

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Diplomová práce

**Postavení zaměstnance v českém a německém pracovním
právu a vliv práva Evropské unie**

Eliška Lencová

Plzeň 2023

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

Diplomová práce

**Postavení zaměstnance v českém a německém
pracovním právu a vliv práva Evropské unie**

Západočeská univerzita v Plzni

Obor: Právo a právní věda

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Eliška LENCOVÁ**
Osobní číslo: **R18M0473P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Právní postavení zaměstnance v českém a německém pracovním právu a vliv práva Evropské unie**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Prameny práva
3. Práva a povinnosti zaměstnance
4. Ochrana postavení zaměstnance
5. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- Svoboda, P. Úvod do evropského práva. 6. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019.
- Hůrka, P. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020.
- Thüsing, G. Europäisches Arbeitsrecht. 3. vollständig neu bearbeitete Auflage. C.H.Beck, 2017.
- Dütz, W., Thüsing, G. Arbeitsrecht. 26. neu bearbeitete Auflage. C.H. Beck, 2021.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů
- Směrnice, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení 200/78/ES
- Směrnice o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy 2002/73/ES a 2006/54/ES
- Směrnice o agenturním zaměstnávání 2008/104/ES
- Směrnice o ochraně mladistvých pracovníků 94/33/ES
- Směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby 2003/88/ES
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Jugendarbeitsschutzgesetz Arbeitszeitgesetz

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **3. února 2022**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2023**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 8. září 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Postavení zaměstnance v českém a německém pracovním právu a vliv práva Evropské unie" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Plzni dne 11.3.2023



Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu mé diplomové práce Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D. za pomoc, cenné rady a připomínky, které mi poskytl.

Obsah

Abecední seznam použitých zkratk	1
1 Úvod	2
2 Prameny práva	4
2.1 Právní úprava pracovního práva ve Spolkové republice Německo se zaměřením na její specifika	4
2.1.1 Roztříštěná zákonná úprava.....	6
2.1.2 Kolektivní pracovní právo a kolektivní smlouvy jako pramen práva	8
2.1.2.1 Podniková rada.....	9
2.2 Právní úprava pracovního práva v České republice	11
2.2.1 Právní úprava kolektivního pracovního práva v ČR	12
2.3 Úprava pracovního práva v právu Evropské Unie	14
2.3.1 Volný pohyb pracovníků	17
2.3.2 Důraz na zákaz diskriminace a rovné zacházení	18
2.3.3 Kolektivní pracovní právo v právu EU	19
3 Práva a povinnosti zaměstnance	21
3.1 Předmět individuálního pracovněprávního vztahu.....	22
3.1.1 Povinnost vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele	24
3.1.2 Právo na informace o obsahu pracovního poměru	24
3.2 Právo na úplatu za práci	27
3.2.1 Minimální mzda	29
4 Ochrana postavení zaměstnance	31
4.1 Ochrana v oblasti pracovní doby.....	31
4.2 Ochrana v oblasti trvání pracovního poměru	32
4.2.1 Ochrana v oblasti skončení pracovního poměru	34
4.3 Všeobecné rovné zacházení v zaměstnání a povolání.....	37
4.3.1 Přípustné formy rozdílného zacházení	41
4.3.2 Pozitivní opatření	42
4.3.3 Mimosoudní možnosti ochrany postavení zaměstnance ve věcech rovného zacházení	43
4.4 Soudní ochrana postavení zaměstnance	45
4.4.1 Soudní ochrana postavení zaměstnance ve věcech rovného zacházení	49
4.5 Ochrana vybraných skupin zaměstnanců	50
4.5.1 Ochrana zaměstnanců v agenturním zaměstnávání.....	51
4.5.2 Ochrana matek a těhotných zaměstnankyň	56
4.5.3 Ochrana mladistvých zaměstnanců	60
5 Závěr	63
Resumé	65
Seznam použitých zdrojů	66

Judikatura.....	69
Právní předpisy, mezinárodní smlouvy a kolektivní smlouvy	71

Abecední seznam použitých zkratek

AGG	Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	zákon o všeobecném rovném zacházení
BAG	Bundesarbeitsgericht	Spolkový pracovní soud
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch	všeobecný zákoník občanský
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz	zákon o pracovních soudech
ArbZG	Arbeitszeitgesetz	zákon o pracovní době
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	zákon o dočasném přidělení zaměstnanců
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz	zákon o organizaci podniků
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch	občanský zákoník
BGBI	Bundesgesetzblatt	spolková sbírka zákonů
EntTranspG	Entgelttransparenzgesetz	
EU	Evropská unie	
GG	Grundgesetz	základní zákon – Ústava Spolkové republiky Německo
HGB	Handelsgesetzbuch	obchodní zákoník
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz	zákon o ochraně mládeže při práci
KSchG	Kündigungsschutzgesetz	zákon o ochraně před výpovědí
MiLoG	Mindestlohnsgesetz	zákon o minimální mzdě
MuSchG	Mutterschutzgesetz	zákon o ochraně matek
NachwG	Nachweisgesetz	zákon o doložení pracovních podmínek
o.s.ř.	občanský soudní řád	
z.ř.s.	zákon o zvláštních řízeních soudních	
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie	
SEU	Smlouva o EU	
SFEU	Smlouva o fungování EU	
SRN	Spolková republika Německo	
TVG	Tarifvertragsgesetz	zákon o tarifních smlouvách
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz	zákon o částečných a časově omezených pracovních úvazcích
ÚS	Ústavní soud	
ZPO	Zivilprozessordnung	občanský soudní řád

1 Úvod

Cílem práce je najít, porovnat a rozebrat rozdíly v postavení zaměstnanců podle českého a německého pracovního práva a popsat vliv práva Evropské unie na jejich postavení.

Právní postavení zaměstnance v českém a německém právu a vliv práva Evropské unie je téma, které má vedle teoretického významu i praktický aspekt. V prostoru volného pohybu, který EU vytvořila, roste počet zaměstnanců, kteří cestují za prací mimo území svého domovského státu. S velkým množstvím českých občanů a rezidentů, kteří pracují v zahraničí, ale i cizinců pracujících v ČR, se jedná o aktuální a živou problematiku, zejména v příhraničních oblastech.

Autorka si pokládá otázku: lze najít i přes harmonizaci provedenou evropským právem podstatné rozdíly v právním postavení zaměstnanců?

V oblasti pracovního práva se legislativa Evropské unie koncentruje na ochranu slabší strany pracovněprávního vztahu – zaměstnance. Vedle toho směřuje legislativa ke zvýšené ochraně vybraných skupin zaměstnanců, zejména mladistvých, těhotných žen a matek a dalších skupin. V oblasti pracovního práva působí EU především směrnicemi, jejichž transpozice do národních právních ráďů poskytuje národním zákonodárcům jistou míru volnosti. V rámci srovnání se tato práce zabývá otázkou, jak využívají zákonodárci prostoru, který jim směrnice při transpozici poskytují. Právo Evropské unie představuje minimální standard ochrany, který může členský stát pomyslně překročit a zajistit adresátům práva lepší ochranu nebo podmínky. Právě srovnání českého a německého pracovního práva nám dává možnost porovnat, jak si tyto dva členské státy vedou při transpozici evropského práva.

Pro zodpovězení položené otázky je třeba prozkoumat prameny práva v obou národních právních řádech i na evropské úrovni v rozsahu potřebném pro účel práce. První část práce obsahuje obecné výklady o pramenech práva. Pro účely práce se jedná o rozbor současné zákonné právní úpravy a v případě potřeby výjimečně i o stručné vysvětlení jejího historického vývoje. Kromě právních předpisů je věnována pozornost rozhodovací praxi Soudního dvora EU a německých pracovních soudů.

Dále se diplomová práce věnuje pojmu postavení zaměstnance a podstatě závislé práce. Definicí postavení zaměstnance podporuje historickým výkladem

pojmu a komparací. Cílem je definovat instituty, které mají největší vliv na postavení zaměstnance, případně pojmenovat nedostatky úpravy a popsat problémy při aplikační praxi. Pro účely práce je nezbytné se omezit na vybrané oblasti pracovního práva a z nich popsat jen zásadní instituty.

Stěžejní část práce se zabývá ochranou zaměstnanců nejprve v obecné rovině a poté se zaměřením na vybrané skupiny zaměstnanců. Blíže popisuje právní úpravu zaměřenou na zaměstnance ve specifickém postavení, které je může znevýhodňovat oproti ostatním zaměstnancům.

Autorka v diplomové práci na základě níže uvedené definice postavení zaměstnance vybírá několik oblastí pracovního práva. Ty mají největší vliv na právní postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Ke kvalifikovanému posouzení postavení zaměstnance je nezbytné definovat jejich atributy. U jednotlivých oblastí je proto jejich stručné vysvětlení. Dále jsou uvedeny konkrétní prameny pro úpravu oblasti v právu EU, ČR a SRN. U každé oblasti jsou vybrány stěžejní instituty. Ty jsou podrobněji rozebrány, je představena evropská úprava a následně implementace nebo samostatná úpravu v obou národních právních řádech. Závěr každé kapitoly je věnován shrnutí oblasti a upozornění na vybraná specifika německé právní úpravy, na největší problémy nebo otázky v dané oblasti a možnosti budoucího vývoje.

