována za pracovní dobu. I v době neaktivní

pohotovosti je zaměstnanec omezen, neboť musí být zpravidla na určením místě a být k dispozici zaměstnavateli v případě potřeby.

Vlády jednotlivých států musí zajistit adekvátní prostředky pro dosažení efektu, o který usiluje existující směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby.

## **Příspěvek Gabriely Zimmer k problematice pracovní doby**



### ***Poslankyně Gabriele ZIMMER***

*Skupina konfederace Evropské sjednocené levice  
a Severské zelené levice, Poslankyně  
Evropský parlament, Poslankyně  
Výbor pro zaměstnanost a sociální věci, Poslankyně  
Výbor pro rozvoj, Náhradnice  
Delegace pro vztahy s Čínskou lidovou republikou,  
Poslankyně  
Delegace ve Výboru pro parlamentní spolupráci EU-  
Rusko, Náhradnice*

*Německo*

*Partei des Demokratischen Sozialismus*

*Narozena 7. května 1955, Berlin*

Mezinárodní organizace práce (ILO) v roce 2004 konstatovala ve své zprávě nedostatky v právní úpravě pracovního doby v průmyslových zemích. Zároveň zde stanovila úkol najít rovnováhu mezi požadavky zaměstnavatelů a potřebami zaměstnanců. Tento cíl bude dle ILO vyžadovat opatření v pěti klíčových oblastech:

- 1) zlepšení BOZP
- 2) pomoc zaměstnancům lépe plnit jejich rodinné povinnosti
- 3) podporu rovnosti příležitostí bez ohledu na pohlaví
- 4) zvyšování produktivity práce
- 5) umožnění zaměstnancům aktivně ovlivňovat pracovní dobu

Výše uvedená opatření lze považovat za signál progresivního vývoje ILO, zvažujíc současně fakt, že v roce 1919 byly její požadavky v dané oblasti zaměřeny pouze na zkrácení týdenní pracovní doby na 48 hodin. Avšak těchto 48 hodin již bylo v EU dosaženo prostřednictvím existující Směrnice o pracovní době.

Evropská komise chce taktéž v roce 2004 změnit tuto směrnici a zvýšit maximální týdenní pracovní dobu až na 65 hodin. Ve svém návrhu se Evropská komise ani nepokouší najít výše zmíněnou rovnováhu mezi zájmy pracovníků a zaměstnavatelů. Místo toho je kladen hlavní důraz na potřeby vyjádřené těmi zaměstnavateli, kteří zredukovali jejich intelektuální obzor na pouhou maximalizaci zisku. Toto skutečně nelze považovat za pokrokové.

Prodloužení týdenní pracovní doby na 65 hodin ignoruje veškeré lékařské výzkumy, jakož i poznatky ohledně produktivity práce. Také to nevede k růstu, který

by vytvářel nová pracovní místa, ale naopak to snižuje potřeby zaměstnavatelů zaměstnávat další pracovníky.

Poměrně nedávno zaměstnavatelé v Německu hrdě oznámili, že by "laskavě dovolili" zaměstnancům překročit maximální týdenní pracovní dobu. Obchodní řetězec LIDL uměle vyvolal tyto "dobrovolné" pracovní hodiny navíc tím, že na jedné straně zadal dopravu zboží do jeho obchodů subdodavatelům, zatímco na straně druhé si ponechal právo definovat jejich jízdní řády a trasy dopravy zboží. Výsledkem toho je, že šoféři jsou nuceni řídit jejich nákladní vozy 16 i více hodin, majíc kromě toho ještě povinnost zajistit nakládku daného zboží. Zatímco podle platné legislativy by LIDL skončil před soudem, nová Směrnice o pracovní době by považovala jejich přístup za zlepšení.

V případě naléhavé potřeby by většina zaměstnanců byla ochotna pracovat přesčas, ale za předpokladu, že by také dříve nebo později potřebovali dovolenou. Později - to znamená ne déle než 4 měsíce podle současné směrnice. Nová směrnice chce prodloužit toto období až na jeden rok. Naneštěstí, lidské tělo má sklon si pamatovat období zvýšeného stresu a jednoho dne by srdce mohlo přestat bít navždy.

Návrh nové směrnice také stanovuje, že např. zaměstnanci pracující na noční směny mají nárok na odpočinek až po třech dnech. To neohrožuje pouze zdraví například zdravotního personálu, ale také životy jejich pacientů.

Co kdyby odbory byly úspěšné a vyjednali lepší pracovní podmínky pro zaměstnance v rámci jejich pole působnosti? V tomto případě nová směrnice náhle objevuje potřeby zaměstnanců a stará se o ně, a to prostřednictvím klauzule o individuální opci. Jakmile se tedy vaše osobní situace stane dostatečně nejistá, můžete si stále užít právo k individuálnímu samovykořisťování podepsáním "zvláštní" smlouvy s vaším zaměstnavatelem. Takto se stane váš blízký kolega v práci konkurentem.

Pomocí nového článku 2a se Evropská komise odvažuje "definovat právní úpravu vhodnou pro pracovní pohotovost a ještě konkrétněji pro dobu nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti", a pokračuje, že je jasné stanoveno, že nečinnost v průběhu pracovní doby není považována za "pracovní dobu". Nyní se lze zabývat otázkou jak cynické mohou být důsledky výše zmíněného článku. Mají snad hasiči zůstat ve službě, pryč od svých rodin, připraveni riskovat své životy, ale obdržet nakonec mzdu pouze v případě, když někde v noci skutečně hoří? Budou se snad muset jejich rodiny ujistit, že tomu tak opravdu je, aby pak byly schopné zaplatit nájem? Žádný plat za noční služby pro lékařský personál, ledaže by někdo měl nehodu. Toto určitě zajistí vysoký počet motivovaných zaměstnanců, který bude příště k dispozici v případě, že se dítě některého z komisářů rozhodne narodit v noci.

Návrh nové směrnice o pracovní době je kontraproduktivní a bude odmítnut PDS jak na národní úrovni, tak i v Evropském parlamentu jako součásti frakce GUE/NGL. V tomto případě zastáváme stejné stanovisko jako odbory a asociace lékařů napříč celou EU.

Namísto toho požadujeme inteligentní změnu existující směrnice, která sníží průměrnou maximální pracovní dobu za týden na 40 hodin do roku 2010, zvýší ochranu zaměstnanců pracujících na poloviční úvazek a odstraní nejisté pracovní

podmínky. EU by měla usilovat o implementaci obvyklých sociálních a zdravotních standardů a standardů týkajících se pracovního prostředí, jakož i o implementaci minimálního platu ze 60% průměrného čistého příjmu v jednotlivých členských státech. Taková směrnice by v oblasti nezaměstnanosti byla patřičným příspěvkem k vytvoření takových sociálních standardů, které umožní lidem důstojně žít a pracovat v solidární, sociální a spravedlivé Evropě.

## **Příspěvek Roberta Musacchia k problematice pracovní doby**



### ***Poslanec Roberto MUSACCHIO***

*Skupina konfederace Evropské sjednocené levice*

*a Severské zelené levice, Člen předsednictva*

*Evropský parlament, Poslanec*

*Výbor pro životní prostředí, veřejné zdraví a bezpečnost potravin, Poslanec*

*Výbor pro zaměstnanost a sociální věci, Náhradník*

*Delegace pro vztahy se státy jihovýchodní Evropy,*

*Poslanec*

*Delegace pro vztahy s Austrálií a Novým Zélandem,*

*Náhradník*

*Delegace pro vztahy se zeměmi Mašreku, Náhradník*

*Itálie*

*Partito della Rifondazione Comunista - Sinistra Europea*

*Narozen 3. září 1956, Miami (U.S.A.)*

Kampaň za dosažení osmi hodinové denní pracovní doby byla jedním z milníků historie dělnického hnutí.

Bylo by moudré, připomenout si tuto skutečnost zvláště v těchto dnech, kdy se projednává návrh novely směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby. Přijetím tohoto návrhu by byla zavedena tak dlouhá týdenní pracovní doba, že by se mohlo zdát, že se svět vrací zpátky do minulého století. To se však týká obou úprav. Jednak již existující směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby 2003/88/ES (dovolující pracovat nepřetržitě 11 hodin denně) a jednak návrhu novely této směrnice COM(2004)607, který 48hodinový pracovní týden považuje za "normálně uznávaný". Navíc tato 48hodinová týdenní pracovní doba může být prodloužena až na 65hodin, a to vyjednáváním odborů, individuální výjimkou (tzv. "opt-outem") anebo může být deklarována samotnými členskými státy.

Tímto způsobem se globální kapitalismus, přicházející po "Fordově revoluci", snaží o čím dál větší vykořisťování lidí, ztrácející definitivně všechny znaky rovnoprávnosti. Abychom plně porozuměli těmto změnám, musíme se zaměřit na celkovou situaci. V Evropské unii jsou lidé nuceni pracovat stále více a více a také stále intenzivněji. Pracovní místa jsou nabízena pouze jako nejistá, neurčitá a dočasná. Dnešní pracovní smlouvy požadují na zaměstnancích aby byli plně k dispozici a mohli být povoláni do práce kdykoliv je šéf potřebuje, přitom jsou ale placeni jen za tu část pohotovosti, kterou skutečně odpracují. Věk odchodu do důchodu se stále

prodlužuje, a tím se blíží doba, kdy vážně hrozí, že zejména mladí lidé budou vyloučeni z trhu práce. Lidé vstupují na trh práce později a nezaměstnanost tak roste.

Zaměstnavatelé chtějí dosáhnout totální kontroly nejen nad pracovní dobou, ale i nad životem svých zaměstnanců, takže tito jsou podrobováni opatřením na zvýšení produktivity, ze kterých zřetelně číší nejistota a spekulace. Důsledkem takové politiky je však jen chaos a sociální devastace.

Naproti tomu Evropská kampaň za celkové zkrácení pracovní doby při zachování stejného platového ohodnocení a za 35 hodinový pracovní týden, která se snaží o to, aby si zaměstnanci sami mohli ovlivňovat své pracovní podmínky, je základem toho jak skoncovat s výše popsanou liberální politikou.

Francouzi dosáhli tohoto cíle s Jospinem, IG Metal byl úspěšný také: Musíme provést velkou jednotnou celoevropskou kampaň za práva pracujících!

### **Příspěvek Marca Rizza k problematice pracovní doby**



#### ***Poslanec Marco RIZZO***

*Skupina konfederace Evropské sjednocené levice  
a Severské zelené levice, Člen předsednictva*

*Evropský parlament, Poslanec*

*Výbor pro vnitřní trh a ochranu spotřebitelů,  
Místopředseda*

*Výbor pro zahraniční věci, Náhradník*

*Podvýbor pro bezpečnost a obranu, Náhradník*

*Delegace pro vztahy se zeměmi Střední Ameriky,*

*Místopředseda*

*Delegace pro vztahy se státy Perského zálivu včetně  
Jemenu, Náhradník*

*Itálie*

*Partito dei Comunisti Italiani*

*Narozen 12. října 1959, Torino*

V posledních letech se oblast pracovně-právních vztahů velmi rychle mění. Počítačová revoluce a technické inovace hluboce změnily pracovní dobu a její podobu. Také došlo k řadě ekonomických, sociálních a kulturních změn. Historicky byla oblast pracovně-právních vztahů vždy v popředí zájmu levicových a komunistických hnutí. V dnešní době by mělo být toto zaměření opět obnoveno, s ohledem na velké změny, které se v pracovně-právní oblasti dějí. Je nutné brát v potaz vývoj situace, ale v žádném případě se nesmíme řídit obecnou ideou, což je výrazné snižování důležitosti tohoto tématu. Dle našeho názoru je nezbytné setrvat v boji proti deregulačním procesům na trhu práce a neustále se zvyšujícímu vykořisťování pracujících.



Směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby (2003/88/ES), která zakotvuje 48hodinový pracovní týden a snaží se tento limit zvýšit až na 65 hodin týdně musí být striktně odmítnuta. Tato směrnice vznikla díky zneužití moci v hospodářské soutěži v globalizované ekonomice a také naneštěstí kvůli chabému odporu mnoha politických stran a samotného hnutí pracujících.

Boj proti návratu úpravy pracovní doby na začátek minulého století nebude úspěšný, dokud nebudeme schopni analyticky a prakticky vytvořit takový svět pracovního práva, který nebude, narozdíl od stávajícího tak nejednotný a nejistý.

Není náhodou, že úroveň politické reprezentace pracujících je v Itálii i mnoha dalších evropských státech tak nízká. V dnešním mediálním světě již dávno nejsou pracující, jejich pracovní podmínky a požadavky na předních stránkách novin, s výjimkou senzačních událostí.

"Kapitál" hraje svoji partii. Teď je ta správná chvíle pro levicové a hlavně komunistické strany obrátit hru zpět na pracovní otázky, jejich důležitost a ústřednost! Povinností levice je neztrácet čas buržoazní lehkomyšlností, což se naneštěstí stává více a více problémem levice a extrémní levice v evropských zemích.

### **Stanovisko politické skupiny EP GUE/NGL k návrhu směrnice Evropské komise, kterou se mění směrnice 2003/ 88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby**

Předložení nového návrhu Komise, který novelizuje stávající směrnici o pracovní době byl incident bez precedentu. Odcházející komisař pro zaměstnanost a sociální záležitosti Stavros Dimas očividně nebyl ochoten ponechat toto vysoce kontroverzní téma jeho designovanému nástupci Vladimíru Špidlovi. Poprvé v historii se Evropská komise snaží jasně a zřetelně snížit úroveň ochrany, kterou zaručuje existující Rámcová směrnice o minimálních sociálních standardech. To naprosto odporuje jejím povinnostem vyplývající z Evropské smlouvy, dle které má především dbát o zlepšování životních a pracovních podmínek, o ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků a o zajišťování toho, že toto zlepšování bude mít trvalý a pokračující charakter.

Podtrhujeme, že stávající Směrnice o pracovní době neposkytuje pracovníkům vysokou úroveň ochrany jejich zdraví a bezpečnosti s ohledem na pracovní čas. Tato směrnice pouze stanovila maximální týdenní pracovní dobu na 48 hodin, která již byla sjednána a garantována před 85 lety Úmluvou Mezinárodní organizace práce C 1 v roce 1919! Návrh Evropské komise vytváří mnoho „právních mezer“ pro opce a delší pracovní dobu tím, že umožňuje flexibilní roční referenční období.

Silně odmítáme nový návrh Evropské komise, protože by zbavil Směrnici o pracovní době jakéhokoliv smysluplného obsahu.

1. Návrh by stále umožňoval **individuální opci** v případě neexistence kolektivní smlouvy, čímž by nejen pokračovala současná neudržitelná situace ve Velké Británii, ale zaměstnanci v malých a středních podnicích, kde nejsou sjednány

kolektivní smlouvy, by byly ponechány bezbranní vůči příliš dlouhé a nezdravé pracovní době. Návrh Komise taktéž vytváří nebezpečnou situaci, kdy se odbory mohou dostat pod tlak, aby buď připustily individuální opci, nebo by jinak nebyly zaměstnavateli uznány jako partneři pro sociální vyjednávání.

2. Návrh dále odstraňuje existující **záruku kolektivního vyjednávání** jako předchozí podmínku pro regulaci maximální délky průměrné týdenní pracovní doby a dovoluje zaměstnavatelům regulovat pracovní dobu jejich zaměstnanců dle jejich libovůle, což vede k velmi dlouhému a nepravidelnému rozvrhování pracovních hodin. Členským státům je ponechána volná ruka ohledně prodloužení referenčního období na vypočítání maximální týdenní pracovní doby, a to až na 12 měsíců „prostřednictvím právních nebo správních předpisů z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů, které se vztahují k organizaci práce“. Návrh dále připouští, aby maximální pracovní doba v “jakémkoliv týdnu” byla prodloužena až na **65 hodin (!)**, “pokud kolektivní smlouva nebo dohoda mezi sociálními partnery nestanoví jinak”. Takto tedy návrh Komise plně podporuje útoky zaměstnavatelů a těch vlád členských států, které již organizují kampaně pro delší pracovní dobu.
3. Návrh naprosto nebere v potaz jasná rozhodnutí ESD v případech SIMAP a Jäger, kde se uvádí, že čas strávený v pracovní pohotovosti je pracovní dobou, pokud je pracovní pohotovost vykonávána na pracovišti. Namísto toho objevuje podezřelou **“redefinici” pracovní pohotovosti**: její předpokládána “neaktivní část” se nepovažuje za součást pracovní doby. Kromě toho stanovuje, že náhradní doba odpočinku musí být poskytnuta v “přiměřené době”, která nesmí přesáhnout **72 hodin (!)**. Co si pak mají myslet o takto “štědrém daru” přetížení zaměstnanci: že po dlouhých hodinách práce, velmi často v situacích, kdy normální pracovní den následuje po noční směně pracovní pohotovosti, doba odpočinku, na kterou mají zákonné právo, může přijít až po 72 hodinách? A co to bude znamenat pro dlouhodobou ekonomickou životaschopnost těch sektorů, kde výše zmíněné opatření způsobí, že bude velmi obtížné přilákat nové zaměstnance?

Komise odhaluje hluboko zasetý cynismus, když prohlašuje, že její návrh by “zajistil vysoký standard ochrany zdraví a bezpečnosti zaměstnanců s ohledem na pracovní dobu” a “umožňuje větší sladění rodinného a pracovního života”. Ve skutečnosti se návrh Komise vrací zpět do minulosti – k manchesterskému kapitalismu.

Politická skupina GUE/NGL v EP vyzývá Komisi, aby stáhla svůj hanebný návrh.

Současná kampaň pro delší a flexibilnější pracovní dobu, kterou organizují evropští zaměstnavatelé, bude mít za následek vyšší nezaměstnanost, ne nižší. Kromě toho, to povede k dalším negativním ekonomickým důsledkům – snižování produktivity a vnitřní poptávky a povede to k sestupné spirále nejen pro zaměstnance, ale i pro celou evropskou ekonomiku.

48 hodinová maximální týdenní pracovní doba, tak jak je stanovena ve stávající směrnici, je ve skutečnosti úplně zastaralá. Skutečná průměrná týdenní pracovní doba (včetně přesčasů) *zaměstnanců na plný úvazek* byla v roce 2002 v původní evropské “15” 39,9 hodiny. Průměrná týdenní pracovní doba *všech zaměstnanců* původní

evropské “15” (včetně pracovníků na zkrácený pracovní úvazek atd.) byla dokonce 35,5 hodiny. Toto demonstruje vysoký potenciál pro redistribuci práce a pro snížení maximální týdenní pracovní doby. Dokonce i průměrná týdenní pracovní doba všech zaměstnanců nových členských států EU byla v roce 2002 jen 41,25 hodiny. Na druhé straně, nedávné empirické průzkumy ukazují velkou shodu pracovníků původní evropské “15” ohledně preferované pracovní doby. Velká většina chce kratší pracovní týden: v průměru 34,5 hodiny. Zkušenosti se zkrácením pracovní doby v Německu a ve Francii jasně dokazují, že to přináší více pracovních příležitostí a zvyšuje produktivitu.

Je třeba zdůraznit, že jakákoliv novela stávající směrnice o pracovní době, musí být založena na následujících cílech:

- sladění profesního a soukromého života prostřednictvím rovnoměrného rozdělení pracovních a domácích aktivit mezi muže a ženy
- zajištění vysokého standardu ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků na pracovišti a dále zajištění vysoké kvality práce
- podpora cíle EU, to jest plně zaměstnanosti

Proto politická skupina GUE/NGL usiluje o revizi směrnice, která za prvé sníží maximální týdenní pracovní dobu ze 48 na 42 hodin a za druhé do budoucna stanoví krok za krokem snížení maximální týdenní pracovní doby až na 36 hodin během následujících 9 let. Toto by mělo povzbudit proces zkracování pracovní doby a redistribuci práce v členských státech EU.

Naším cílem je podporovat a pečovat o nový evropský standard v oblasti úpravy pracovní doby, který je založen na 4 pilířích:

1. jasné vymezení maximální týdenní pracovní doby (viz. výše)
2. podpora odůvodněné a sociálně chráněné práce na poloviční úvazek (15 až 25 hodin týdně)
3. zrušení všech podnětů k nejistým formám práce
4. postavením práce na plný a poloviční úvazek na stejných základech, jakož i hodinové mzdy, nároku na vzdělání a celoživotního vzdělávání, profesních příležitostí a sociální ochrany

S ohledem na ostatní problémy, které přináší návrh Komise, GUE/NGL poukazuje na to, že:

- čtyřměsíční referenční období plně dostačuje potřebám pružnosti podniků, a proto možnost volby pro výpočet referenčního období na 6 nebo 12 měsíců by mělo být zrušeno;
- individuální nebo sektorové opce musí být zrušeny a již existující dohody o opcích postupně zrušeny během 2 let;
- doba pracovní pohotovosti strávená na pracovišti musí být považována za pracovní dobu, jak je již ostatně explicitně uvedeno v rozsudcích ESD.

## 1.5. Obecný postoj odborů a zaměstnavatelů

Evropská odborová konfederace (EOK) i Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) považuje Směrnici o úpravě pracovní doby, která stanovuje minimální požadavky v této oblasti z hlediska zdraví a bezpečnosti, za významný úspěch dosažený na evropské úrovni.

EOK zastává názor, že tato směrnice je stále zárukou sociálního rozměru vnitřního trhu, zejména po jeho rozšíření směrem na východ po 1. květnu 2004. Zároveň však uvádí, že směrnice umožňuje i některé dalekosáhlé odchylky, které svou existencí zpochybňují zásady, na nichž tato směrnice stojí. Z výše uvedených důvodů souhlasí jak EOK tak i ČMKOS s naléhavou potřebou revize stávající směrnice. Zároveň však považují za nutné zdůraznit, že poslední návrh Komise je z jejich hlediska naprosto nepřijatelný a ohrožující dosavadní pojetí sociální Evropy.

V případě jeho přijetí by došlo k podkopání základních práv a ochraně pracovního času po celé Evropě. Podle jejich názoru může ve svých důsledcích vést až k neuznání role odborů, a tím i k narušení sociálního partnerství a kolektivního vyjednávání v EU.

V rezoluci Výkonného výboru EOK se uvádí, že Komise místo toho, aby přišla s vyváženým návrhem na zlepšení existující směrnice, předložila návrh, který je naprosto nevyvážený v ostrém kontrastu s povinnostmi a legislativou Společenství. Pokud bude přijat, změní Směrnici o pracovním času na pouhou fasádu bez reálného obsahu.

Z výše uvedených důvodů považuje za nutné návrh Komise plně odmítnout. Za jedinou akceptovatelnou cestu vpřed EOK považuje:

- ponechání v platnosti existující právní úpravu referenční doby
- postupné zbavení se individuální opce
- úpravu pracovní pohotovosti, která bude v souladu s komunitárním právem
- přijetí skutečných opatření ke sladění práce a rodinného života.

Pokud jde o přizpůsobení pracovní doby potřebám zaměstnanců, volá EOK po hlubším propracování rámce debaty o zavedení ustanovení ke zvýšení pružnosti a volby pro zaměstnance. Podle EOK by Komise měla jako hlavní prostředek trvalých a dlouhodobých řešení na národní a odvětvové úrovni a meziodvětvové úrovni prosazovat sociální dialog.

ČMKOS návrh revize odmítá jako celek. Povinnost vyhodnotit, zda jsou i nadále nezbytné dvě výslovně stanovené výjimky, byla uložena směrnici samou. Evropská komise překročila svůj mandát a navrhla zrevidovat směrnici téměř celou. Prakticky veškeré body novely postavení zaměstnanců zhoršují, čímž je popřen účel směrnice zlepšit ochranu a zdraví při práci. Dojde k prohloubení nesouladu mezi rodinným a pracovním životem, ačkoliv podle základních smluv je povinnost harmonizovat standardy směrem nahoru. Návrh novely směrnice zhoršuje podmínky pro kolektivní vyjednávání a je tedy porušením čl. 6 Evropské sociální charty, který zavazuje její signatáře podporovat kolektivní vyjednávání.



*Musíš se pochlapit, Rudolfe, přihlášku do odborů nemůžeš podat anonymně.*

FEMS (Evropská federace lékařů zaměstnanců) se návrhy novely zabývala na svém plenárním zasedání, které se konalo 8. až 9. října 2004 se ve Štrasburku. Všechny delegace, které se zúčastnily tohoto shromáždění, ostře vystoupily proti záměru Evropské komise. Účastníci shromáždění jednomyslně přijali prohlášení, ve němž zásadně odmítají tento návrh novely, který se podle nich velmi vzdaluje principům obsaženým v Sociální Chartě, přijaté v prosinci 1989, a který pohrdá rozhodnutími Evropského soudního dvora.

Podle FEMS tento návrh novely ohrožuje bezpečnost pacientů i lékařů v celé Evropě a kdyby byl takto přijat, postihl by celé evropské zdravotnictví a snížil by úroveň ochrany pacientů i lékařů.

FEMS odmítá tento návrh jako pokus o zhoršení sociálních podmínek a diskriminaci lékařské profese a zesílí svůj tlak tak, aby se Evropa naopak ubírala směrem ke zlepšování jejich pracovních podmínek a zvyšování úrovně kvality a bezpečnosti zdravotní péče pro všechny evropské občany.

Evropští zaměstnavatelé v zásadě souhlasí s navrhovanou revizí a zároveň zdůrazňují, že jakákoli případná další revize by neměla přesahovat oblast zdraví a bezpečnosti pracovníků, jelikož se všemi ostatními aspekty správy pracovní doby si nejlépe poradí členské státy.

Například podle UNICE stávající směrnice nebere dostatečně v úvahu skutečnost, že konkrétní uspořádání, z něhož mohou těžit společnosti i zaměstnanci, se nachází na úrovni firmy, a nenechává dostatečný prostor pro manévrování při hledání řešení

přesně vyhovující daným podmínkám. UNICE si klade za cíl, aby firmám bylo usnadněno dosažení a zlepšení pružnosti pracovní doby v celé rozšířené Evropě. Některá ustanovení stávající směrnice považuje za příliš složitá a tím pádem i těžko srozumitelná. Požadavky odborů považuje za nepružná opatření, jež by mohla být zvláště škodlivá v nových členských státech.



*Lituji, ale v naší firmě je podpis opt-out dohod vlastní krvi předepsaným postupem.*

## 1.6. Referenční období – stanovisko odborů a zaměstnavatelů

**Evropské odborová konfederace:** Úprava referenčního období v podobě navrhané Komisí je neakceptovatelná, protože vypuštění ochrany spočívající v kolektivním vyjednávání by mohlo vést k modelům mnohahodinových pracovních týdnů (až 85 hodin) a také k velmi nepravidelným a nepředvídatelným schémátům pracovní doby, což by následně mohlo způsobit velké těžkosti pracovníkům v úsilí o sladění pracovního a rodinného života.