2 Prameny práva

Předtím než je možné se zabývat právní problematikou je třeba se jako první podívat na právní prameny. Práce se zabývá především prameny práva ve formálním smyslu, ačkoli nejsou čistě formální prameny vždy dostačující pro poznání právní problematiky. Je třeba formální prameny práva doplnit o prameny, které nespádají mezi běžné formální prameny práva, a to zejména o judikaturu. Prameny práva se dělí na vnitrostátní, evropské a mezinárodní. Aby bylo možné porovnat postavení zaměstnanců ve dvou právních řádech, je třeba věnovat se pramenům práva těchto právních řádů a dále pramenům práva Evropské unie. Struktura právních řádů a povaha jednotlivých pramenů je mimo jiné stěžejní pro pochopení vlivu práva Evropské unie.

Diplomová práce je vypracována podle právního stavu k 11.3.2023.

2.1 Právní úprava pracovního práva ve Spolkové republice Německo se zaměřením na její specifika

Ve Spolkové republice Německo neexistuje systematická kodifikovaná úprava pracovního práva. Úpravu obsahuje množství jednotlivých zákonů, ty do značné míry doplňují úmluvy kolektivního pracovního práva, zejména tarifní smlouvy.¹

Hlavním znakem právní úpravy pracovního práva ve Spolkové republice Německo je zejména její roztržitost. Roztržitost má dvě úrovně. První úroveň je horizontální. Německé pracovní právo není kodifikováno, jeho úprava je roztržitá v různých zákonech. Základ obsahuje občanský zákoník (BGB)², další úpravu stanovují samostatné zákony. Dále je německá úprava roztržitá na úrovni vertikální. Tato roztržitost je způsobená federální organizací Spolkové republiky Německo. Jednotlivé spolkové země mají nebo mohou mít svoji vlastní úpravu některých institutů pracovního práva. Spolkové země nemají možnost stanovit si úpravu naprosto odlišnou v základních a důležitých institutech pracovního práva.³

¹ KOCHER, Eva, 2016. *Europäisches Arbeitsrecht*. Baden-Baden: Nomos. ISBN 978-3-8487-0869-7., s. 149

² BGB – Bürgerliches Gesetzbuch (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738)

³ DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7., s. 35

Německo je členem Evropské unie po delší dobu než ČR. Na právní úpravy by to nemělo mít vliv, protože úprava Německa i České republiky by měla být unifikovaná evropským právem do stejné míry.

Německým právem se rozumí právo platné na území Spolkové republiky Německo. Spolková republika Německo je federativní stát, jehož legislativa se rozpadá na legislativu celostátní nebo také spolkovou, a legislativu jednotlivých spolkových zemí, kterých je celkem šestnáct. Tvorbu pracovního práva si mezi sebe dělí spolek a jednotlivé spolkové země podle čl. 74 Základního zákona (GG)⁴, ústavy Spolkové republiky Německo. Hovoří se o takzvaném konkurujícím zákonodárství. Základní zákon (GG) určí, že konkurující zákonodárství zahrnuje oblast pracovního práva, včetně některých zvláště vyjmenovaných oblastí jako je zabezpečení v nezaměstnanosti a sociální pojištění. Jak bude dále nastíněno, jsou nejdůležitější oblasti upraveny na úrovni spolkové. Spolkové právo má přednost před právem spolkových zemí podle čl. 31 Základního zákona, a to i před ústavami jednotlivých spolkových zemí. I v německém právu platí aplikační přednost evropského práva.

Normy německého pracovního práva jsou takzvaně jednostranně zavazující.⁵ Stanoví-li norma minimální úroveň ochrany zaměstnance, zavazuje norma adresáty v tom směru, že nelze stanovit jiné pravidlo pro zaměstnance méně výhodné. Odchýlení od jednostranné normy, které je ku prospěchu zaměstnance, je možné. Jedním z principů německého pracovního práva je tzv. Tarifdispozitivität – tarifní dispozitivita. Ta zjednodušeně znamená, že odchýlení od zákonné normy i v neprospěch zaměstnance je možné v kolektivní smlouvě. V německém pracovním právu se rozlišují dva druhy kolektivních smluv: tarifní smlouvy a podnikové dohody, přičemž tarifní smlouvy jsou významnější, protože podnikové dohody se uzavírají jen na úrovni jednotlivých podniků. Kolektivní smlouvu je v SRN vázána velká část zaměstnanců, což snižuje důležitost právní úpravy obsažené v zákonech.⁶

⁴ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (BGBl. S. 1)

⁵ DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7., s. 33

⁶ RANDLOVÁ, Nataša, Lucie BRÁZDOVÁ a Lucie HOŘEJŠÍ. *Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR pod vlivem nových trendů v OECD: Právní analýza* [online]. 2021 [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/images/Analýza_Budoucnost_kolektivn%C3%ADho_vyjednáván%C3%AD.pdf, s. 45

Spolková republika Německo náleží do kontinentálního právního systému, proto ani tam nemá soudcovské právo povahu závazného pramene práva. Obdobně jako u nás má ovšem judikatura faktický vliv na právní praxi.

Specifikem německého pracovního práva je absence kodifikace. Normy pracovního práva se nachází ve velkém množství samostatných předpisů, které mají často velmi úzké zaměření. Tyto normy náleží z podstatné části do soukromého práva. Normy pracovního práva jsou obsaženy i v právu veřejném, mimo jiné na ústavní úrovni.

Základní zákon (GG) obsahuje katalog základních práv a další ustanovení významná pro pracovní právo. Zejména vztah mezi spolkovými zeměmi a spolkem, rozdělení zákonodárné moci a úpravu spolupráce mezi nimi.

Pramenem pracovního práva jsou dále předpisy práva Evropské unie, kterým bude věnována samostatná podkapitola, a mezinárodní právo.

2.1.1 Roztříštěná zákonná úprava

Na zákonné úrovni je třeba na prvním místě mezi prameny pracovního práva v SRN zmínit občanský zákoník (BGB). Ten vedle obecných ustanovení týkajících se osob, právní subjektivity, právního jednání a způsobilosti k právnímu jednání, odpovědnosti a dalších institutů upravuje pracovní smlouvu v ustanovení § 611a. BGB dále obsahuje ustanovení týkající se pracovního poměru, přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, odchylky úpravy odpovědnosti zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli od obecné úpravy, výpovědní doby a formu výpovědi.

Vedle BGB je pramenem pracovního práva ještě jeden zákoník, a to obchodní zákoník – Handelsgesetzbuch (HGB).⁷ Ustanovení v něm se týkají především zastoupení osob a specifických pracovních vztahů. Jedná se například o tzv. Handlungsbeihilfe §59 a násl. HGB, dále obchodní zákoník obsahuje specifická pravidla týkající se zákazu konkurence.

Po BGB a HGB následuje široká škála zákonů, které upravují specifické oblasti. Na prvním místě je třeba zmínit Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)⁸, který upravuje všeobecné pravidlo rovného zacházení. Příkaz rovného

⁷ Handelsgesetzbuch (BGBI. I S.219)

⁸ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (BGBI. I S. 1897)

zacházení je obsažen i v Základním zákoně v čl. 3 jako rovnost před zákonem. V oblasti pracovního práva se princip rovného zacházení vyvíjel díky judikatuře Spolkového pracovního soudu⁹ jako *allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz* (přeloženo jako zásada všeobecného rovného zacházení v pracovním právu). Všeobecná pracovníprávní zásada rovného zacházení zakazuje, aby zaměstnavatel svévolně a bezdůvodně znevýhodňoval jednoho zaměstnance oproti zaměstnanci ve srovnatelném postavení.

Na rozdíl od příkazů rovného zacházení v AGG nebo v jiných zákonech, které zapracovávají předpisy Evropské unie, zakazuje tato zásada nerovné zacházení z jakéhokoli důvodu. Neomezuje se tedy jen na zákonem vyjmenované vlastnosti.¹⁰ Samotný AGG si klade za cíl zabránit znevýhodňování na základě důvodů jako je rasa, věk, náboženství, pohlaví atd. podle §1 AGG. Má tedy širší rozsah i na jiná právní odvětví než zásada rovného zacházení v pracovním právu, jak popsána výše. Z AGG je pro pracovní právo významný § 12, kde zákon stanovuje zaměstnavateli povinnost k opatřením, které chrání před znevýhodňováním zaměstnanců. AGG implementuje několik evropských směrnic, zejména 2000/43/ES Rady, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnici Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Zásada rovného postavení má svůj odraz v mnoha dalších zákonech, například v § 1 odst. 1 zákona o zlepšení podnikového důchodového zabezpečení.¹¹

Další úprava pracovního práva se rozpadá do velkého množství zvláštních zákonů. Z nich jsou vybrány ty, které jsou významné pro postavení zaměstnance a z nichž je čerpáno v dalších částech práce.

Ochranou osob mladších osmnácti let při práci se zabývá zákon na ochranu pracující mládeže, který upravuje zaměstnávání osob mladších osmnácti let, zákaz zaměstnávání dětí a výjimky z něj, omezení práce v noci, pravidla pro čerpání dovolené a další pravidla.¹² Dalším zákonem je zákon o ochraně matek

⁹ Zejména rozsudek Bundesarbeitsgerichtshof ze dne 13.9.1956 2 AZR 152/54 nebo rozsudek Bundesarbeitsgerichtshof ze dne 3.12.1954 1 AZR 150/54

¹⁰ THÜSING, Gregor, 2017. *Europäisches Arbeitsrecht*. 3. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-68022-9., s. 81

¹¹ Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BGBI. I S.3610)

¹² Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) (BGBI. I S. 965)

v práci a při získávání vzdělání¹³, jeho cílem je chránit zdraví žen a jejich dětí během těhotenství, po porodu a během období kojení a zabránit znevýhodňování žen během tohoto období.