Komise nepředložila žádnou analýzu, průzkum či studii pro rozšíření referenční doby na 12 měsíců a zrušení pojistky kolektivní vyjednávání jako základní a prvotní podmínky.

EOK zastává názor, že prodloužení referenčního období na 12 měsíců by mělo být nadále možné jen na základě kolektivního vyjednávání. Je také přesvědčena, že možnost jeho neuplatňování je v příkrém rozporu s cíli a ustanoveními směrnic a se základními principy ochrany zdraví a bezpečnosti.

**Českomoravská konfederace odborových svazů:** Čím je referenční období delší, tím je pro zaměstnance tíživější. V současné době je ve směrnici stanoveno pro národní úpravu čtyři a šest měsíců s tím, že ve výjimečných případech je možnost prodloužení kolektivní smlouvou až na rok. ČMKOS považuje tuto úpravu délky

referenčního období za dostatečně flexibilní a nevidí žádný důvod ke změně, kterou navrhuje Evropská komise. Evropská komise navrhuje, aby se národní úpravě rovnou umožnilo stanovit jeden rok. Touto změnou by kolektivní vyjednávání ztratilo opodstatnění, neboť by mohlo délku referenčního období jen zkrátit, což je nereálné. Dalo by se také očekávat masivní nerespektování zásad BOZP. Narozdíl od kolektivního vyjednávání, které vždy přihlíží ke konkrétním pracovním podmínkám, by zaměstnavatel fakticky nemusel BOZP respektovat.

**Evropští zaměstnavatelé (UNICE - soukromý sektor, CEEP - veřejný sektor) a Eurochambres:** Evropští zaměstnavatelé jsou toho názoru, že výpočet referenční doby pro kalkulaci maximální týdenní pracovní doby z průměru 12 měsíců by se měl stát obecným pravidlem. Dokonce prosazují možnost rozšíření referenční doby nad 12 měsíců, a to až na 2 roky, na základě kolektivní smlouvy nebo jinými úpravami. Referenční doba pro dobu odpočinku za týden by pak měla být rozšířena ze sedmi dnů na čtrnáct. Tato modifikace by podle jejich názoru měla umožnit reagovat na potřeby rostoucího počtu firem v různých sektorech, které se potýkají s významnými výkyvy, ovlivňujícími podnikatelskou činnost, jako například sezónní změny. Měla by také omezit administrativní zátěž spojenou s prací v podnicích, zejména malých a středních, a ulehčit jim i pracovníkům schvalovat individualizované úpravy pracovních doby, například takové, jež by umožňovaly sladění práce a rodinného života, ať už by to bylo zahrnuto do kolektivní smlouvy či nikoli. V neposlední řadě by měla podpořit zaměstnanost v obdobích kolísavé poptávky.

CEEP zastává v podstatě stejné stanovisko jako UNICE, zejména, co se týče úpravy referenční doby.

Eurochambres (spolek evropských obchodních komor) souhlasí s prodloužením referenčního období na jeden rok, aby se vyšlo vstříc potřebám velkého počtu firem čelících značnému kolísání poptávky.



*Přál jsem si sice celý život poctivě pracovat, tak doslova jsem to ale opravdu nemyslel, šéfe.*

## 1.7. Pracovní pohotovost – stanovisko odborů a zaměstnavatelů

**Evropské odborová konfederace:** Změny, které navrhuje Komise, EOK shledává nepřijatelnými, neboť jsou v naprostém protikladu se základními cíly směrnice i s ostatní existující evropskou legislativou.

Existuje reálné nebezpečí, že by zavedení definice "neaktivní část pracovní pohotovosti" mělo katastrofální následky pro úpravu pracovního času v mnohem více sektorech než jen u zdravotní péče.

Návrh Komise není založen na spolehlivých a přesvědčivých zprávách členských států o tom, že rozsudky ESD mohou při naplňování způsobit větší problémy.

**Českomoravská konfederace odborových svazů:** V současné době je na základě rozsudků Evropského soudního dvora pracovní pohotovost na pracovišti považována za součást pracovní doby. Komise navrhuje, aby se nově na evropské úrovni zavedlo řešení obdobné českému. ČMKOS s tím nesouhlasí, neboť má za to, že české řešení je nevyhovující, protože vede k přetěžování zaměstnanců, jejich nedostatečnému odměňování a nadměrné byrokratičnosti, což se nejhůře projevuje ve zdravotnictví. Co se týká bezpečnostních sborů (policie, celníci, dozorcí a hasiči), tak na ně se směrnice o pracovní době nevztahuje, protože její článek 1, odstavec 3, věta první, odkazuje na článek 2 směrnice 89/391/EHS, jehož odstavec 2 zní: „Tato směrnice se nevztahuje na činnost určitých veřejných služeb, například ozbrojených sil nebo policie, nebo na určité činnosti civilní ochrany, jejichž zvláštní povaha odporuje této směrnici. V těchto případech musí být s ohledem na cíle této směrnice zajištěna v co největší míře bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců.“

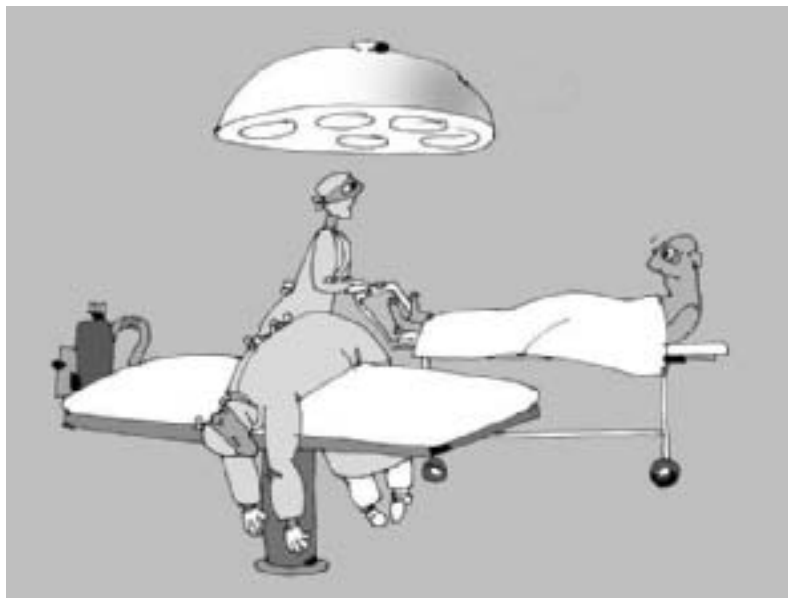
ČMKOS tedy požaduje, aby bylo v této otázce zachováno současné znění směrnice. I v případě, že k výkonu práce během pracovní pohotovosti na pracovišti nedojde, jedná se o pracovní dobu, neboť zaměstnanec je k dispozici zaměstnavateli. Nemůže se svým časem volně disponovat a je věcí zaměstnavatele, zda mu řádně přiděljuje práci. Navíc evidence každého výkonu práce místo pouhé evidence pracovní doby (včetně pracovní pohotovosti) by kladla zvýšené nároky na zaměstnavatele a nad míru nezbytně nutnou by jej zbytečně zatěžovala.

ČMKOS souhlasí s návrhem EK, aby rovnocenné náhradní doby odpočinku byly poskytovány nejdéle do 72 hodin.

**Evropská federace lékařů zaměstnanců:** Nová koncepce doby nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti, kdy by nebyla považována za pracovní dobu, vůbec nezohledňuje aktuální požadavky lékařů ve službě, kteří zajišťují kromě aktivní zdravotní péče také monitoring. Proto každá hodina, během níž je lékař k dispozici a je připraven reagovat na žádost o pomoc, musí být považována za pracovní dobu.

Změnu, spočívající v povinnosti poskytnout pracovníkům náhradní doby denního odpočinku nejpозději do 72 hodin následujících po pracovní pohotovosti považuje FEMS za nesmysl, který mimo jiné ohrožuje kvalitu zdravotní péče, snižuje bezpečnost pacientů a zvyšuje riziko pracovních úrazů.





*Klídek, pan doktor je naprosto fit, jen v přestávkách si trochu poklimbává.*

**Evropští zaměstnavatelé (UNICE - soukromý sektor, CEEP - veřejný sektor) a Eurochambres:** UNICE považuje za potřebné rozlišovat mezi dobou, kdy pracovník na pracovišti odpočívá, a mezi dobou, kdy skutečně pracuje, a považovat dobu skutečně odpracovanou za pracovní dobu a dobu odpočinku za odpočinek, i když se udál na pracovišti. UNICE má v tomto případě na mysli pracovní pohotovost, respektive její neaktivní část. Pojem pracovní pohotovosti se totiž v textu stávající směrnice nevyskytuje a je Komisí nově navrhován.

UNICE souhlasí s navrhovanou změnou ohledně úpravy povinnosti zaměstnavatele poskytnout náhradní doby odpočinku (za zkrácený odpočinek mezi směny) nejpozději do 72 hodin.

CEEP vyjadřuje naprostý souhlas s jasným rozlišením aktivní a neaktivní části pracovní pohotovosti.

Pokud jde o vymezení pracovní doby, požaduje Eurochambres, aby se do 48 hodinové maximální týdenní pracovní doby nezapočítávala strávená doba pohotovosti. Takové řešení by, podle jejich názoru, mělo tu výhodu, že by se nemusely uplatnit rozsudky Evropského soudního dvora.

## 1.8. Individuální opce – stanovisko odborů a zaměstnavatelů

**Evropské odborová konfederace:** Komise navrhuje, aby měl členský stát možnost neuplatňovat 48 hodinový pracovní týden pouze v případě, pokud to výslovně dovoluje kolektivní smlouva nebo smlouva mezi sociálními partnery na národní, regionální nebo "příslušné" úrovni. Tato podmínka se však neuplatní, pokud není v platnosti kolektivní smlouva a jestliže v podniku nejsou žádní zástupci zaměstnanců zmocnění k tomu, aby uzavřeli smlouvu mezi sociálními partnery v této oblasti, v souladu s národním právem a praxí.

Co se tedy týče možnosti členských států k využití opce, je z tohoto hlediska návrh Komise pro EOK nepřijatelný z následujících důvodů. Návrh místo snahy o omezení opt-outu individuální opci zachovává. To by mohlo vést, při použití různých forem opcí, ke zvýšení maximální pracovní doby. A zcela jistě by to vedlo ke zvýšenému tlaku na odbory u jednacího stolu k akceptování individuálního opce jako součásti rámce kolektivní smlouvy, protože zaměstnavatel může použít výhrůžky, že nebude souhlasit s kolektivní smlouvou, nebo dokonce vůbec neuzná odbory jako takové (v některých členských státech je odborová organizace povinná podstoupit uznávací řízení, například splněním podmínky reprezentativnosti či vítězství v podnikových volbách, jinak nemá oprávnění vystupovat v pracovněprávních vztazích).

Komise navrhuje, aby byl nutný předchozí souhlas zaměstnance s použitím opce. Tento souhlas by byl platný po dobu jednoho roku s možností každoročního obnovení. Souhlas, který by byl dán při podpisu pracovní smlouvy nebo během zkušební doby, by byl považován za neplatný. Dále navrhuje, aby byl limit maximální pracovní doby za týden stanoven na 65 hodin, pokud ovšem kolektivní smlouva nestanoví jinak, a aby zaměstnavatel vedl aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci a o počtu skutečně odpracovaných hodin a poskytl tyto záznamy na požádání kompetentním orgánům.

Pokud se tedy jedná o podmínky pro využití individuální opce, EOK tento institut shledává nepřijatelný jako celek. Návrh, který Komise ohledně těchto podmínek předložila, by byl vítán jako krátkodobé řešení v rámci dlouhodobé perspektivy k postupnému zbavování se individuální opce, jak o to ostatně požádal i Evropský parlament. Návrh na zavedení maximální 65 hodinové týdenní pracovní doby, současně však poskytující možnost odchýlení se na základě kolektivního vyjednávání, je dvojsmyslný a protichůdný. Zavádí totiž dojem přijatelnosti 65 hodinového pracovního týdne (na pravidelném základě, protože jinak by nebylo potřeba opcí), ale zároveň umožňuje jít až za toto stanovené maximum na základě kolektivního vyjednávání. Tento návrh evropské odbory také odmítají.

**Českomoravská konfederace odborových svazů:** Individuální výjimka (opt-out) byla zavedena proto, aby Velká Británie neblokovala schválení směrnice. Způsobila, že ve srovnání s ostatními zeměmi EU je ve Velké Británii nejdelší pracovní doba. V poslední době je též v ostatních členských státech zneužívána pro vyhnutí se dopadům rozsudků Evropského soudního dvora o pracovní pohotovosti na pracovišti. Pokud by však byl do směrnice zaveden institut pracovní pohotovosti na pracovišti, individuální výjimka nemá jakékoliv opodstatnění a slouží pouze k faktickému prodloužení pracovní doby. Navíc byl institut individuální výjimky zamýšlen pouze jako dočasný, a proto nemá nadále mít místo. ČMKOS se tedy domnívá, že by měl být zrušen a nahrazen povolením sčítání pracovní doby (u více pracovních poměrů),

tak, jak jej prosazuje EK. Požaduje však pro ČR výjimku ve formě přechodného období na včlenění tohoto institutu do českého právního řádu.