Existují i samostatné zákony věnující se problematice pracovní doby¹⁴, minimální mzdy¹⁵ a ochrany před výpovědí¹⁶.

2.1.2 Kolektivní pracovní právo a kolektivní smlouvy jako pramen práva

Pramenem pracovního práva ve Spolkové republice Německo je i kolektivní pracovní právo. V německém právním řádu mezi kolektivní smlouvy řadíme Tarifverträge – tarifní smlouvy a Betriebsvereinbarungen – podnikové dohody.

Normativní část tarifní smlouvy je všeobecně a bezprostředně závazná. Tarifní smlouva je právní jednání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich svazy a upravuje práva a povinnosti i v oblasti jednotlivých individuálních pracovních vztahů. Tarifní smlouvy mohou být rámcové nebo upravovat odměnu za práci. Rámcové tarifní smlouvy upravují další pracovní podmínky kromě odměny jako například dovolenou nebo délku pracovní doby. Normativní část tarifní smlouvy zavazuje i třetí strany, které nejsou smluvní stranou obdobně jako kolektivní smlouvy vyššího stupně v ČR za podmínek stanovených v § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG).¹⁷ Všeobecnou závaznost prohlašuje Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí. Případné spory o účinnosti prohlášení všeobecné závaznosti rozhodují pracovní soudy. Pokud kvůli chybám dojde k neplatnosti takového prohlášení, může být neplatnost zhojena, výjimečně i se zpětnou účinností.¹⁸ I tarifní smlouvy se zapisují do registru (Tarifregister), ten vede podle § 6 TVG Spolkové ministerstvo práce a sociálních

¹³ Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) (BGBl. I S. 1228)

¹⁴ Arbeitszeitgesetz – ArbZG (BGBl. I S. 1170)

¹⁵ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohn, Mindestlohngesetz – MiLoG, (BGBl. I S. 1348)

¹⁶ Kündigungsschutzgesetz – KSchG, (BGBl. I S. 1317)

¹⁷ (BGBl. I S. 1323)

¹⁸ Usnesení Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) ze dne 23.02.2022, ve věci 10 ABR 33/20

věci, je dostupný pouze v listinné podobě, nikoli elektronicky. Registry tarifních smluv vedou i jednotlivé Spolkové země.¹⁹

V případě rozporu tarifní smlouvy s podnikovou dohodou má přednost smlouva tarifní. Podniková dohoda je obdobou smlouvy tarifní. Jak vyplývá z názvu, uzavírá se podniková dohoda na úrovni jednotlivých podniků. Podnikovou dohodu uzavírá se zaměstnavatelem podniková rada jako orgán reprezentující zaměstnance.

2.1.2.1 Podniková rada

Podniková rada je orgán nezávislý na odborech, který má právo na spolurozhodování o pracovních podmínkách a provozních otázkách v konkrétním podniku, kde působí. V rozsahu těchto práv může zaměstnavatel činit opatření jen na základě souhlasu nebo dohody s podnikovou radou. Vedle toho má podniková rada účastnická práva, například právo na informace nebo poradní práva.²⁰ Podniková rada není právnickou osobou, nemá právní osobnost.²¹ Úpravu podnikových smluv, podnikových rad a souvisejících otázek upravuje Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)²² – zákon o organizaci podniků. Ten upravuje účast a spolurozhodování zaměstnanců prostřednictvím podnikových rad i jinak ve věcech sociálních, personálních a ekonomických v podnicích soukromého sektoru. Podniková rada musí být zapojena do všech důležitých rozhodnutí zaměstnavatele v těchto oblastech. Z uvedeného vyplývá, že podniková dohoda uzavřená podnikovou radou není všeobecně závazným pramenem práva a zavazuje jenom podnikové orgány. Soustava podnikových orgánů je jedním z pilířů německé úpravy kolektivního pracovního práva. Zaměstnavatel nemůže jednostranně rozhodovat v otázkách vymezených BetrVG bez zapojení podnikové rady. Učiní-li tak, je jeho opatření neplatné.²³

¹⁹ Tarifregister – Definition, Rechtsgrundlage und Übersicht. In: *JuraForum* [online]. [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: <https://www.juraforum.de/lexikon/tarifregister>

²⁰ DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7., s. 433 a násl.

²¹ Usnesení Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) ze dne 29. 9. 2004, ve věci 1 ABR 30/03

²² BGBI. I S. 2518

²³ BROX, Hans, Bernd RÜTHERS a Martin HENSSLER, 2020. *Arbeitsrecht*. 20. Stuttgart: Kohlhammer Verlag. ISBN 978-3-17-035533-0., s. 10

Podnikové rady mají rozsáhlá práva, kterými ovlivňují rozhodnutí zaměstnavatele. V koncernech fungují koncernové podnikové rady podle § 54 a násl. BetrVG. Ty spolurozhodují o opatřeních, která mohou mít přímý nebo nepřímý vliv na zaměstnance obchodních korporací, které jsou součástí koncernu. Podniková rada spolurozhoduje v zákonem upravených mezích například o pracovní době, čase a způsobu placení mezd, spolurozhoduje některé otázky týkající se dovolené, uspořádání podniku, úpravy práce z domova a mnohých dalších. Podniková rada má například právo spolurozhodovat o zavedení a používání technických zařízení, které sledují chování nebo výkon pracovníků podle § 87 odst. 1 čísla 6 BetrVG. Podniková rada tak může spolurozhodovat například o zavedení IT řešení. Výklad tohoto ustanovení BetrVG vedl ke sporu mezi zaměstnavatelem a podnikovou radou mimo jiné o to, zda bude zaveden a používán software z balíčku Microsoft 365. Podniková rada se domáhala práva dát k takovému kroku zaměstnavatele souhlas.²⁴

Zaměstnavatelé v SRN uzavírají tarifní smlouvy a podnikové dohody podle německého kolektivního pracovního práva. Normativní část tarifní smlouvy je pramenem práva. Podniková dohoda pramenem práva ve formální smyslu není vůbec a za žádných podmínek. Přesto přispívají podnikové dohody k ochraně postavení zaměstnance především díky právu podnikových rad na spolurozhodování o pracovních podmínkách a provozních otázkách.

V Německu obsahují v některých případech kolektivní smlouvy úpravu práv a povinností výhradně, neexistuje všeobecná zákonná úprava. Tak tomu bylo například do 1.1.2015 v oblasti minimální mzdy, kterou stanovovaly kolektivní smlouvy jednotlivých odvětví. Počet odborově organizovaných zaměstnanců se postupně snižuje po celém světě. To platí i pro Německo, kde je síla odborových organizací alespoň v tradičních odvětvích velká.²⁵

²⁴ Usnesení Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) ze dne 08.03.2022, ve věci 1 ABR 20/21

²⁵ RANDLOVÁ, Nataša, Lucie BRÁZDOVÁ a Lucie HOŘEJŠÍ. *Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR pod vlivem nových trendů v OECD*: Právní analýza [online]. 2021 [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/images/Analýza_Budoucnost_kolektivn%C3%ADho_vyjednáván%C3%AD.pdf, s. 45

2.2 Právní úprava pracovního práva v České republice

O pracovním právu, jak je chápáno dnes, lze začít hovořit se vstupem ABGB (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch 946/1811 Sb. zák. soud.) v účinnost. Ten upravoval smlouvu služební, pomyslného předchůdce dnešní pracovní smlouvy. První zákoník práce byl na našem území přijat v roce 1965 (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce). Ten pozbyl účinnosti 1.1.2007, kdy byl nahrazen novým zákoníkem práce zákonem č. 262/2006 Sb. Již před přijetím nového zákoníku práce vstoupila ČR do Evropské unie. Právní řád byl ale připravován na vstup do EU již od 90. let 20. století, kdy také probíhalo přizpůsobování pracovního práva tržní ekonomice. Mimo jiné bylo umožněno soukromé podnikání spojené se zaměstnáváním osob. Pro vstup do EU 1.6.2004 bylo třeba zajistit slučitelnost právního řádu s předpisy EU.²⁶

I pracovní právo má své prameny v právu ústavním. Ústava, tedy ústavní zákon č. 1/1993 Sb. a Listina základních práv a svobod, usnesení č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, zaručují v oblasti pracovní ta nejdůležitější práva a svobody. Jedná se zejména o zákaz nucených prací podle čl. 9 odst. 1 Listiny, právo na svobodnou volbu povolání podle čl. 26 Listiny, svoboda sdružování a právo na stávku podle čl. 27 Listiny nebo právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky podle čl. 28 Listiny a další.

Ústředním zákonným pramenem pracovního práva v ČR je zákoník práce. Jeho vztah se zákonem č. 89/2014 Sb., občanský zákoník, byl předmětem diskusí a zabýval se jím i Ústavní soud. Do roku 2008 byl vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce založený na principu delegace. Tento stav shledal Ústavní soud za protiústavní. Princip delegace byl podle pléna Ústavního soudu nedostatečný pro pokrytí všech otázek, které mohou v souvislosti s pracovněprávními vztahy nastat, a způsoboval právní nejistotu.²⁷ V současné době mezi nimi platí vztah subsidiarity, který je zakotven v § 4 zákoníku práce. Občanský zákoník je obecný předpis a zákoník práce předpis zvláštní. Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nelze-li jej použít, řídí se

²⁶ HŮRKA, Petr, 2020. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9., s. 35

²⁷ Nález č. 116/2008 Sb. Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, bod 209

občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Právní úprava norem pracovního práva je relativně kogentní. § 4a odst. 1 zákoníku práce stanovuje pravidlo pro odchylku od relativně kogentních norem: „*Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.*“ Pokud tedy zákoník práce stanoví určitý limit práv nebo povinností, jsou možná jiná ujednání jen v rámci tohoto limitu. Někdy se proto hovoří o tzv. minimax pravidlech. Pro ochranu postavení zaměstnance je důležité, do jaké míry se mohou adresáti od norem pracovního práva odchýlit.

Pramenem individuálního pracovního práva jsou vedle zákoníku práce zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) a zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Významnými prameny pracovního práva jsou i podzákoné právní předpisy. Jedná se o nařízení vlády a vyhlášky ústředních správních úřadů²⁸. V oblasti zaměstnanosti, která spadá do veřejného práva je pramenem zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je prováděn vyhláškami a nařízeními.²⁹

Vedle toho může zaměstnavatel vydávat vnitřní předpisy podle § 305 a 306 zákoníku práce, které nejsou formálním pramenem práva. Jedná se o tzv. vnitropodnikové normativní akty. Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a jeho zaměstnance. Je zakázáno vnitřním předpisem zkracovat práva zaměstnance.

2.2.1 Právní úprava kolektivního pracovního práva v ČR

Kolektivní pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnanci nebo kolektivními zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi. Významnou součástí je právo kolektivních smluv, upravující jejich vyjednávání a kolektivní smlouvy jako pramen práva. Kolektivní smlouvy nejsou pramenem

²⁸ Například: nařízení vlády 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. Nebo celá řada nařízení a vyhlášek v oblasti BOZP (378/2001 Sb., 495/2001 Sb., 168/2002 Sb.) a mnoho dalších.

²⁹ HŮRKA, Petr, 2020. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. s. 72-75

práva jako celek, nýbrž jen jejich normativní část. Ta upravuje neurčitý počet vztahů stejného druhu. Vedle kolektivních smluv je součástí kolektivního pracovního práva úprava zastoupení zaměstnanců, odborových organizací a svazů a rad zaměstnanců.

Právní úpravu obsahuje zákoník práce a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Kolektivní smlouvy se dělí na podnikové a kolektivní smlouvy vyššího stupně. Pojmovým znakem druhých jmenovaných smluv je možnost extenze jejich závaznosti i pro další zaměstnavatele s převažující činností v daném odvětví za splnění dalších podmínek stanovených zákonem.³⁰

V českém právním řádu je možné upravit některá práva povinnosti subjektů individuálního pracovněprávního vztahu kolektivní smlouvou. Pokud se tak nestane, použije se úprava v zákoníku práce. Je-li uzavřena kolektivní smlouva, nesmí být odchýlná úprava v individuální smlouvě nebo vnitřním předpisu nižší než minimum stanovené kolektivní smlouvou, vyšší je-li stanoveno maximum podle § 4a odst. 1 zákoníku práce. V České republice se kolektivní smlouvy vztahují jen na část zaměstnanců, a proto leží jádro pracovněprávní úpravy v kodifikaci.

Pomyslnou obdobou podnikové rady podle německého pracovního práva by měla být rada zaměstnanců podle § 281 odst. 1 zákoníku práce. Podle úmluvy č. 154 Mezinárodní organizace práce o kolektivním vyjednávání, kterou ovšem ČR neratifikovala,³¹ by měl existovat orgán reprezentující všechny zaměstnance nezávisle na odborech pro fungování dialogu uvnitř podniku. Takovým orgánem je podniková rada v Německu. V České republice není rada zaměstnanců plnohodnotným reprezentantem zaměstnanců. Rady zaměstnanců nemohou uzavírat kolektivní smlouvy a jejich role spočívá především v tom, že tvoří formaci zaměstnanců pro komunikaci se zaměstnavatelem. Možná i proto je jejich počet v ČR omezený.³²

³⁰ HRUŠKA, Vladimír, 2007. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy: dle nového zákoníku práce od 2007: komplexní průvodce kolektivním vyjednáváním, zpracované vzory kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovního řádu i směrnice o cestovních náhradách*. Praha: Grada. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-1987-0., s. 15

³¹ Úmluva Mezinárodní organizace práce neratifikované Českou republikou, 2017. Vydání I. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů. ISBN 978-80-86809-66-3, s. 303

³² HŮRKA, Petr, 2020. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. s. 401

2.3 Úprava pracovního práva v právu Evropské Unie

Základním pramenem evropského pracovního práva jsou ustanovení primárního práva a zakládajících smluv: Smlouvy o Evropské unii (SEU) a Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU), kde je zakotveno i právo na svobodný pohyb pracovníků. Tato ustanovení jsou prováděna především směrnicemi. Úprava pracovního práva v právu EU je zaměřena na ochranu zaměstnanců a individuální pracovní právo.

Právo Evropské unie lze chápat jako soubor právních norem tvořící samostatný právní řád vznikající při dosahování cílů EU. Právo EU zasahuje do národních právních řádů v míře, v jaké členské státy přenesly své pravomoci na EU.³³ Cílem EU v nejširším slova smyslu je evropská integrace.

Pod pojmem pracovní právo evropské unie se obecně rozumí normy primárního a sekundárního práva, které věcně spadají do oblasti pracovního práva.

Prameny práva Evropské unie se dělí na právo primární tvořené zakládacími smlouvami a protokoly k nim a Listinou základních práv Evropské unie. Listina základních práv a svobod je součástí primárního práva od Lisabonské smlouvy³⁴. Zakládací smlouvy jsou SEU a SFEU. V poslední jmenované je stanoven základní cíl pracovního práva Evropské unie. Podle čl. 151 SFEU má za cíl: „...podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat, a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.“ V oblasti zaměstnanosti EU podporuje podle hlavy IX SFEU mimo jiné vzdělání a přizpůsobivost pracovníků stejně jako schopnost trhu práce reagovat na hospodářské změny. Cílem je dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti prostřednictvím spolupráce mezi členskými státy. Jedním z orgánů, který přispívá k dosažení těchto cílů je Výbor pro zaměstnanost. Mezi důležité zdroje informací patří společná výroční zpráva o zaměstnanosti v Unii vydávaná podle čl. 148 odst. 5 SFEU.³⁵

³³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 5.2.1963 ve věci C-26/62, Van Gend en Loos

³⁴ Lisabonská smlouva pozměňující SEU a SFEU (2007/C 306/1), čl. 6 konsolidovaného znění SEU

³⁵ Ec.europa.eu: Employment, Social Affairs & Inclusion [online]. [cit. 2022-11-09]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu>

Na základě primárního práva jsou přijímány sekundární akty s různým postupem přijímání a různým stupněm závaznosti. Právně závazné sekundární akty jsou nařízení, směrnice a rozhodnutí.³⁶ Druhou skupinu tvoří nezávazná doporučení a stanoviska. Jednotlivé prameny se liší zejména podle závaznosti a cíle, kterého mají dosáhnout. Nařízení se použije tam, kde má EU výlučnou pravomoc, jedná se o přímo použitelnou a jednotnou úpravu. Směrnice se zpravidla použije v oblastech sdílené pravomoci, jejím cílem je harmonizace právních řádů.³⁷

Směrnice je proto ze své podstaty závazná pro členské státy. Směrnice nemá bez dalších skutečností účinek vůči jednotlivcům. Pro členské státy je směrnice závazná co do zamýšleného výsledku, prostředky k dosažení požadovaného stavu jsou ponechány na jejich volbě podle čl. 288 SFEU. Směrnice může mít přímý účinek ve vertikálních vztazích, kdy sice nemůže přímo založit povinnosti jednotlivců³⁸, ale dává jednotlivci možnost dovolat se svých práv vůči státu. Pokud stát směrnicí včas neimplementuje, nebo tak učiní chybně a směrnice má nepodmíněný a dostatečně přesný obsah, má směrnice přímý vzestupný vertikální účinek.³⁹ Směrnice je možné se dovolat pouze vůči státu, tím je zajištěno, že se jednatel může dovolat svých práv i vůči státu, který nesplnil své povinnosti. Vertikálním vzestupným přímým účinkem směrnic není zajištěna ochrana podmínek zaměstnanců v členských státech vůči zaměstnavateli. Vztah mezi zaměstnancem a soukromým zaměstnavatelem je vztahem horizontálním. Zaměstnanec se proto nemůže dovolávat práv, které zaměstnanci vnitrostátní právo nepřiznává. Bez ohledu na to, že je tomu tak z důvodu neprovedené nebo chybně provedené směrnice. Otázkou je, zda se situace změní, je-li zaměstnavatelem stát. Na tuto otázku odpovídá konstantně judikatura Evropského soudního dvora. Podle § 9 zákoníku práce jménem státu zaměstnávají státní zaměstnance organizační složky státu. Stát, ačkoli jako zaměstnavatel, neztrácí své postavení bezprostředního adresáta směrnice. Zaměstnanec se může vůči státu

³⁶ Čl. 288 SFEU

³⁷ SVOBODA, Pavel, 2013. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-488-9. s.117

³⁸ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 26. února 1986 ve věci C-152/84, M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority

³⁹ SVOBODA, Pavel, 2013. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-488-9. s.143 a násl.

dovolat přímého účinku směrnice.⁴⁰ A to nejen vůči organizačním složkám státu. Podle judikatury Soudního dvora Evropské unie se tato úprava vztahuje na širší okruh zaměstnanců. Nespádají tam pouze zaměstnanci zaměstnavatelů vymezených v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Přímého účinku směrnice se lze dovolat i proti zaměstnavateli, který podléhá autoritě nebo dohledu státu, a to bez ohledu na to, zda se jedná o subjekt veřejnoprávní nebo soukromoprávní. U soukromoprávních subjektů postačí, pokud jim stát svěřil plnění úkolů ve veřejném zájmu a svěřil jim pro tento účel pravomoci.⁴¹ Přímého vzestupného účinku směrnice se lze dovolat u rozmanitých subjektů více či méně spojených se státem.⁴² Takový výklad otevírá pro mnoho zaměstnanců možnost dovolávat se práv, která jsou již zavedena díky včasné a správné implementaci v ostatních členských státech, a tím přispívá ke srovnání postavení zaměstnanců. Na druhou stranu tuto možnost nemají zaměstnanci čistě soukromoprávních zaměstnavatelů, kteří se do definice podané Soudním dvorem nevejdou. Tato skutečnost zakládá sice odůvodněnou, ale stále nežádoucí nerovnost mezi nimi.