**Evropští zaměstnavatelé (UNICE - soukromý sektor, CEEP - veřejný sektor) a Eurochambres:** Individuální opt-outy by měly být zachovány a směrnice by podle jejich názoru měla být doplněna tak, aby předpokládala, že mohou být rovněž odsouhlaseny prostřednictvím kolektivních smluv (tzv. kolektivní opt-outy). Pružnost, kterou opt-outy poskytují, má totiž pro podniky, podle názoru UNICE, zásadní význam. Některé činnosti jsou na opcích přímo závislé (například zásobování, pečovatelské a jiné veřejné a soukromé služby lidem). Výše zmíněná pružnost hraje také zásadní úlohu v pomoci podnikům z nových členských států vstřebat šok, který s sebou nese právní *acquis* týkající se pracovní doby.

Zaměstnavatelé zároveň poukazují na skutečnost, že opce mají v různých členských státech různou formu, takže by bylo chybou opírat se výhradně o zkušenost s Velkou Británií, jak to udělala Komise ve svém Sdělení. UNICE zcela souhlasí s tím, že by problém zneužívání opcí měl být řešen v souladu s platnými opatřeními na úrovni členských států a nikoli jejich odstraněním. UNICE opakovaně zdůrazňuje, že naprosto souhlasí se zavedením kolektivní opce, neboť by se tak omezily škodlivé dopady judikatury ESD (UNICE zřejmě naráží na rozsudek ESD v případě SIMAP, kde se mimo jiné uvádí, že souhlas ze strany zástupců odborů v kontextu kolektivní nebo jiné smlouvy není ekvivalentem souhlasu daného pracovníkem samotným).

Zdůrazňuje, že před zrušením klauzule o opt-outu by se měla dát přednost zpřísnění podmínek její aplikace, prevenci a potírání jejího zneužívání.

Také Eurochambres ohledně opt-outu vyzdvihuje význam jejího zachování a zdůrazňuje, že její zneužívání v členských státech by nemělo vést k jejímu zrušení.



*Když řekl opt-out, myslel jsem si, že mluví o tenise, ona se z toho ale vyklubala dohoda o desetihodinové pracovní době.*

## 1.9. Sladění práce a rodinného života – stanovisko odborů a zaměstnavatelů

**Evropské odborová konfederace:** Komise se domnívá, že její návrhy přinesou zlepšení ve sladění práce a rodinného života. Ve svých návrzích deklaruje, že sladění pracovního a rodinného života je jedním ze základních předpokladů pro dosažení cílů Lisabonské agendy. Zároveň však předává tuto záležitost členským státům, s konstatováním, že je na nich, aby vyzvaly sociální partnery ke uzavření smluv k zajištění lepší kompatibility v této oblasti.

Tento přístup je z hlediska EOK opět nepřijatelný, neboť všechny výše zmíněné návrhy Komise povedou k prodloužení pracovní doby a k méně příznivým podmínkám pro pracující rodiče pro sladění práce s rodinným životem. Předložit návrhy na opci jako opatření pro zlepšení kompatibility je urážka všech zaměstnanců Evropy. Text nebere vůbec v úvahu potřeby zaměstnanců a jejich rodin.

Kvůli velké nevyváženosti návrhů by se dostaly odbory do velmi nevýhodné pozice při vyjednávání. Šance pro uzavření dohody mezi sociálními partnery na národní nebo odvětvové úrovni, která by zajišťovala lepší souladnost mezi pracovním a rodinným životem, by byla nulová.

**Evropští zaměstnavatelé (UNICE - soukromý sektor, CEEP - veřejný sektor) a Eurochambres:** Pokud jde o sladění práce s rodinným životem, zastává UNICE názor, že tento cíl by mohl být lépe dosahován nelegislativními prostředky a že by měl být řešen v kontextu směrnice o úpravě pracovní doby, jejímž právním základem je článek 137a Smlouvy o EU (ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků).

CEEP v otázce slučitelnosti pracovního a rodinného života zdůrazňuje, že pružnost pracovní doby je sice důležitým aspektem dané problematiky, avšak přísně vzato nepatří k revizi směrnice o pracovní době.



*Dobře si tatínka prohlédněte, děti, více ho uvidíme až skončí sezóna u firmy možná i u něj.*

## 1.10. Stanovisko jednotlivých členských států EU

V otázce definic pracovní pohotovosti existuje již víceméně shoda nad definicí aktivní doby pracovní pohotovosti. Není zájem měnit definici pracovní doby jako takové. Existuje rozpor ohledně neaktivní doby pracovní pohotovosti. Mezi koncepcí, zda považovat neaktivní dobu pracovní pohotovosti za pracovní dobu (Belgie, Francie, Rakousko, Španělsko) nebo dobu odpočinku (Spojené království, ČR, Švédsko, Německo, Portugalsko, Irsko, Slovensko), s tím, že národní zákon může upravit tuto definici jinak (opačně od definice dané směrnicí). Další koncepcí je, že tato doba není pracovní dobou ani dobou odpočinku a zaslouží si zvláštní uznání (do jednání vnesl tento prvek pozměňovací návrh Holandska).

V otázce referenčního období již panuje shoda. Řešeny jsou dílčí otázky, jako třeba aplikace ročního referenčního období u zaměstnanců s kratším pracovním úvazkem.

V otázce lhůty pro čerpání náhradního odpočinku byl předložen kompromisní návrh holandského předsednictví shrnující v sobě několik požadavků (především na větší flexibilitu) a dílčích pozměňovacích návrhů směřujících k prodloužení lhůty 72 hodin na maximálně 7 dní.

V otázce "opt-outu" z týdenního limitu pracovní doby setrvávají zásadní politické a koncepční rozdíly mezi skupinou zemí, které požadují postupné zrušení této možnosti dané směrnicí a připouští možnost dočasného použití "opt-outu" pouze prostřednictvím kolektivních smluv tam, kde existují odbory a sjednávají se kolektivní smlouvy (Švédsko, Francie, Lucembursko, Španělsko, Irsko, Portugalsko, Řecko, Belgie, Litva, Kypr), a skupinou zemí, které požadují další neomezené pokračování v možnosti využívání "opt-outu" a brání se postupu jejich schvalování cestou kolektivních smluv - chtějí nadále zachovat možnost ryze individuálního rozhodování zaměstnanců bez předchozího schvalování kolektivní smlouvou (Velká Británie, Slovensko, Polsko, Malta, Lotyšsko, Estonsko, Německo). Ostatní země se kloní k návrhu Evropské komise, ale současně připouští potřebu vyhovět i potřebám zemí, jejichž mluvčími se stala Velká Británie a Slovensko (například Itálie, Slovinsko, Maďarsko, Řecko, Holandsko, Dánsko).

Kromě popsaných přístupů byl na posledním jednání Pracovní skupiny pro sociální otázky 3. listopadu 2004 předložen další kompromisní pozměňovací návrh Itálie, aby se ponechalo zcela na národní úpravě nebo na kolektivní smlouvě, zda a jak se umožní individuální prolomení hranice 48 hodin týdenní pracovní doby (jestli zákonem nebo kolektivní smlouvou).

V diskusi o podmínkách využívání individuálního "opt-outu" se posuzuje návrh Velké Británie a Slovenska na zavedení „výpovědní lhůty“ ze strany zaměstnance na zrušení jeho písemného souhlasu s "opt-outem" a požadavky na zrušení evidence skutečně odpracované pracovní doby. I zde se jsou názory diametrálně odlišné. Názory Velké Británie a Slovenska podporuje Holandsko, výrazně proti nim vystupuje Francie, Irsko, Švédsko.

Rovněž v rámci diskuse o podmínkách využívání individuálního "opt-outu" se posuzuje návrh Portugalska na rozdílnou úroveň maximálního limitu týdenní pracovní doby (65 x 55 hodin) v závislosti na formě "opt-outu" (v "opt-outu" schvalovaném v kolektivní smlouvě 65 hodin týdně, v ryze individuálním "opt-outu" 55 hodin týdně). Většina zemí k tomuto návrhu prozatím vnesla výhradu.

## 2. Specifická úprava pracovní doby ve Francii

Proces zkracování pracovní doby ve Francii během několika minulých let se liší od většiny ostatních evropských států (EIRO, 2003). Dnes je Francie zemí s průměrně nejkratší pracovní dobou v celé Evropě. Týdenní pracovní doba ve Francii je stanovena na 35 hodin. Legislativně je tento institut upraven tzv. Aubryho zákonem. Maximální týdenní pracovní doba však nezahrnuje přesčasové hodiny navíc - to je výsledek sociálního vyjednávání tripartity, při němž došlo ke kompromisu spočívajícím ve zkrácení pracovní doby za současné akceptace její větší pružnosti. Podle údajů, které poskytl EUROSTAT za rok 2002 (Franco, Jouhette, 2003), činila průměrná délka týdenní pracovní doby ve Francii u pracovníků pracujících na plný úvazek 38,3 hodin, zatímco ve Velké Británii to bylo 43,5 hodiny a v Nizozemí 39 hodin. Ovšem to nelze považovat za hlavní francouzskou zvláštnost.

Francie je jedinou zemí v Evropě, kde stát intervenoval pro zkrácení pracovní doby za použití zákona jako prostředku ke zlepšení situace zaměstnanosti. V ostatních zemích jsou uplatňovány dva jiné způsoby ke zkrácení pracovní doby. Prvním způsobem jsou akce a působení odborových orgánů na odvětvové nebo firemní úrovni, kombinující zkracování pracovní doby s úsilím o zvýšení zaměstnanosti, což je zvláště případ Německa. Jinde, například ve Švédsku, stát zakročuje s cílem zlepšit sociální blahobyt a hlavně vytvořit větší rovnosti mezi pohlavími a sladit profesní povinnosti s rodinným životem.

Ve Francii je tradičně právo pokládáno za mocný a víceúčelový nástroj pro sociální změny a všechny sociální záležitosti jsou upraveny legislativou. Tento přístup byl minulou socialistickou vládou doveden až do extrému. Před započítím procesu zkracování pracovní doby svolala vláda organizace reprezentující zaměstnance a zaměstnavatele na konferenci, která se uskutečnila 10. října 1997, s cílem prodiskutování jejich návrhů na boj s nezaměstnaností a zvláště pak návrhů na možnou státní intervenci v oblasti pracovního času. Ve skutečnosti nešlo o žádnou debatu, ale spíše o prezentaci politiky vlády bez toho, aby jakkoli vzala v potaz námitky vyjádřené organizacemi, které byly na zmíněné konferenci přítomny. Argument vlády, že by organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů nebyly schopny dosáhnout jakékoliv dohody, neospravedlňuje její přístup, který marginalizuje sociální partnery, místo snahy o jejich spojování.

Další zvláštností francouzského pojetí je fakt, že zde převažuje snaha kodifikovat vše pomocí zákonodárství (z čehož pramení jeho následné přetížení), i přes nedůvěru odborů a organizací zaměstnavatelů. Tento způsob vyvolává dva hlavní problémy, které jsou s ním spojeny. Jednak je absurdní aplikovat stejnou délku pracovní doby na pracovníky na stavbách, pokladní v supermarketech a marketingové konzultanty. Rovnost proklamovaná v zákoně vlastně posiluje nerovnost v pracovních podmínkách. Za druhé, snaha legislativy vzít v potaz rozdílný kontext, v rámci něhož jednotlivé firmy operují, je paradoxně na úkor její celkové srozumitelnosti a jakékoli schopnosti kontrolovat aplikaci. Tento pohled na právo vykresluje silnou iluzi ve Francii, zvláště mezi levicovými stranami, ohledně možnosti kontrolovat sociální a ekonomickou realitu prostřednictvím legislativy.

Zkrácení týdenní pracovní doby na 35 hodin podpořilo v letech 1997 až 2001 vytvoření okolo 300 000 nových pracovních míst v nezemědělském sektoru v přímé souvislosti se zkrácením pracovní doby. Zároveň však Francie v tomto období zažila největší nárůst nezaměstnanosti v celé Evropě - tento fenomén má ovšem daleko více příčin než jen snížení pracovní doby.

Firmy mohou na základě právní úpravy překročit stanovenou pětatřicetihodinovou pracovní dobu, pokud budou svým zaměstnancům platit přesčasové hodiny. Aubryho zákon totiž umožňuje firmám s více než dvaceti zaměstnanci využít až sto třicet přesčasových hodin ročně na jednoho pracovníka. U společností s dvaceti a méně zaměstnanci je to pak 170 přesčasových hodin ročně. Možnost využití přesčasových hodin tedy vysvětluje, proč firmy neomezily týdenní pracovní dobu na 35 hodin a proč je průměrná týdenní pracovní doba ve Francii stále výrazně nad stanovenými 35 hodinami. Zkrácení pracovní doby bylo tedy primárně efektivní pro zaměstnance větších firem, zatímco pracovníci malých a středních společností z toho profitovali v daleko menším rozsahu.

Nelze popřít, že v důsledku aplikace Aubryho zákona došlo k výraznému nárůstu vyjednávání mezi sociálními partnery a tedy ke značnému zvýšení kolektivních smluv, které byly podepsány, protože firmy by jinak byly velmi limitovány ve využití přesčasových hodin.