Pramenem práva Evropské unie je také judikatura Soudního dvora Evropské unie (SDEU). Ačkoli systém práva EU nezná precedenty, fakticky se judikatura SDEU svým významem soudcovskému právu podobá. Rozhodnutí dotvářejí právo, podávají soudní interpretaci a vyplňují mezery v primárním a sekundárním právu. Při výkladu mnoha institutů evropského práva se nelze bez relevantní judikatury obejít. Judikatura Evropského soudního dvora má vliv i na rozhodování soudů v členských státech.⁴³ Vystane-li před soudem členského státu předběžná otázka týkající se výkladu práva EU, může se a v některých případech se musí soud členského státu obrátit na SDEU, aby o předběžné otázce rozhodnul podle čl. 267 SFEU.

K dosažení výše citovaných cílů v oblasti pracovního práva Evropská unie užívá adekvátní nástroje, někdy se hovoří také o politikách. V primárním právu

⁴⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. července 1990 ve věci A. Foster a další proti British Gas plc, Věc C-188/89, Foster.

⁴¹ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 10. října 2017 ve věci C-413/15, Elaine Farrell v. Alan Whitty a další

⁴² THÜSING, Gregor, 2017. *Europäisches Arbeitsrecht*. 3. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-68022-9. s.19

⁴³ HROMADA, Miroslav, 2015. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7., s. 118

Unie stanovuje práva jednotlivcům, která pak rozvíjí sekundární právo ve snaze vytvořit prostor svobody, bezpečnosti a práva bez vnitřních hranic.

2.3.1 Volný pohyb pracovníků

Smlouva o fungování EU v článku 21 přiznává každému občanu Unie právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Speciálně je upraveno právo pracovníků vstupovat na území jiného členského státu a setrvat tam za účelem hledání práce, jejího výkonu, a i po jejím skončení. Toto právo je jako základní zakotveno v čl. 15 odst. 2 Listiny základních práv EU a v čl. 45 až 48 SFEU. Je třeba od sebe odlišovat volný pohyb osob a volný pohyb pracovníků v EU. Osoby překračující hranice a pobývající na území členských zemí za účelem výkonu pracovní činnosti požívají navíc některá práva. Volný pohyb pracovníků byl součástí práva EU dříve než volný pohyb osob, který je spojen s občanstvím Unie. Vedle ekonomických aspektů byl postupně kladen větší důraz na sociální aspekt svobody pohybu pracovníků a na ochranu jejich postavení.⁴⁴ Podrobnou úpravu obsahuje nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. Volný pohyb pracovníků a ochranu jejich postavení zajišťuje řada institutů, jako je uznávání diplomů a kvalifikací, zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti, zákaz omezování přístupu k zaměstnání, případně sociální politika a politika zaměstnanosti.⁴⁵ Právo na volný pohyb pracovníků v EU podle čl. 45 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie zahrnuje právo ucházet se o pracovní místa, pohybovat se za tím účelem na území členského státu a pohybovat se tam za účelem výkonu zaměstnání, po skončení výkonu práce právo zůstat na území členského státu. Právo na volný pohyb pracovníků přidává na významu otázce položené touto diplomovou prací. Předmětem komparace jsou díky právu na svobodný pohyb pracovníků dva právní řády, mezi kterými se mohou pracovníci svobodně pohybovat.

⁴⁴ KOMENDOVÁ, Jana, 2016. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-286-3., s. 44

⁴⁵ THÜSING, Gregor, 2017. *Europäisches Arbeitsrecht*. 3. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-68022-9. s.35

I z práva na volný pohyb pracovníků jsou výjimky. Zmínit je třeba zejména činnosti ve veřejné správě. Jde o tzv. výsostné činnosti, které stát vyhradil svým státním příslušníkům.⁴⁶

Institut volného pohybu pracovníků a možnost jejich rodin připojit se k nim přispívá k mobilitě pracovních sil napříč Unií. Toto právo by nemohlo být efektivně realizováno, bez toho aniž by státy současně zajistily rovné zacházení s pracovníky z různých členských států. Proto článek 45 odst. 2 SFEU stanovuje důležité pravidlo speciální k obecnému zákazu diskriminace: „*Volný pohyb pracovníku zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.*“

2.3.2 Důraz na zákaz diskriminace a rovné zacházení

Princip rovnosti jako jeden ze základních právních principů našel své vyjádření i v právu Evropské unie. Z principu rovnosti vychází i princip rovného zacházení a zákaz diskriminace. Rovné zacházení napříč evropskými státy je důležitým nástrojem integrace, a proto i jedním z hlavních cílů Evropské unie. V evropském právu lze najít širokou škálu zákazů diskriminace týkající se různých oblastí.⁴⁷

Rovné zacházení a zákaz diskriminace mají základ v primárním právu EU, kde jsou vymezeny v čl. 2 Smlouvy o Evropské unii jako základní hodnoty a zároveň cíl EU. Na boj proti diskriminaci se má EU zaměřit při provádění všech svých politik a činností, jak je stanoveno v článku 10 Smlouvy o fungování Evropské unie. V primárním právu je princip vyjádřen v SEU i SFEU. Obecně zakazuje diskriminaci na základě státní příslušnosti článek 18 SFEU Rovné zacházení s pracovníky z různých členských států stanovuje článek 45 odst. 2 SFEU. Ten zakazuje diskriminaci pracovníků členských států na základě státní příslušnosti v oblasti zaměstnávání, odměn a pracovních podmínek. Tento zákaz právo EU chápe jako součást volného pohybu pracovníků. Rovné zacházení je také jednou z hodnot EU, kterou musí státy uznávat před přistoupením. Pramenem

⁴⁶ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 16. června 1987 ve věci C-225/85, Komise Evropských společenství proti Italské republice a rozsudek Soudního dvora EU ze dne 26. května 1982 ve věci C-149/79, Komise Evropských společenství proti Belgickému království

⁴⁷ THÜSING, Gregor, 2017. *Europäisches Arbeitsrecht*. 3. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-68022-9, s. 76

antidiskriminačního práva jsou i další články. Zejména pro pracovní právní oblast je významný článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie. Ten přikazuje zajistit rovné odměňování mužů a žen.

Dalším pramenem primárního práva EU je Listina základních práv Evropské unie. Otázce rovnosti a zákazu diskriminace se věnuje celá hlava III Listiny základních práv Evropské unie pojmenovaná rovnost. V této hlavě je obsažen obecně formulovaný zákaz diskriminace ale i zákaz diskriminace ve zvláštních případech nebo u specifických osob.

Ustanovení primárního práva jsou rozvedena v právu sekundárním. Ve smlouvách je uvedeno zmocnění pro Evropský parlament a Radu k přijímání právních předpisů.⁴⁸ Otázky rovného zacházení jsou v sekundárním právu upravovány především směrnicemi. Jedná se o takzvané antidiskriminační směrnice.⁴⁹

2.3.3 Kolektivní pracovní právo v právu EU

Kolektivní pracovní právo je projevem práva na sdružování pro ochranu hospodářských a sociálních zájmů zajištěného v čl. 12 Listiny základních práv EU. To zahrnuje právo zakládat odbory. Listina v čl. 28 garantuje právo na kolektivní vyjednávání. V souladu s právem Unie a vnitrostátním právem mohou zaměstnanci (pracovníci), zaměstnavatelé a jejich organizace uzavírat kolektivní smlouvy. V sekundárním právu směrnice často výslovně přiznávají právo sociálním partnerům zachovat nebo sjednat kolektivní smlouvu, která stanoví práva a povinnosti odlišné od některých požadavků směrnice. Současně typicky stanoví požadavek respektování ochrany zaměstnanců a cílů směrnice.⁵⁰

Kolektivní pracovní právo není v právu EU ani zdaleka tak rozvinuté jako pracovní právo individuální.⁵¹ Smlouva o fungování EU v čl. 153 odst. 5. výslovně vyjímá úpravu sdružování zaměstnanců a úpravu odměny za práci z oblastí sdílených pravomocí, ve kterých Unie podporuje a doplňuje činnost

⁴⁸ Například článek 18 Smlouvy o fungování Evropské unie

⁴⁹ HÁJKOVÁ, Michaela, 2019. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8., s. 16

⁵⁰ Například čl. 14 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii nebo čl. 5 odst. 3 směrnice EP a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání

⁵¹ THÜSING, Gregor, 2017. *Europäisches Arbeitsrecht*. 3. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-68022-9. s. 333

členských států. V dalších kapitolách popíšu rozdíly mezi vlivem kolektivního pracovního práva v ČR a SRN. Obdobné rozdíly jsou i v jiných členských zemích, což je podle Komendové jedním z důvodů, proč není kolektivní pracovní právo na úrovni EU tak rozvinuté.⁵²

Čl. 152 SFEU obsahuje základ pro tzv. sociální dialog mezi partnery v oblasti sociální politiky. Unie a její orgány mají usilovat o usnadnění dialogu se sociálními partnery a umožnit jejich vliv na celounijní úrovni.