### **3. Rozhodnutí Evropského soudního dvora v této otázce**

#### **A. Rozhodnutí Evropského soudního dvora č. C-303/98 ve věci SIMAP vs. Regionální zdravotní správa ve Valencii**

SIMAP je společnost, reprezentující zdravotní pracovníky z veřejného sektoru v regionu Valencie. V řízení proti Regionální zdravotní správě ve Valencii usilovala tato společnost o implementaci některých opatření týkajících se délky a organizace pracovní doby pro personál primární zdravotní péče ve zdravotních centrech.

Podle názoru této společnosti byli dotčení lékaři nuceni pracovat bez jakéhokoliv časového limitu a to jak denního, týdenního, měsíčního nebo ročního.

Místní soud ve Valencii požádal ESD o výklad legislativy ES týkající se podpory a zlepšování BOZP (bezpečnost a ochrana zdraví při práci) a některých aspektů organizace pracovní doby.

ESD nejprve konstatoval, že výše uvedené předpisy ES se týkají i lékařů primárního zdravotního sektoru.

ESD posuzoval, zda doba strávená lékaři v pracovní pohotovosti by měla být považována podle komunitárního práva za pracovní dobu, což je doba, během které je pracovník na pracovišti vykonávající své aktivity a povinnosti, bez ohledu na to zda jsou lékaři fyzicky přítomni na pracovišti nebo pouze dosažitelní.

ESD dále poukázal na to, že cílem směrnice bylo zajistit BOZP pracovníků také prostřednictvím stanovení minimální doby odpočinku a dostatečných přestávek.

ESD konstatoval, že čas, který stráví lékaři ve zdravotnických centrech při pracovní pohotovosti je nutno považovat za pracovní dobu. Na druhé straně se ESD se domnívá, že pokud jsou lékaři pouze dosažitelní, mohou nakládat se svým volným časem pouze s malými omezeními. Tzn., že pouze čas strávený ve zdravotních centrech v rámci pracovní pohotovosti je možno klasifikovat jako pracovní dobu.

**Na závěr soud rozhodl, že jednotlivec, kterého se týká odchýlení se od předpisů ES upravujících pracovní dobu, musí dát s tímto odchýlením výslovný souhlas, který nemůže být nahrazen kolektivní smlouvou.**

## **B. Rozhodnutí Evropského soudního dvora č. C-151/02 ve věci Zemské hlavní město Kiel vs. Norbert Jaeger**

Norbert Jaeger, lékař nemocnice v Kielu (SRN), pravidelně sloužil pracovní pohotovost, která vyžadovala, aby byl přítomen na pracovišti a pracoval v případě vyzvání či potřeby. V době pracovní pohotovosti mu byla přidělena místnost s postelí, kde mohl spát, pokud nebylo potřeba, aby zasahoval u naléhavého případu. Pan Jaeger je toho názoru, že pracovní pohotovost musí být ve své úplnosti považována za pracovní dobu.

Německá právní úprava rozlišuje mezi pracovní pohotovostí, pohotovostní službou a pohotovostí na telefonu. Pouze pracovní pohotovost je považována za pracovní dobu.

Zemský pracovní soud požádal ESD o rozhodnutí o předběžné otázce, a to zda německá právní úprava je v souladu s evropskou směrnicí.

Odkazujíc na precedenční právo, se ESD domnívá, že rozhodujícím faktorem při posuzování, zda otázka času stráveného lékaři v nemocnici v rámci pracovní pohotovosti vykazuje charakteristické rysy koncepce "pracovní doby" v rozsahu Směrnice 93/104/ES, je, že je po nich požadováno, aby byli přítomni v místě určeném k tomuto účelu zaměstnavatelem a aby mu byli k dispozici v případě, kdy je naléhavě nebo okamžitě potřeba jejich služeb. Podle ESD, tato povinnost, která lékařům, jichž se to týká, znemožňuje vybrat si místo, kde budou během neaktivní části pracovní pohotovosti, musí být považována za součást výkonu jejich práce.

Na tomto výkladu nic nemění fakt, že zaměstnavatel lékařů poskytne místnost, kde může odpočívat a ve které může zůstat, dokud není potřeba jeho profesionálních služeb.

ESD zároveň dodává, že lékař, po kterém je požadováno, aby byl k dispozici svému zaměstnavateli na určeném místě po celou dobu trvání pracovní pohotovosti, je předmětem větších omezení než lékař, který je pouze v pohotovosti na telefonu, protože je nucen zůstat mimo své rodinné a sociální prostředí.

Za těchto podmínek, lékař, po kterém je požadováno, aby byl k dispozici svému zaměstnavateli na určeném místě, nemůže být považován za zaměstnance, který je na odpočinku, pokud právě nevykonává své profesionální aktivity.

**ESD proto rozhodl, že německá národní úprava, je na základě výše uvedených skutečností, v rozporu s komunitárním právem.**



**C. Rozhodnutí Evropského soudního dvora č. C-397/01 - C-403/01 ve věci  
Bernhard Pfeiffer a ostatní vs. Německý Červený kříž, krajská asociace  
ve Waldshutu**

Bernhard Pfeiffer a ostatní žalující před národním soudem jsou, nebo byli zaměstnanci Německého Červeného Kříže (NČK), poskytující první pomoc prostřednictvím vozů rychlé zdravotní pomoci. Zaměstnanci se ve svých pracovních smlouvách dohodly se zaměstnavatelem, že se na jejich pracovní poměr bude vztahovat kolektivní dohoda, na základě které se pak jejich průměrná týdenní pracovní doba, pokud se vzala v úvahu jejich povinnost strávit průměrně alespoň 3 hodiny denně ve službě, zvýšila z 38,5 na 49 hodin. Během pracovní pohotovosti musely být zmínění pracovníci k dispozici zaměstnavateli na pracovišti.

Pfeiffer a jeho spolupracovníci podali žalobu u Pracovního soudu v Lörachu, kde se domáhali toho, aby soud vydal rozsudek, že jejich průměrná týdenní pracovní doba by neměla překročit 48hodinový limit, který je stanoven ve Směrnici. Německý soud potom požádal ESD o posouzení několika předběžných otázek.

ESD nejprve konstatoval, že právní úprava obsažená ve Směrnici, se vztahuje i na aktivity výše uvedených žalobců.

ESD dále shledal, že jakékoliv prodloužení 48hodinové maximální týdenní pracovní doby stanovené Směrnicí vyžaduje souhlas daného zaměstnance. Proto není dostačující pro pracovní smlouvu, aby pouze odkázala na kolektivní smlouvu umožňující takové prodloužení.

V rozsudku ESD se dále uvádí, že v řízeních mezi soukromými osobami nemůže být Směrnice uplatňována, protože nikdy nemůže uložit povinnosti jednotlivci. A národní soud je vázán, aby zvažil celý národní právní řád k jejímu výkladu.

**V tomto případě tedy musí národní soud učinit vše v rámci jeho jurisdikce, aby zajistil, že maximální týdenní pracovní doba, která je čl. 6 (2) Směrnice stanovena na 48 hodin, nebyla za žádných okolností překročena.**

## 4. Analýza situace v České republice

### 4.1. Stávající právní úprava

Základním právním předpisem, který upravuje pracovně-právní vztahy, tedy i pracovní dobu, je zákon č. 65/1965 Sb. (zákoník práce), ve znění pozdějších předpisů. Pracovní doba je v něm upravena v části druhé, hlavně třetí (pracovní doba a doba odpočinku).

Aby se česká právní úprava harmonizovala s evropskou, byly přijaty dvě euronovely zákoníku práce (zákonem č. 155/2000 Sb., kterým byla včleněna směrnice týkající se některých aspektů úpravy pracovní doby a zákonem č. 46/2004 Sb.)

Zákoník práce v § 83 vymezuje základní pojmy, jako je pracovní doba, doba odpočinku, směna, pracovní pohotovost a práce přesčas:

- pracovní dobu jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci
- doba odpočinku je doba, která není pracovní dobou
- pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn
- práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

V § 83a zákoníku práce je upravena délka pracovní doby, která činí nejvýše 40 hodin týdně.

O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem. Při rozvržení pracovní doby přihlíží zaměstnavatel k možnostem zabezpečení plynulé dopravy zaměstnanců do zaměstnání, zásobování elektřinou, plynem, topnou parou a k tomu, aby rozvržení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky zdravé a bezpečné práce a se zájmy obyvatelstva, a aby nebyla narušena činnost navazujících zaměstnavatelů (§ 84).

Pracovní doba může být rozvržena buď rovnoměrně na jednotlivé týdny (stanovená týdenní pracovní doba se rozvrhuje tak, aby délka směny nepřesáhla devět hodin) anebo nerovnoměrně. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se užije tehdy, nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu rovnoměrné rozvržení. Zaměstnavatel může po projednání s příslušným odborovým orgánem takto rozvrhnout pracovní dobu na určité období sjednané v kolektivní smlouvě, případně může nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dohodnout se zaměstnancem. Týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše dvanáct kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Délka směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 12 hodin (§ 85).

V zájmu lepšího využití pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem uplatňovat i pružnou pracovní dobu. Pružná pracovní doba je upravena v § 85a až 85d. Zaměstnanec si sám volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech, v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Pružná pracovní doba může být uplatněna jako pružný pracovní den, pružný pracovní týden nebo pružné čtyřtýdenní pracovní období.

V § 87-88 je upraven začátek a konec pracovní doby tak, že tyto, včetně rozvrhu pracovních směn, stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem.

Podle § 89 je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně třiceti minut, mladistvým nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce.

Dále § 90 upravuje nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami. Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin, a podmínky jeho krácení. Podle § 92 je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin, mladiství nesmí mít méně než 48 hodin. Pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den tak, aby do něho spadala neděle.

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců.

Pracovní pohotovost je upravena v § 95. Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Pracovní pohotovost může být na pracovišti nebo na jiném se zaměstnancem dohodnutím místě. Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost na pracovišti v rozsahu nejvýše 400 hodin v kalendářním roce. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává; zaměstnanci za tuto dobu přísluší odměna podle zvláštního právního předpisu.

V § 96 se uvádí, že práci přesčas může zaměstnavatel nařídít jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91, odstavec 2 až 4, i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Konat práce nad tento rámec lze pouze výjimečně, pokud k tomu dá souhlas zaměstnanec. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně. Do těchto hodin se nezahrnují práce přesčas, za které bylo poskytnuto zaměstnanci náhradní volno. Období, v němž práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně, může být

v kolektivní smlouvě nebo na základě dohody zaměstnanec se zaměstnavatelem stanoveno u rovnoměrného rozvržení pracovní doby nejvýše na čtyři kalendářní měsíce po sobě jdoucích a u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nejvýše na šest kalendářních měsíců po sobě jdoucích. V kolektivní smlouvě lze stanovit toto období až na dvanáct kalendářních měsíců po sobě jdoucích.



*Nevíte, kam se podělo stanovisko ČMKOS k návrhu novely směrnice 2003/88/ES, pane kolego ?!*

## **4.2. Oficiální postoj České republiky k návrhu novely**

Česká republika zaslala v závěru března 2004 Evropské komisi své stanovisko, v němž podpořila revizi uvedené směrnice, vyjádřila potřebu upravit definici pracovní doby, vyjádřila souhlas s prodloužením referenčního období na jeden rok pro výpočet týdenní pracovní doby, podpořila názor na zachování možnosti individuálního "opt-outu" a podpořila názor, že všechna uvažovaná opatření vedoucí k revizi směrnice by měla být provedena jako komplexní. Již v době projednávání tohoto stanoviska na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR nebyla názorová shoda sociálních partnerů, tedy odborových a zaměstnavatelských centrál. Zatímco se představitelé zaměstnavatelských svazů se stanoviskem ČR plně ztotožnili, zástupci odborů měli mnohé výhrady.

Obecné stanovisko České republiky k tomuto návrhu novely zní: ČR bude podporovat takovou podobu kompromisu, která bude v co největší míře odpovídat právní úpravě a praxi v ČR, respektive záměrům nově připravovaného zákoníku práce. Bude připravena podpořit zejména takový kompromisní text, který poskytne členským státům dostatek prostoru pro podrobnější vnitrostátní úpravu dané problematiky.

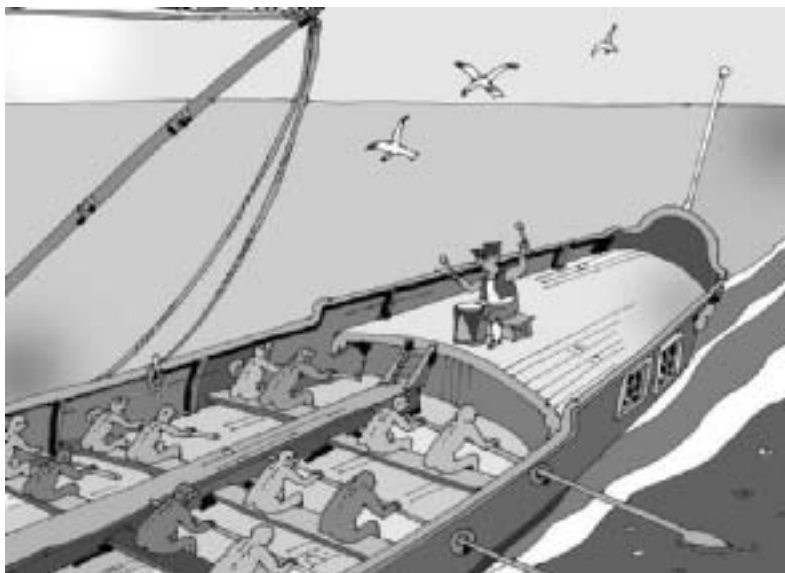
### *Stanovisko České republiky k jednotlivým bodům návrhu novely:*

#### **Doplnění definice doby pohotovosti a neaktivní části doby pohotovosti**

Česká republika podpoří nové definice doby pohotovosti. Podpoří návrh, podle kterého se bude neaktivní doba pohotovosti výslovně považovat za denní odpočinek, pokud národní zákonodárství nebo kolektivní smlouvy nestanoví jinak. Podpoří návrhy definice "pracoviště", která nebude v rozporu s dosavadním chápáním tohoto institutu v českém pracovním právu.

#### **Prodloužení referenčního období pro výpočet průměrné pracovní doby v týdnu na 12 měsíců**

Česká republika podporuje návrh Evropské komise, stejně jako naprostá většina ostatních členských států. ČR považuje za potřebné, aby délka referenčního období mohla být prodloužena, a to až na dvanáct měsíců nejen pouze prostřednictvím kolektivních smluv, ale výslovně též prostřednictvím národní právní úpravy. Podle ČR by se takové řešení - za předpokladu dodržení požadavku bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců - jevilo účelným a potřebným z hlediska flexibility rozvrhů pracovní doby u zaměstnavatelů.



*Jo, abych nezapomněl, podle nové směrnice se časový limit na čerpání náhradního odpočinku mezi směny řídí doplutím do přístavu.*

### **Časový limit na čerpání náhradní doby odpočinku mezi směnami**

Česká republika podporuje původní návrh Evropské komise s upřesněním, že se jedná výslovně o denní odpočinek mezi směnami. V rámci snahy uspokojit požadavky některých členských států na prodloužení limitu 72 hodin však bude ČR ochotna přijmout návrhy na prodloužení limitu 72 hodin na maximálně pět až sedm dní.

### **Individuální výjimka ze stanovené týdenní pracovní doby ("opt-out")**

Původní stanovisko ČR na tento problematický bod bylo zachování možnosti "opt-outu". Po jednání se sociálními partnery Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV ČR) navrhlo úplné zrušení "opt-outu". Vláda však návrh ministerstva zamítla, takže stanovisko ČR zůstává neměnné.

## **4.3. Možné dopady novely do českého prostředí a právního řádu**

I když se Česká republika snažila o harmonizaci české právní úpravy pracovní doby s evropskými předpisy, zůstávají zde přesto některé rozdíly.

Jedním ze sporných bodů je maximální délka pracovní doby - v průměru 48 hodin v období sedmi dnů včetně práce přesčas. Zatímco podle výkladu Evropské komise je pro stanovení maximální délky pracovní doby nutné všechny pracovní poměry u jednoho zaměstnance sčítat, Česká republika tak dosud nečiní a posuzuje každý pracovní poměr zvlášť.

Možný způsob, jak alespoň dočasně napravit tento nedostatek, bylo sjednání dočasné výjimky pro Českou republiku. MPSV ČR to však neučinilo.

Jako další sporný bod se podle stanoviska Ministerstva práce jeví ustanovení §85 odst. 1 zákoníku práce - zda je možné dvanáctiměsíční referenční období dohodnout pouze v kolektivní smlouvě nebo i individuálně. Podle ČMKOS zde žádný rozpor se směrnicí není, protože podle výkladových pravidel je nutné v pochybnostech upřednostnit ten výklad ustanovení, který je v souladu s evropským právem.

V případě, že by byla přijata novela směrnice tak, jak je v současné době navrhována, nemuselo by se na české úpravě pracovní doby nic měnit, kromě trvajících rozporů ve sčítání pracovní doby. Kdyby však novela přijata nebyla, Česká republika by musela vypustit pracovní pohotovost a všechen čas by se musel rozdělit mezi pracovní dobu a dobu odpočinku.

Vláda České republiky vítá budoucí možnost prodloužení referenčního období až na dvanáct měsíců i prostřednictvím národní právní úpravy.

V ČR je totiž míra pokrytí kolektivními smlouvami ve srovnání s dalšími evropskými zeměmi relativně nízká (méně než 30 %), což znamená, že zaměstnavatelé, u kterých není uzavřena kolektivní smlouva, jsou při respektování současného znění směrnice značně omezeni v rozvrhování pracovní doby. Využívání flexibilních rozvrhů pracovní doby je pro ně velmi složité, ne-li nerealizovatelné.

Využívání pružných forem organizace práce vyplývá především ze změn objemu potřeby práce v různých obdobích roku. Střídání období s větší a menší potřebou práce se týká například:

- sezónní výroby v závislosti na ročních obdobích (klimatických podmínkách). Je zřejmé, že rostlinná výroba v zemědělství je v zimním období minimálně náročná na potřebu práce, obdobně ve stavebnictví, kde v zimním období jsou realizovány nízké objemy prací (18–20 %) z ročního objemu, některá průmyslová odvětví jako cukrovarnický a lihovarnický průmysl jsou vázána na produkční období v zemědělství, na tyto situace nutně navazuje doprava v podobě vyšších nebo nižších požadavků na přepravní výkony,
- vývoje vztahu nabídka – poptávka, který u různých výrobků kolísá (bez závislosti na klimatických podmínkách) a je ovlivněn buď recesí nebo konjunkturou, nasyceností trhu (problém nadvýroby), vznikem nových technologií a jinými důvody. V závislosti na tom kolísá rovněž potřeba práce.

Co se týče pracovní pohotovosti, je tento institut tradičním institutem českého pracovního práva (i když stávající směrnice ho neobsahuje). Když ČR zapracovávala do právního řádu požadavky směrnice, byla si vědoma, že vzhledem k definici pracovní doby v článku 2, odstavec 2, směrnice, bude muset tento institut přehodnotit, současně však měla na zřeteli zejména ekonomické dopady takového přehodnocení. U vědomí požadavku bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci zavedla proto institut pracovní pohotovosti na pracovišti, kdy doba výkonu práce v této době je prací přerušena. Rozlišila rovněž pohotovost mimo pracoviště. Podle MPSV ČR by plně respektování stávající definice pracovní doby podle článku 2, odst. 1, uvedené směrnice, pro ČR znamenalo velmi vážné následky v některých oborech činnosti.

Přeměnou celé doby pohotovosti na pracovišti na pracovní dobu s požadavkem bezprostředně následujícího odpočinku dojde k výraznému zvýšení fondu pracovní doby a tím k potřebě nárůstu počtů zaměstnanců, což může v některých sektorech hospodářství vyvolat vážný problém (zejména ve zdravotnictví).

Zvýšený počet zaměstnanců vyvolává nárůst mzdových prostředků (odměna na pohotovost je výrazně nižší).

Institut pohotovosti je v ČR využíván převážně v odvětvích s vysokými nároky na kvalifikaci, případně též praxi zaměstnanců (například lékaři, policisté, hasiči, důlní záchranáři, dispečeri...), kterých je na pracovním trhu nedostatek. To lze řešit v střednědobém horizontu minimálně deset let.

Podle MPSV ČR by zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti a kompenzace stejného rozsahu pracovní dobou (kdyby se měla ČR přizpůsobit stávající úpravě ve směrnici) vyvolalo podle předběžných kvalifikovaných odhadů zvýšení ročních nákladů na státní rozpočet například v rezortech:

vnitř (zejména Hasičský záchranný sbor a Policie ČR ) .....	o 2,00 mld. Kč
zahraničních věcí .....	o 0,70 mld. Kč
spravedlnosti .....	o 0,03 mld. Kč
dopravy .....	o 0,40 mld. Kč
zdravotnictví .....	o 1,00 mld. Kč

Proto MPSV ČR vítá návrh novely směrnice, který nově zavádí institut pracovní pohotovosti.



*Rád bych mu to zakázal, ale když my jim už pracovní pohotovost do pracovní doby  
jaksi nepočítáme.*

## 5. Legislativní procedura v EU (obecně)

Legislativa ve společenství probíhá zpravidla podle následujícího schématu. Původní iniciativa vychází většinou od Evropské rady, často ale i od Komise samotné.

- Komise vyhotoví nejprve návrh. Jedná-li se přitom o nové téma, je prvním krokem vytvoření Zelené knihy. Přitom se osobám, kterých se tento návrh týká, poskytuje možnost, aby zaujaly stanovisko, přizvou se experti, eventuálně se zadá vypracování studií. Někdy se po Zelené knize vypracuje ještě Bílá kniha s konkrétními představami nebo se ihned vyhotoví konkrétní návrh. Návrh vypracovávají odborně kompetentní generální ředitelství ve spolupráci s Právníckým úřadem a cestou šéfů kabinetů se dál předává Komisi, která návrh schvaluje.
- Evropský parlament (eventuálně i poradní orgány jako hospodářský a sociální výbor) zaujímá k tomuto návrhu stanovisko.
- Rada se poradí o navrženém právním aktu včetně navržených stanovisek a právní akt přijme. Kvora nutná pro schválení usnesení jsou přitom podle materie různá; odstoupí-li Rada od návrhu Komise, musí rozhodnout jednohlasně. Zpravidla je nutná kvalifikovaná většina.



Velký význam má v praxi Výbor stálých zástupců. Jeho úkolem je připravovat práci Rady a provádět úkoly, které na něj přenesla Rada. Označuje se také jako COREPER (Comité des représentants permanents). Je to grémium podřízené Radě, které obsahově a formálně připravuje celou činnost Rady. Zasedá každý týden ve dvou skupinách. Buď na úrovni velvyslanců (stálí zástupci, COREPER II), nebo na úrovni zástupců (zástupci stálých zástupců, COREPER I).

Výboru stálých zástupců podléhají pracovní skupiny, které se skládají ze zástupců členských států a pokrývají všechny činnosti EU. Tyto skupiny Rady (celkem více než 200) se zřizují podle potřeby buď na krátkou dobu, nebo jako dlouhodobá grémia. Základem těchto porad jsou zpravidla návrhy Komise, která se vždy účastní zasedání skupin Rady, jakož i výboru stálých zástupců. Na základě výsledků skupin Rady připravuje Výbor stálých zástupců příslušná zasedání Rady. Je-li ve fázi přípravy dosaženo dohody, je možné předložit tyto záležitosti Radě ke zjednodušenému přijímání usnesení. V tomto případě se může Rada v každém složení usnášet na bodech i mimo její vlastní kompetenci (například rakouský ministr zemědělství může rozhodnout o otázce ze sociální oblasti). I když není možné docílit úplné shody, stará se Výbor stálých zástupců o snížení počtu otevřených bodů. Na základě své věcné kompetence a stálé přítomnosti v Bruselu má obzvlášť důležitou roli jako centrála mezi EU a jejími členskými státy.

Parlament sice nemá obvykle pravé právo na spolurozhodování, avšak u některých materiích existuje procedura spolurozhodování. Je upravena ve článku 251 smlouvy o ES a pamatuje na trilog o vydávání právních norem mezi Evropským parlamentem, Radou a Komisí. Příslušný postoj nějakého orgánu má vliv na přijetí právního aktu. V samotném výsledku je přítom Evropský parlament stejně důležitý jako Rada.

Procedura se zahajuje tím, že Komise předloží Parlamentu a Radě návrh. Parlament odevzdá k tomuto návrhu stanovisko (první čtení EP). S vědomostí tohoto stanoviska provede Rada první čtení. Rada má nyní následující možnosti:

- Souhlasí-li se všemi změnami obsaženými ve stanovisku Evropského parlamentu, může navržený právní akt v pozměněném znění přijmout.
- Právě tak je možné právní akt přijmout okamžitě, jestliže Evropský parlament žádné změny nenavrhl.
- Ve všech ostatních případech se Rada dohodne na společném stanovisku a předá ho Evropskému parlamentu. Toto společné stanovisko Rada i podrobně odůvodní. I komise informuje parlament ve všech podrobnostech o svém stanovisku.

Nyní má Evropský parlament tři měsíce čas na reakci. Přitom má následující možnosti:

- Souhlasí-li se společným stanoviskem Rady nebo neschválí žádné usnesení, pak se dotyčný právní akt považuje za přijatý v té formě, jak to nařídilo společné stanovisko Rady.
- Odmítne-li Evropský parlament společné stanovisko Rady, pak se navržený právní akt považuje za nepřijatý, procedura tak ztroskotala.
- Schválí-li Evropský parlament změny společného stanoviska Rady, předá se pozměněné znění Radě a Komisi; komise odevzdá ke změnám své stanovisko.

Nyní má Rada tři měsíce čas na reakci a následující možnosti:

- Souhlasí-li se všemi změnami Evropského parlamentu, pak se právní akt v této formě přijme. Usnesení se v Radě schvaluje kvalifikovanou většinou, odevzdala-li však komise odmítající stanovisko k požadavku Parlamentu na změny, musí Rada rozhodnout jednohlasně.
- Nesouhlasí-li Rada se všemi změnami Evropského parlamentu, svolá prezident Rady po dohodě s prezidentem Evropského parlamentu do šesti týdnů smírčí výbor.

Začíná smírčí řízení: smírčí výbor se skládá z patnácti členů Rady a stejného počtu zástupců Evropského parlamentu. Výbor má za úkol docílit dohody o společném návrhu. Komise se účastní práce smírčího výboru a chápe se všech nutných iniciativ, aby usilovala o sblížení stanovisek Parlamentu a Rady. Podkladem pro jednání je společné stanovisko Rady společně se změnami navrženými Evropským parlamentem. Smírčí výbor má na svou činnost zásadně šest týdnů čas.