Mezi sociální partnery patří i obecné mezioborové organizace (zejména UNICE – Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů, EKOS – Evropská konfederace odborových svazů, CEEP – Evropské středisko veřejných podniků). Mezioborové organizace mohou mezi sebou uzavřít rámcové dohody a o jejich provedení požádat orgány Evropské unie. Jako nástroj k provedení rámcové dohody může být využita směrnice.⁵³

Evropské právo podle čl. 28 Listiny odkazuje na strukturu vnitrostátního kolektivního pracovního práva. Evropský soudní dvůr kolektivní pracovní právo členských států respektuje a dohlíží na jeho dodržování při rozhodování sporů. Například v rozhodnutích *Laval*⁵⁴ a *Viking Line*⁵⁵ Evropský soudní dvůr vycházel při určování práv a povinností z vnitrostátního kolektivního pracovního práva. Tato rozhodnutí jsou zásadní nejen pro otázku volného pohybu a sociálního dumpingu, ale i pro význam čl. 28 Listiny EU.

⁵² KOMENDOVÁ, Jana, 2016. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-286-3, s. 187

⁵³ Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, bod 7-15

⁵⁴ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 18.12.2007 ve věci C-341/05, *Laval*

⁵⁵ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 11.12.2007 ve věci C-438/05, *Viking line*

3 Práva a povinnosti zaměstnance

Zaměstnanec je slabší stranou pracovněprávního vztahu. Tato nerovnost je součástí pracovního vztahu. Prvotním cílem pracovního práva je vyrovnávat sociální a ekonomické nerovnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pracovní právo určuje postavení zaměstnance.⁵⁶

Abychom mohli srovnat postavení zaměstnanců ve dvou právních rádech, je třeba určit, co vše má na jejich postavení vliv. Je nutno přiznat, že vedle právních faktorů, kterým se věnuje tato diplomová práce, je to celá řada mimoprávních fenoménů, které zásadně ovlivňují pracovní podmínky v širším slova smyslu. Jedná se zejména o socioekonomické faktory.

Postavení v právním smyslu lze chápat jako vztah k druhému ze subjektů pracovněprávního vztahu, zaměstnavateli. Základní pracovněprávní vztah je vždy vztah o dvou subjektech. Postavení zaměstnance je určeno systémem práv a povinností. Práv, která má vůči zaměstnavateli a povinností, jimž odpovídají subjektivní práva zaměstnavatele. Z toho lze dovodit, že postavení zaměstnance tvoří systém práv a povinností, které určují míru ochrany zaměstnance v individuálním pracovněprávním vztahu. Právní úprava postavení zaměstnance se přímo odráží v tom, jakou stabilitu, bezpečí a ochranu zaměstnanec v tomto vztahu má. Ochranou postavení zaměstnance se rozumí ochrana před neoprávněnými zásahy do práv zaměstnance ze strany zaměstnavatele a ochrana před znevýhodněním oproti jiným zaměstnancům, tedy zajištění rovného zacházení.

Práva a povinnosti se netýkají jen trvání základního pracovněprávního vztahu, ale chrání zaměstnance i před jeho vznikem, a to především úpravou předsmělných povinností. Neodmyslitelnou součástí pracovního práva jsou také práva a povinnosti stran po skončení základního pracovněprávního vztahu. Tyto dvě oblasti upravují práva a povinnosti v době, kdy osoba v postavení zaměstnance není. Mají proto na postavení zaměstnance nepřímý vliv. Protože se částečně vymykají z definice postavení zaměstnance, jak vytvořena výše, nebude

⁵⁶ Komise evropských společenství. Zelená kniha. Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. Století. KOM(2006) 708 v konečném znění. s. 3-4. [online]. [cit. 2023-02-02]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708/_com_com\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708/_com_com(2006)0708_cs.pdf)

oblasti ochrany zaměstnance po skončení pracovního poměru a postupu před vznikem pracovního poměru dále věnována pozornost.

Postavení zaměstnance dále nepřímo ovlivňují procesní předpisy. Ty upravují, jakým způsobem se může zaměstnanec domáhat ochrany svých práv vůči zaměstnavateli.

3.1 Předmět individuálního pracovněprávního vztahu

Předmětem individuálních pracovněprávních vztahů je závislá práce. Znaky závislé práce v českém právu obsahuje § 2 odst. 1 zákoníku práce, který zní: *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“* Druhý odstavec přidává podmínky výkonu závislé práce, kterými je výkon práce za úplatu (plat, mzdu nebo odměnu), povinnost zaměstnavatele nést náklady a odpovědnost za práci zaměstnance a další podmínky jako výkon práce v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, případně jinde. Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru upravuje § 38 zákoníku práce. Obdobu definice závislé práce v německém právu obsahuje již zmíněný § 611a občanského zákoníku (BGB). Německá definice se koncentruje na pojem osobní závislosti a akcentuje právo zaměstnavatele udílet zaměstnanci pokyny.

Osobní závislost zaměstnance definuje německé právo jako pokyny vázaný výkon práce, který je řízen jinou osobou. Vázan pokyny je ten, kdo nemá podstatnou volnost při určování své činnosti a pracovní doby. Protože ale volnost v určování pracovní doby je znakem flexibilních zaměstnání nebo flexibilních pracovních podmínek dodává § 611a BGB, že stupeň osobní závislosti se liší podle příslušné činnosti.⁵⁷

Předmět individuálního pracovněprávního vztahu je vymezen v obou srovnávaných právních řádech obdobně. V rámci kontinentálního právního systému tomu ani jinak být nemůže. Všeobecný zákoník občanský (ABGB) obsahoval od roku 1916 ustanovení o smlouvě služební, která stanoví povinnost

⁵⁷ LÖWISCH, Manfred, Georg CASPERS a Steffen KLUMPP, 2017. *Arbeitsrecht: Ein Studienbuch*. 11. Vahlen. ISBN 978-3800655144., s. 5

konat službu osobně v § 1153 a nárok na plat v § 1154. A tyto dva rysy zdůrazňuje i Evropský soudní dvůr v dlouhé řadě rozhodnutí.

Judikatura SDEU vytvořila definici pracovníka ve smyslu primárního práva. Pojem pracovník, který primární právo používá, v něm totiž není definován. Naopak v sekundárním právu je běžné, že směrnice odkazuje na definice pracovníka nebo zaměstnance podle národního právního řádu. Nebo obsahují směrnice samostatné vymezení pojmu pracovník. V několika rozsudcích⁵⁸ ohraničil Evropský soudní dvůr pojem pracovníka do té míry, že se ustálila definice. Pracovníkem je osoba: „...*kteřá během určitého časového období vykonává pro jinou osobu na základě jejích pokynů za odměnu určitou činnost s ekonomickou hodnotou*“. ⁵⁹ Jako i v dalších oblastech je nutno definici doplnit o požadavek existence tzv. evropského prvku. Pracovník musí být příslušníkem členského státu. V řadě rozhodnutí týkajících se práva na volný pohyb pracovníků SDEU podává vymezení zaměstnance, a to právě s ohledem na jeho práva a povinnosti. Jako základní rys pracovního vztahu definuje ve své judikatuře vykonávání činnosti dle pokynů jiné osoby a za úplatu⁶⁰. Nejsložitější otázkou je vymezení činnosti. Tedy výkon jaké práce pod právo na volný pohyb pracovníka ještě spadá. I v tomto směru podává výklad SDEU, který je v některých ohledech široký a zahrnuje tak často pracovníky, kteří dle vnitrostátního práva zaměstnanci nejsou. Může se jednat například o soudce a vojáky nebo profesionální sportovce.⁶¹

Pojem pracovníka tedy není v primárním právu definován. Jedná se o samostatný pojem, nezávislý na definicích národních právních řádů.

V sekundárním právu je úprava různorodá. Směrnice pracovního práva EU typicky odkazují na definici zaměstnance v národním právním řádu (srov. čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání). Výjimečně obsahují i směrnice zvláštní definici pracovníka. Je tomu tak například ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech

⁵⁸ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 3.7.1986 ve věci C-66/85, Lawrie-Blum, rozsudek Soudního dvora EU ze dne 23.3.1982 ve věci C-53/81, Levin, rozsudek Soudního dvora EU ze dne 15.12.1995 ve věci C-415/93, Bosman

⁵⁹ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 3.7.1986 ve věci C-66/85, Lawrie-Blum bod 17

⁶⁰ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 17. 3. 2005 ve věci C-109/04, Karl Robert Kranemann vs. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko

⁶¹ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 15.12.1995 ve věci C-415/93, Bosman bod 73

úpravy pracovní doby, která definuje pojmy jako noční pracovník, pracovník na směny nebo mobilní pracovník.