Výsledek spolurozhodovací procedury závisí na tom, jak dopadnou jednání ve smírčím výboru:

- Souhlasí-li smírčí výbor se společným návrhem, pak má jak Parlament, tak i Rada šest týdnů čas na to, aby přijaly společný právní akt podle společného návrhu. V Parlamentu je k tomu zapotřebí absolutní většiny odevzdaných hlasů, v Radě pak kvalifikované většiny.
- Nesouhlasí-li smírčí výbor se žádným společným návrhem, pak spolurozhodovací procedura ztroskotala a navrhovaný právní akt se nepřijme.

Konkrétní procedura, kdy se musel svolat smírčí výbor, se týkal směrnice o praní peněz. Po dohodě ve smírčím výboru bylo možné tuto směrnici vydat. Tato směrnice, která se týká i notářů, byla mezitím provedena v Rakousku. Přitom ale nebyly vydány žádné vlastní zákony, nýbrž se více zákonů – mezi nimi i notářský řád – novelizovalo.

## 6. Přílohy

### Příloha č.1

# EVROPSKÝ PARLAMENT

2004



2009

*Výbor pro zaměstnanost a sociální věci*

7. 1. 2005

## **PRACOVNÍ DOKUMENT**

k nejdůležitějším aspektům návrhu směrnice, kterou se mění směrnice 2003/88/ES  
o některých aspektech úpravy pracovní doby

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

Zpravodaj: Alejandro Cercas

## I. VÝCHODISKA

Směrnice 2003/88/ES<sup>1</sup> obsahuje dvě ustanovení (čl. 17 odst. 4 a čl. 18 odst. 1 písm. b) bod i)), která se měla přezkoumat do 23. listopadu 2003. Týkají se odchylek od REFERENČNÍHO OBDOBÍ pro délku týdenní pracovní doby vymezené v článku 6 a výjimky OPT-OUT, možnosti nepoužít článek 6 (maximální délka pracovní doby 48 hodin týdně) v případě, že k tomu pracovník dá svůj souhlas.

Evropská komise ve svém sdělení ze dne 30. prosince 2003<sup>2</sup> a v návrhu směrnice ze dne 22. září 2004<sup>3</sup> navíc navrhuje opravu DEFINIC PRACOVNÍ DOBY (článek 2), a také judikatura Soudního dvora (případy SIMAP<sup>4</sup> a Jäger<sup>5</sup>), která stanovuje, že doba pohotovosti je pracovní dobou, spočívá-li ve fyzické přítomnosti pracovníka na pracovišti.

Sociální partneři, na které se Komise obrátila v souladu s článkem 138 Smlouvy, se vzhledem ke svým rozdílným postojům vzdali možnosti dosáhnout v této oblasti dohody.

Evropský parlament se k uvedeným otázkám vyjádřil v únoru 2004<sup>6</sup>. Návrh Komise jeho stanovisko prakticky nezohledňuje, zejména pokud jde o individuální výjimku „opt-out“.

Komise navrhuje, v souhrnu, toto:

1. Zachovat institut individuální výjimky „opt-out“ a zároveň zpřísnit podmínky jejího použití v případech, kdy neexistuje nebo nemůže existovat kolektivní smlouva.
2. Dovolit členským státům, aby prodloužily referenční období až na 12 měsíců, s jedinou podmínkou, že budou konzultovat sociální partnery.
3. Opravit definice pracovní doby tak, aby neaktivní doba pohotovosti nebyla považována za pracovní dobu.

## II. PRÁVA, HODNOTY A CÍLE DOTČENÉ NÁVRHEM

Komise poukazovala na to, že přezkum je třeba provést s ohledem na čtyři kritéria: zaručení vysoké úrovně zdraví a bezpečnosti, zajištění pružnosti právních předpisů, sladění pracovního a rodinného života a zamezení zbytečného zatížení podniků. Zpravodaj tento záměr akceptuje, bude-li zřejmé, že předním cílem a jediným možným právním základem je zaručit v každém ohledu zdraví a bezpečnost pracovníků.

---

<sup>1</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9.

<sup>2</sup> KOM(2003)0843

<sup>3</sup> KOM(2004)0607

<sup>4</sup> Rozhodnutí ze dne 3. října 2000 ve věci C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) vs. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ECR 2000, s. I-7963

<sup>5</sup> Rozhodnutí ze dne 9. září 2003 ve věci C-151/02, žádost předložená Zemským pracovním soudem Šlesvicka-Holštýnska (Německo) v souvislosti s řízením probíhajícím před tímto soudem mezi Zemským městem Kiel a Norbertem Jaegerem, ECR 2003, s. I-8389

<sup>6</sup> Zpráva A. Cercase A5-00026/2004

Zpravodaj si je vědom toho, že je nezbytné nalézt kompromis mezi požadavky členských států, sociálních partnerů a politickými postoji Evropského parlamentu, který bude spočívat v dosažení rovnováhy mezi bezpečností a flexibilitou. Zpravodaj má za to, že takový kompromis je možný, bude-li se ve vztahu k navrhovanému souboru změn postupovat uváženě, s ohledem na záměr vymezený Komisí a v souladu se zprávou Wima Koka, která uvádí, že „vyšší pružnost není v rozporu s vysokou úrovní ochrany zdraví a bezpečnosti, pokud existují minimální požadavky na ochranu a přiměřená kontrola“.

Uvedená zásada minimálních evropských požadavků obecně a požadavků týkajících se maximální délky týdenní pracovní doby konkrétně představuje paradoxně hlavní problém při přezkumu směrnice, silně soustředěný **do diskuse o institutu výjimky „opt-out“**. Podle zpravodaje by v souladu se stanoviskem pléna Evropského parlamentu ve zprávě z roku 2004 zachování výjimky „opt-out“ znamenalo anulování zásady minimálních požadavků a členským státům by povolovalo nakládat s evropským sociálním právem podle jejich uvážení. Jedná se o úpravu, která je v rozporu se zásadami Smlouvy a v rozporu s veškerými důkazy o tom, že neomezená pracovní doba je významným rizikovým faktorem pro zdraví a bezpečnost pracovníků i pro sladění pracovního a rodinného života. **V této souvislosti se nejedná o zvýšení pružnosti předpisu, což by pro zpravodaje bylo přijatelné, ale o jeho úplné zrušení, s čímž zpravodaj vyjadřuje rozhodný nesouhlas.**

Teoretické a právní problémy tohoto typu již byly objasněny v době vzniku směrnice. Směrnice se právně opírá o článek 118 A Smlouvy (nyní článek 137), který zakládá možnost stanovit minimální evropské požadavky na ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků s cílem „harmonizovat stávající podmínky ve smyslu pokroku“. Původní směrnice již byla zpochybňována těmi, kteří popírali vztah mezi jejími požadavky (konkrétně maximální délkou pracovní doby) a úrovní zdraví a bezpečnosti. Polemikou se zabýval Soudní dvůr (rozhodnutí soudu ze dne 12. listopadu 1996 ve věci C-84-94, Spojené království vs. Rada Evropské unie<sup>7</sup>), který zamítl britskou žalobu a poukázal na to, že směrnice přiměřeně odpovídá na požadavek Smluv chránit zdraví a bezpečnost všech evropských pracovníků, aniž by porušovala zásadu proporcionality.

Tyto výroky se odrážejí ve zřetelných mandátech Evropské sociální charty a ještě zřetelnější podobu nabývají v souvislosti s projektem Ústavní smlouvy, jejíž součástí je Charta základních práv, s jasným poukazem na zvláštní postavení, které sociální práva jako skutečně základní práva občanů Evropské unie mají. Za všechny postačí jeden citát. V čl. II odst. 91 se uvádí toto:

1. Každý pracovník má právo pracovat v podmínkách, které respektují jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.
2. Každý pracovník má právo na omezení maximální délky pracovní doby a na denní i týdenní dobu odpočinku a také na placenou dovolenou za kalendářní rok.

---

<sup>7</sup> Případ C-84/94, ECR 1996, s. I-5755

A konečně, Komise bere ve svém hodnocení dopadu<sup>8</sup> v úvahu, že četné výzkumy, na něž odkazuje, potvrzují, že únava se s počtem odpracovaných hodin zvyšuje, a lze konstatovat, že

„délka pracovní doby přesahující 50 hodin může mít v dlouhodobém horizontu škodlivé účinky na zdraví a bezpečnost pracovníků“ (strana 22), přičemž uzavírá, že se „lze domnívat, že by situace byla bez výjimky „opt-out“ lepší“ (strana 24).

V uvedené studii Komise vyslovuje závěr (strana 25), že dlouhá pracovní doba je jednou z překážek vstupu žen do určitých zaměstnání, v nichž převažují muži, a mužům brání věnovat se roli rodičů, které se již nyní věnují v omezené míře.

Vzhledem k uvedenému je proto překvapující, že Komise ve stejném textu navrhuje výjimku „opt-out“ zachovat, i když za zprísňených podmínek, aby se zabránilo zneužívání známému ze zkušeností v Británii. Zpravodaj se domnívá, že zamezit zneužívání nestačí, protože se zabýváme otázkami, které se nedotýkají pouze svobody pracovníků, ale jejich zdraví a bezpečnosti. Na druhé straně nelze připustit, aby se dále zvyšovala byrokracie a zatížení podniků.

Zpravodaj je proto toho názoru, že je třeba během určité vhodné přechodné doby ukončit praxi používání výjimky „opt-out“ v těch členských státech, které ji ustanovily, a zřetelně postulovat, že její šíření a zobecňování v ostatních členských státech je nežádoucí.

Pokud jde o **referenční období**, směrnice standardně předepisuje období 4 měsíců (čl. 16 písm. b), od kterého je možné se odchýlit (články 17, 19) a které lze prodloužit na 6 měsíců nebo dokonce na 12 měsíců, prostřednictvím kolektivní smlouvy. Jak již bylo zmíněno, Komise navrhuje stanovit standardní předepsané období přímo na 12 měsíců, čímž dochází k anulování maximální délky pracovní doby, s jediným omezením, jímž je konzultace se sociálními partnery.

Zpravodaj se domnívá, že prodloužení referenčního období je odpovědí na důvodné obavy týkající se flexibility právního předpisu, přičemž stávající směrnice skutečně umožňuje flexibilní přístup pouze v podnicích, ve kterých se dojednávají kolektivní smlouvy, a je logické, že by měla být pružná pro všechny podniky, aby mohly reagovat na případné výkyvy v poptávce po svých aktivech a službách.

Prodloužení referenčního období může mít dopad na ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků, nalikoli umožní delší týdenní pracovní dobu a určitý počet delších pracovních dnů během roku. Nicméně platí, že anulování nemění normu týkající se celkového počtu odpracovaných hodin a celkového počtu hodin odpočinku, omezují se pouze na jejich odlišné uspořádání. Zpravodaj si proto myslí, že **anulování by mohlo být přijatelné za podmínek, které zaručí jeho odůvodněné a přiměřené použití, s kontrolou a zárukou ochrany zdraví a bezpečnosti.**

A konečně, záměr Komise změnit **definice pracovní doby** a anulovat judikaturu Soudního dvora o neaktivní době pohotovosti **je třeba velmi důsledně analyzovat.** Na jedné straně je prokázáno, že tato judikatura přináší finanční problémy a vážné

---

<sup>8</sup> SEC(2004)1154 Hlubší hodnocení dopadu, 22.09.2004

překážky pro normální fungování zdravotnických a jiných podobných zařízení v zemích či na místech s nedostatkem odpovídajícího personálu. Zpravodaj má za to, že potíže vyplývající z nedostatku odborníků jsou vážným argumentem, a evropské právní předpisy nemohou opomíjet problémy, které by ve velice konkrétních případech mohly ovlivnit normální fungování klíčových služeb pro občany.

Nicméně se rovněž domnívá, že **řešení předkládané Komisi není nejlepším řešením**. Není možné bezdůvodně měnit „acquis communautaire“ a vydávat zákony proti judikatuře Soudního dvora, která opakovaně a na základě velice důsledné argumentace považuje dobu pohotovosti v celé její délce za pracovní dobu. Jak upozorňují právníci, je zcela nezbytné, aby instituce Společenství respektovaly nedotknutelnost přijatých aktů, které mají dopad na právní situaci subjektů práva, a mělo by se provést, což se nestalo, hodnocení toho, zda změna definic neovlivní zdraví, bezpečnost a náhradní dobu odpočinku. Vzhledem k těmto důvodům jsem přesvědčen, že návrh Komise problém sice řeší, ale zároveň vytváří problémy nové, a je proto nezbytné najít řešení, které bude méně traumatické a bude mít menší sociální dopad.

Podstatou takového řešení by mohlo být **zachování stávajících definic a respektování judikatury** Evropského soudního dvora ve všech jejích přímých i nepřímých účincích při současném **otevření přístupu k řešení krátkodobých rozporů** v těch členských státech, v nichž by se správa veřejných služeb potýkala s problémem nedostatku personálu. Za tímto účelem navrhuji, aby v takových případech a s dodatečnými zárukami existovala **možnost odlišné kalkulace neaktivní doby pohotovosti pro výpočet maximální délky týdenní pracovní doby**, s upřednostněním konvenčního postupu tam, kde to bude možné, a s omezením tohoto opatření na nezbytné situace a osoby.

A konečně, **cílem sladění pracovního a rodinného života je třeba se zabývat v širším rozsahu**, než činí návrh Komise, v podobě nového bodu odůvodnění. Zpravodaj má za to, že by se tento závazek **měl obrážet i v části normativní**, a navrhuje proto, aby se posun směrem k větší flexibilitě dotýkal těhotných žen a žen po porodu pouze tehdy, pokud se tyto pracovnice nevyjádří v opačném smyslu.

Vzhledem k výše uvedeným úvahám zpravodaj věří, že je možné a nutné najít vůči všem cílům vyvážené a spravedlivé řešení, přičemž v případě rozporu bude mít přednost ochrana zdraví a bezpečnosti. K nalezení takového společného a rovnovážného bodu je nezbytná reforma jako **jediný program jednání, v němž budou rovnocenně posouzeny dohody a kompromisy**. Navrhuje proto, aby byl spolu s klíčovými výroky zprávy vázán následující návrh zpravodaje:

### **III. NÁVRH ZPRAVODAJE**

#### **A. USTANOVENÍ O VÝJIMCE „OPT-OUT“**

Možnost nepoužít průměrnou týdenní pracovní dobu v délce 48 hodin podle článku 6, kterou povoluje článek 22 směrnice, se musí zrušit ke dni vstupu směrnice v platnost. Lze však připustit, aby členské státy, jejichž právní systém určitou formu výjimky „opt-out“ obsahuje, měly k dispozici jistý čas na její postupné zrušení, nejpozději však do 1. února 2010.

## B. REFERENČNÍ OBDOBÍ

*Anulování referenčního období se má přednostně provádět prostřednictvím kolektivní smlouvy, lze však povolit, aby jej právně upravovaly také jednotlivé členské státy, za předpokladu, že:*

- 1) zaručí absolutní ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků. Vzhledem k předchozím zkušenostem s jinými odchylkami je nezbytné vyžadovat, aby podnik uchovával písemné údaje o pracovním režimu každé z dotčených osob a aby se tyto osoby podrobily každoroční bezplatné lékařské prohlídce;*
- 2) existují oprávněné důvody v zájmu lepší organizace práce;*
- 3) budou informováni a konzultováni zástupci pracovníků;*
- 4) zaručí, že se v žádném týdnu v roce nepřekročí meze průměrné délky pracovní doby stanovené Evropskou sociální chartou;*
- 5) zaměstnavatel bude své zaměstnance informovat o rozvržení pracovní doby 4 týdny předem, aby pracovníci mohli sladit svůj pracovní a rodinný život;*
- 6) bude zaručeno, že není na překážku sladování pracovního a rodinného života. Bylo by vhodné, aby těhotné ženy a ženy v prvním roce po porodu byly z jejich požadavků vyňaty.*

## C. NEAKTIVNÍ DOBA POKYTOVOSTI NA PRACOVIŠTI

Neaktivní část doby pokytoivosti na pracovišti bude i nadále pracovní dobou. Členské státy nebo kolektivní dohody budou nicméně moci upravovat pragmatická řešení problémů vyplývajících ze struktury či krátkodobosti služeb, včetně změny vzorců pro výpočet pracovní doby v uvedené neaktivní době způsobem odlišným od aktivní doby. K tomuto specifickému systému výpočtu pracovní doby se přihlédne při dodržování maximální délky týdenní pracovní doby stanovené touto směrnicí.

*Kolektivní smlouvy nebo vnitrostátní předpisy, které takové specifické vzorce pro neaktivní dobu připustí, musí stanovovat zvláštní přístup v případech, kdy dotčenými pracovníky jsou těhotné ženy nebo ženy v prvním roce po porodu.*



## **Příloha č. 2 - tabulky a statistiky**

### **Pracovní pohotovost ve zdravotnictví za rok 2003:**

zatím dostupné statistické údaje o rozsahu a mzdové náročnosti pracovní pohotovosti ve zdravotnictví:

1. počet hodin pracovní pohotovost celkem: 7 993 532
2. podíl pracovní pohotovosti na pracovišti: 51 %
3. počet pracovní pohotovosti na pracovišti: 4 076 701
4. počet lékařů k zabezpečení pohotovosti: 2 000
5. prostředky na platy: 840 000 000 Kč  
(odměňování pracovní pohotovosti podle § 19 zákona č. 143/1992 Sb., o platu)
6. celkové osobní náklady potřebné: 1 150 000 000 Kč

### **Pohotovost v podnikatelské sféře za rok 2003:**

Statistika nesleduje počet hodin pohotovosti. Informační systém o průměrném výdělku poskytuje informaci o výši odměny za pracovní pohotovost – sleduje se jako složka hrubé měsíční mzdy zaměstnance.

Takže lze konstatovat, že pohotovost v podnikatelské sféře se týká zejména těchto povolání:

<b>Název povolání.....</b>	<b>Podíl odměny za pohotovost (v hrubé mzdě v %)</b>
Vedoucí pracovníci v dopravě, skladování, poštovních úřadech a telekomunikacích.....	0,7
Vedoucí provozního útvaru dopravní organizace .....	1,0
Projektanti a analytici výpočetních systémů .....	1,4
Ostatní odborníci zabývající se výpočetní technikou.....	1,2
Správce integrovaných informačních systémů.....	1,5
Lékaři .....	5,9
Mistři elektrovýroby, výroby a rozvodu energie.....	2,2
Vlakvedoucí, vlakové čety a průvodčí .....	1,5
Hasiči.....	2,0

## Přehled o týdenní pracovní době v ČR

### Odpracované hodiny celkem a hodiny placené, ale neodpracované za rok 2002

odvětví	Počet odprac. hodin	Z toho přesčas	40 hod. týdenní pracovní doba		37,5 hod. týdenní pracovní doba		Počet placených, ale neodpracovaných hodin
Průmysl celkem	1 669	59	1 738	53	1 637	61	305
Stavebnictví	1 769	67	1 774	71	1 760	66	263
Obchod, opravy mot. vozidel a spotřební zboží	1 792	28	1 812	32	1 746	16	218
Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	1 707	68	1 825	74	1 646	66	290
Školství	1 749	25	1 751	25	1 638	0	312
Zdravotnictví	1 761	65	1 763	64	1 760	65	314
<b>ČR celkem</b>	<b>1 730</b>	<b>49</b>	<b>1 778</b>	<b>43</b>	<b>1 656</b>	<b>63</b>	<b>278</b>

Pokud jde o rozsah přesčasů, tak v roce 2002 v průměru za ČR měsíční průměrný počet přesčasových hodin činil 49 hodin, nejvyšší počet přesčasových hodin odpracovali zaměstnanci v dopravě, skladování, na poštách a telekomunikaci, nejméně ve školství.

### Statistický přehled o typech pracovních úvazků:

#### Vývoj vybraných ukazatelů zaměstnanosti, 1993 – 2002

	1993 (v tis.)	Podíly z celku (v %)	2002 (v tis.)	Podíly z celku (v %)	Index 02/93	Rozdíl podílů 02-93 (p.b.)
zaměstnaní celkem	4 873,5		4 796,0		98,4	
z toho ženy	2 138,1	43,9	2 076,4	43,3	97,1	-0,6
Z celku						
osoby se ZPS	207,2	4,3	95,1	2,0	45,9	-2,3
z toho TZP	39,2	0,8	14,2	0,3	36,2	-0,5
starší pracovníci (55-64 let)	315,0	6,5	491,9	10,3	156,2	3,8
mládež (15-19 let)	284,9	5,9	42,5	0,9	14,9	-5,0
mající druhé (další) zaměstnání	251,0	5,2	116,0	2,4	46,2	-2,8
úvazek na dobu neurčitou nebo jako podnikatel	4 629,6	95,0	4 424,6	92,3	95,6	-2,7
úvazek na dobu určitou	243,9*	5,0	331,9	6,9	136,1	1,9
na plnou pracovní dobu	4 406,8	90,4	4 526,9	94,4	102,7	4,0
na zkrácenou pracovní dobu	312,0	6,4	231,2	4,8	74,1	-1,6
z toho podzaměstnaní	56,2	1,6	31,6	0,7	56,2	-0,9

\* Práce dočasná, příležitostní a sezónní, dle údajů ČSÚ

Pokud bychom uvažovali zavedení principu sčítání pracovní doby a faktické odstranění vedlejších pracovních úvazků, pak by tento krok mohl otevřít potenciál dodatečné zaměstnanosti v relaci asi 1,5% z celkového počtu zaměstnaných, tj. asi 70000 nových pracovních míst.

Na druhou stranu není zcela prokázána jednoznačná úměra mezi plošným zkracováním pracovní doby a zvyšováním zaměstnanosti.

Toto opatření by zřejmě vedlo ke zvýšení podílu dílčích pracovních úvazků, což je v souladu s trendem prosazovaným v rámci evropské strategie zaměstnanosti směrem k větší flexibilitě trhu práce, nicméně v našich podmínkách využívání zkrácených pracovních úvazků naráží na obecně nízkou příjmovou úroveň.

Názor soc. ek.: vzhledem k nízkému rozsahu dalších pracovních úvazků a k nevýznamnému možnému vlivu na zvýšení zaměstnanosti není zcela relevantní přijímat opatření k jejich omezení.

## 7. Slovníček pojmů

**BOZP** - bezpečnost a ochrana zdraví při práci

**CEEP** - sdružení evropských zaměstnavatelů ve veřejném sektoru

**ČMKOS** - Českomoravská konfederace odborových svazů

**EOK** - Evropská odborová konfederace

**EP** - Evropský parlament

**ES** - Evropská společenství

**ESD** - Evropský soudní dvůr

**Eurochambres** - Spolek evropských obchodních komor

**EUROSTAT** - Statistický úřad Evropské komise

**FEMS** - Evropská federace lékařů zaměstnanců

**ILO** - Mezinárodní organizace práce

### **kolektivní smlouva**

smlouva mezi zástupci zaměstnanců - odbory a zaměstnavatelem (výsledek kolektivního vyjednávání)

### **kolektivní vyjednávání**

vyjednávání pracovních podmínek mezi zástupci zaměstnanců - odbory a zaměstnavatelem

### **komunitární právo**

zahrnuje směrnice, nařízení, rozhodnutí přijatá na základě Smluv a další prameny práva, které tvoří dohromady primární právo Evropské unie a Společenství

### **Lisabonská agenda**

komplexní strategie přijatá na summitu Evropské rady v Lisabonu v březnu 2000 a jejímž cílem je přeměnit EU do roku 2010 v "nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomiku, schopnou udržitelného růstu s lepšími pracovními místy a posílenou sociální soudržností"

### **opt-out individuální**

individuální dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve které zaměstnanec souhlasí s překročením maximální délky týdenní pracovní doby

### **opt-out kolektivní**

souhlas s překročením maximální délky týdenní pracovní doby, který je obsažen v kolektivní smlouvě a vyplývá z kolektivního vyjednávání

### **pracovní pohotovost**

doba, v níž je zaměstnanec na místě určeném zaměstnavatelem a je připraven vykonávat práci pro zaměstnavatele dle pracovní smlouvy v případě potřeby

### **pracovní pohotovost - aktivní část**

ta část pracovní pohotovosti, ve které zaměstnanec skutečně vykonává práci pro zaměstnavatele

### **pracovní pohotovost - neaktivní část**

ta část pracovní pohotovosti, ve které k výkonu práce nedochází

### **Rada - Rada Evropy**

### **referenční období**

období pro výpočet průměrné týdenní pracovní doby (48 hodin včetně práce přesčas)

### **Sociální charta**

Charta základních sociálních práv zaměstnanců, která byla přijata v roce 1989 všemi členskými státy ES kromě Velké Británie a jejímž cílem je zajistit, aby určitá sociální práva byla v dotčených zemích respektována

### **transpozice**

převedení právního předpisu Evropské unie do právního řádu (zákona) členského státu

### **UNICE**

sdružení evropských zaměstnavatelů ve veřejném sektoru

**PRACOVNÍ DOBA** (studie)

**Autoři:** © Jiří Maštálka - poslanec Evropského parlamentu a kolektiv

**Ilustrace:** © Michael Marčák

**Vydala:** Česká delegace GUE/NGL v Evropském parlamentu  
Duben 2005

**Vytiskl:** TYPOS, tiskařské závody, a.s., závod Klatovy



## MUDr. Jiří Maštálka

- 1956 narozen v Sušici
- 1975-1979 studium medicíny na Volgogradském lékařském institutu
- 1979-1981 studium medicíny na Kyjevském lékařském institutu
- 1981 Fakultní nemocnice v Plzni na 1. interní klinice
- 1984 atestace I. stupně z vnitřního lékařství
- 1989 atestace II. stupně z kardiologie
- 1981-1994 spoluautor řady odborných prací z oblasti neinvazivní kardiologie, zejména echokardiografie
- 1990 poslanec Federálního shromáždění
- 1994-1998 člen zastupitelstva městské části Plzeň - město
- 2003-2004 pozorovatel při Evropském parlamentu
- 2004- poslanec Evropského parlamentu, člen Výboru pro zaměstnanost a sociální politiku EP, člen Výboru pro životní prostředí a veřejné zdraví EP

člen České lékařské komory a České kardiologické společnosti

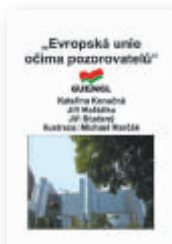
ženatý, má dva syny

hovoří anglicky a rusky

dosud vyšlo

K. Konečná, J. Maštálka

Evropská unie očima pozorovatelů



O. Krejčí, K. Konečná, J. Maštálka

Sametová revoluce - pohled ze Strakovky