Základní práva a povinnosti zaměstnance v individuálním pracovněprávním vztahu lze po vzoru Evropského soudního dvora redukovat na dvě oblasti. První je povinnost zaměstnance konat práci podle pokynů zaměstnavatele, druhou je právo na úplatu za vykonanou práci. Těmto právům a povinnostem zaměstnance odpovídají práva a povinnosti zaměstnavatele. Jsou to dvě oblasti, které mají výrazný vliv na postavení zaměstnance. Právní úprava se koncentruje na určení minimální výše úplaty za práci, výši příplatků za práci ve specifických podmínkách nebo ve specifickém čase a bude jí věnována pozornost níže v části zaměřené na nároky zaměstnance.

3.1.1 Povinnost vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele

Povinnost zaměstnance konat práci podle pokynů zaměstnavatele je podstatou pojmu závislé práce. Německá právní úprava hovoří výslovně o osobní závislosti zaměstnance a o tzv. Weisungsrecht⁶², tedy právu zaměstnavatele dávat zaměstnanci pokyny specifikující jeho práci co do druhu, místa výkonu a času. Druh práce tvoří nejširší rámec pro pokyny zaměstnance a tento mantinel je posílen právními předpisy a kolektivními smlouvami. Z pohledu postavení zaměstnance je pro nás důležité, jakou volnost dává zákon zaměstnavateli při udílení pokynů zaměstnanci. A jak zaměstnance zákon chrání před pokyny zaměstnavatele, které vybočují z jeho oprávnění, zhoršují postavení zaměstnance nebo narušují jeho osobní život. Tyto mantinely lze najít vedle zákonů i v jiných právních předpisech, v individuálních pracovních smlouvách a v kolektivních smlouvách.

3.1.2 Právo na informace o obsahu pracovního poměru

Zaměstnavatel je vždy povinen zaměstnance řádně informovat o právech a povinnostech vyplívajících z pracovního poměru. Zaměstnavatel je podle § 37 odst. 1 zákoníku práce povinen písemně informovat zaměstnance o obsahu

⁶² DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7. s. 39

pracovního poměru, pokud tyto informace neobsahuje již samotná individuální pracovní smlouva.

Zejména údaje o bližším označení druhu a místa výkonu práce [písm. b)], o týdenní pracovní době (písm. e)) a informační povinnosti spojené s vysíláním na území jiného státu (odst. 2) tvoří pomyslný mantinel pro pokyny zaměstnavatele. Povinnost informovat o obsahu pracovního poměru se vztahuje na údaje, které zásadním způsobem ovlivňují postavení zaměstnance. § 37 odst. 1 až 4 zákoníku práce zpracovává předpisy Evropské unie.⁶³

Informační povinnost o pracovním poměru upravovala ještě do nedávna směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, která byla 31. července 2022 nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Směrnice rozšiřuje rozsah informační povinnosti zaměstnavatele, zkracuje lhůtu pro informování a nově obsahuje povinnost pro členské státy stanovit sankce za nedodržování ustanovení národních právních řádů, které implementují směrnici. Do německého práva byla směrnice implementována změnou tzv. Nachweisgesetz (NachwG)⁶⁴, který upravuje prokazování zásadních platných podmínek pro pracovní poměr. Lhůta pro provedení této směrnice v právních řádech členských států byla do 1. srpna 2022. Německo ji splnilo novelou NachwG⁶⁵ účinnou od 1. srpna 2022, kterou mimo jiné poprvé zavedlo sankce ve formě pokuty. Nově zavedený rozsah informační povinnosti je v Německu podle Weigera zažitou praxí. Nemusí tomu tak ale být v mladších členských státech.⁶⁶ Česká republika ve stanovené lhůtě směrnicí neimplementovala.

Směrnice zkracuje lhůtu pro poskytování některých informací o obsahu pracovního poměru na 7 dní podle čl. 5 odst. 2. Vedle informační povinnosti upravuje směrnice pracovní dobu, resp. pracovní režim u tzv. atypických pracovních poměrů. Čl. 10 stanovuje požadavek minimální předvídatelnosti práce,

⁶³ § 363 zákoníku práce

⁶⁴ Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG) (BGBl. I S. 946)

⁶⁵ BGBl. I 2022 S. 1174

⁶⁶ WEIGER, Philipp a Dr. Simone Evke DE GROOT, 2022. *Was bedeutet das neue Nachweisgesetz (NachwG) für die Betriebliche Altersversorgung*. Der Betrieb. Fachmedien Otto Schmidt, 2022(34), s. 2026

kdy zaměstnavatel smí požadovat po zaměstnanci výkon práce jen v předem určených referenčních hodinách a dnech a musí zaměstnance předem a v přiměřené lhůtě informovat. Směrnice tak chrání zaměstnance, kteří vykonávají práci na zavolanou. V českém právním řádu se zákonodárce při její implementaci musí vypořádat především s úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr⁶⁷ a podstatně rozšířit dosud skoupou úpravu tzv. home office. Práce na dálku bude tak podle návrhu novely implementující směrnici podmíněna písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ta mimo jiné musí upravit bezpečnost a ochranu zdraví při práci na dálku a zavádí povinnou úhradu nákladů spojených z prací z domova (ale i odjinud mimo pracoviště). Zákoník práce možná plošně zavede povinnost, kterou již dobrovolně převzali mnozí zaměstnavatelé, kteří začali během epidemie Covid 19 vyplácet paušální náhrady za náklady zaměstnance spojené s výkonem práce z domova. V německé právní úpravě dosud právo na práci na dálku zakotveno není. O jeho zavedení se diskutuje a připravuje se návrh. Po novele bude možné moci v ČR mluvit o právu na home office jen omezeně. Právo na práci na dálku bude zřejmě vázáno na souhlas zaměstnavatele ve výše zmíněné dohodě. Pokud zaměstnavatel žádost zaměstnance o možnost pracovat na dálku zamítne, musí to písemně odůvodnit. O nároku na práci na dálku s největší pravděpodobností nebude možno mluvit ani u skupin zaměstnanců, jako například zaměstnanců pečujících o děti mladší patnácti let. Novelou zákoníku práce dále pravděpodobně vznikne zaměstnavatelům povinnost rozvrhovat pracovní dobu i zaměstnancům pracujícím na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁶⁸

Jak vyplývá z důvodů v úvodní části směrnice 2019/1152, představuje zaručení rozsahu pracovní doby důležité hledisko pro ochranu zaměstnance. Stanovení širší informační povinnosti v kratší době a větší předvídatelnosti výkonu práce přispěje k jistějšímu postavení zaměstnance, zároveň ale omezí flexibilitu výkonu práce.

⁶⁷ KLIKAR, Alena a Thomas BRITZ ASS. JUR., 2022. *(Ne)implementace směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a porovnání s německou právní úpravou*. Epravo.cz [online]. 19.8.2022, 2022 [cit. 2022-09-18]. Dostupné z: www.epravo.cz/clanky/neimplementace-smernice

⁶⁸ SOCHOROVÁ, Petra. Změny v návrhu novely zákoníku práce. In: *Právní prostor* [online]. 28.02.2023 [cit. 2023-03-08]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zmeny-v-navrhu-novely-zakoniku-prace>

3.2 Právo na úplatu za práci

Jednou z podmínek, za kterých je závislá práce vykonávána je úplata. Právní úprava se v tomto ohledu koncentruje na stanovení nejnižší zaručené výše úplaty za práci. Vedle toho se zohledňují specifické podmínky při práci, na základě, kterých je úplata, kterou je zaměstnavatel povinen poskytovat, navýšena. V zájmu ochrany zaměstnance dále právní úprava stanovuje formu mzdy a možnosti jejího určování.

Informační povinnost spojenou s úplatou za práci upravuje již výše zmíněná Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách 2019/1152.

Ochranu zaměstnance v oblasti odměňování dále zajišťuje zásada spravedlivého odměňování někdy také jako princip rovnosti odměňování. Ten je v českém zákoníku práce zakotven v § 110 odst. 1 a stanoví, že: „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“ Toto ustanovení zapracovává předpisy Evropské unie (srov. §363 zákoníku práce). Právo Evropské unie se v tomto směru soustředí na rovné odměňování mužů a žen. Úpravu obsahuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Poruší-li zaměstnavatel zásadu rovného zacházení, pokud jde o rovné odměňování, vzniká zaměstnanci majetková újma, kterou mu je zaměstnavatel povinen nahradit podle § 265 odst. 2 zákoníku práce.

Německý právní řád obsahuje obdobnou úpravu v zákoně o podpoře transparentního odměňování žen a mužů z roku 2017.⁶⁹ Již v padesátých letech ale Spolkový pracovní soud ve své judikatuře dovozuje existenci zásady rovného odměňování mužů a žen v německém právu. Ta vyplývá podle Spolkového pracovního soudu z ústavně zakotvené zásady rovnosti žen a mužů upravené v čl. 3 odst. 2 Základního zákona.⁷⁰

⁶⁹ Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG, (BGBl. I S. 2152)

⁷⁰ HÁJKOVÁ, Michaela, 2019. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8, s. 68

Německý zákon o transparentním odměňování si v § 1 dává za cíl prosadit rovné odměňování žen a mužů za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Vedle stanovení kritérií pro určení stejné práce a práce stejné hodnoty, stanoví zákon konkrétní možnosti, jak se mohou zaměstnanci práva na rovné odměňování domáhat.⁷¹ Zaměstnanec má právo na informace ohledně rovnosti mezd podle tohoto zákona. Na základě žádosti je zaměstnavatel nebo podniková rada povinna sdělit zaměstnanci informace o odměně za srovnatelnou činnost. Odměna za srovnatelnou činnost se určuje podle § 11 odst. 2 a 3 jako medián průměrné měsíční mzdy zaměstnanců opačného pohlaví, kteří jsou ve stejné skupině pro odměňování (v případě, že je uzavřena tarifní smlouva), nebo kteří vykonávají srovnatelnou činnost. Zákon umožňuje zaměstnancům získat informace o střední hodnotě mezd zaměstnanců opačného pohlaví. Zákon o transparentním odměňování v § 17 stanovuje povinnost soukromým zaměstnavatelům vést pravidelně kontrolní řízení k přezkoumání pravidel odměňování a jejich souladu s pravidlem rovnosti odměňování. Nutno doplnit, že se § 17 vztahuje pouze na zaměstnavatele s více než pěti sty zaměstnanci. Ti musí navíc jednou za tři až pět let vydávat zprávu o opatřeních, která zavedli k zajištění rovnosti žen a mužů a rovnosti odměňování žen a mužů. A případně zdůvodnit, proč žádná opatření nezavedli podle § 21 a 22. Nerovnost v odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nemůže odůvodnit ani přijetí tzv. afirmativního nebo ochranného opatření, které má bojovat proti diskriminaci podle § 8 odst. 2 zákona o všeobecném rovném zacházení. V případě, že k diskriminaci v oblasti rovného odměňování došlo, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, která mu v rozporu se zásadou nebyla poskytnuta.⁷²

I v České republice má zaměstnanec právo domáhat se dodržování principu rovného odměňování prostřednictvím soudů nebo inspekce práce. Německá úprava poskytuje konkrétní mimosoudní nástroj, jak zajistit rovnost odměňování. Nárok na informace o odměňování požaduje na základě zákona v Německu zaměstnanec přímo od zaměstnavatele bez zásahu veřejné moci. Nedochází tak k narušení důvěry mezi subjekty základního pracovněprávního vztahu.

⁷¹ DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7. s. 180

⁷² § 2 odst. 2 Entgelttransparenzgesetz ve spojení s § 21 zákona o všeobecném rovném zacházení (AGG – Gleichbehandlungsgesetz).

3.2.1 Minimální mzda

V oblasti odměňování přispívá k ochraně zaměstnanců právní stanovení minimální možné výše úplaty za práci jakožto protihodnoty za vykonanou závislou práci. Ačkoli výše mzdy nemá vliv na postavení zaměstnance v právním slova smyslu, jedná se o ekonomický faktor, který determinuje postavení zaměstnance jakožto člena společnosti. Často se proto hovoří o sociální funkci mzdy.⁷³

Státy začaly přijímat národní úpravu minimální mzdy mimo jiné na základě úmluv Mezinárodní organizace práce, které pocházejí už z první poloviny 20. století. Úmluvy se soustředily na vybrané oblasti a metody stanovení minimálních mezd.⁷⁴

Minimální mzda může být stanovena právním předpisem, nebo je předmětem ujednání kolektivní smlouvy. Zde platí, že kolektivní smlouva nemůže stanovit nižší mzdu, než jakou za minimální označí právní předpis. Právní předpis se pak užije v případě, že se na daný pracovněprávní vztah nevztahuje kolektivní smlouva. Tarifní smlouva (druh kolektivní smlouvy v německém právním řádu), se za splnění určitých podmínek vztahuje i na individuální pracovněprávní vztahy zaměstnanců a zaměstnavatelů v dané oblasti, kteří ji neuzavřeli⁷⁵. Jedná se o institut prohlášení všeobecné závaznosti tarifní smlouvy na základě § 5 zákona o tarifních smlouvách.⁷⁶ Základní podmínkou je veřejný zájem na všeobecné působnosti tarifní smlouvy. Prohlášení všeobecné působnosti vydává Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí se souhlasem organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců. Tím je zajištěna rovnost zaměstnanců, kteří tarifní smlouvou nejsou vázáni a nejsou odborově organizováni.⁷⁷ I české kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou být závazné pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném stejným kódem klasifikace, a to od prvního dne měsíce

⁷³ HŮRKA, Petr, 2020. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. s. 206

⁷⁴ Úmluva č. 26 Mezinárodní organizace práce o stanovení metod minimálních mezd z roku 1928

⁷⁵ DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7. s. 87

⁷⁶ Tarifvertragsgesetz BGBI. I. S. 1323

⁷⁷ DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7. s. 333

následujícího po vyhlášení sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů s výjimkou některých zaměstnavatelů.⁷⁸

V SRN stanovuje minimální mzdu zákon o minimální mzdě.⁷⁹ Jedná se o všeobecnou minimální mzdu pro zaměstnance, na které se nevztahuje tarifní smlouva. Minimální mzda se od 1. října 2022 zvýšila na 12 eur na hodinu. Ačkoli se zákon o minimální mzdě vztahuje i na stážisty, naopak vyňati z jeho působnosti jsou zaměstnanci mladší osmnácti let bez dokončeného vzdělání, tedy alespoň vyučení. Stejně tak minimální mzda ve výši 12 eur neplatí pro dlouhodobě nezaměstnané po dobu prvních šesti měsíců zaměstnání (§ 22 odst. 3 a 4 zákona o minimální mzdě). Toto opatření má zřejmě za cíl usnadnit jejich opětovné zařazení do pracovního prostředí.

Minimální mzdu v České republice stanovuje vláda nařízením⁸⁰ na základě § 111 odst. 2 zákoníku práce. Stejným nařízením pak vláda stanoví i jednotlivé úrovně zaručené mzdy. Zaručená mzda se liší podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací.

Jasným rozdílem české a německé úpravy minimální mzdy je významný vliv kolektivních smluv. Německá úprava se snaží zohlednit sociální situaci zaměstnanců tak, aby bylo možné stanovit co nejvyšší minimální mzdu. A zároveň neohrozit zaměstnávání osob na trhu práce z nějakého důvodu znevýhodněných.

⁷⁸ § 7a zákona č. 2/1991 o kolektivním vyjednávání. Například Sdělení 218/2022 Sb. kolektivní smlouva uzavřená Svazem podnikatelů ve stavebnictví a dvěma odborovými svazy.

⁷⁹ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns, (Mindestlohngesetz), BGBl. I S. 1348

⁸⁰ Nařízení vlády 567/2006 Sb. ze dne 6. prosince 2006 o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

4 Ochrana postavení zaměstnance

4.1 Ochrana v oblasti pracovní doby

Národní právní řády chrání zaměstnance tím, že určují, po kterou dobu je zaměstnanec povinen vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele, stanovují limity pracovní doby, práce přesčas a doby odpočinku.

Horní limity pracovní doby jsou pracovním právem upraveny více než sto let. U nás zejména zákonem č. 91/1918 Sb. o osmihodinové době pracovní, který limitoval pracovní dobu, avšak až v šestidenním pracovním týdnu, horní limit týdenní pracovní doby byl čtyřicet osm hodin. Týdenní pracovní doba v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. byla novelami postupně snižována až na čtyřicet hodin týdně, délku, kterou převzal i nový zákoník práce. V německém právu je pracovní době věnován samostatný zákon o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz, ArbZG*⁸¹). Ten omezuje denní pracovní dobu v § 3 na osm hodin denně. A to v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, která je zapracovaná i do našeho zákoníku práce. Ačkoli má německý právní řád samostatný zákon o pracovní době, není v něm horní limit týdenní pracovní doby, ten bude nejčastěji předmětem ujednání kolektivní smlouvy. Tarifní smlouva obvykle stanoví týdenní pracovní dobu v obdobné výši jako u nás v závislosti na formě směnného pracovního režimu.⁸²

Společnost se dnes naklání blíže k dalšímu snižování stanovené týdenní pracovní doby, vedle toho, ale zdůrazňuje další aspekt spojený s pracovní dobou a dobou odpočinku. Se stále větším důrazem na balanc mezi pracovním a osobním životem se zformovalo tzv. právo na odpojení. Jedná se o právo na odpočinek, ve kterém není zaměstnanec povinen být dostupný jakýmkoli komunikačním prostředkem nebo používat digitální či jiné pracovní nástroje určené k pracovním účelům mimo pracovní dobu. Právo na odpojení možná najde v blízké době svoji úpravu v právu Evropské unie. Evropský parlament přijal usnesení obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se⁸³, kde mimo jiné zdůrazňuje negativní

⁸¹ BGBl. I S.1170

⁸² DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7. s. 72

⁸³ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL))

dopad absence práva na odpojení na zvláště ohrožené skupiny pracovníků jako jsou ženy a mladiství. Evropský parlament v usnesení vyzývá Komisi k přípravě směrnice, která by právo na odpojení zajišťovala.

4.2 Ochrana v oblasti trvání pracovního poměru

Pracovní poměr podle českého i německého práva lze uzavřít jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Oba právní řády stanoví časově neomezený pracovní poměr jako pravidlo a zároveň určí podmínky, za jakých může být jeho trvání omezeno. Příklon k pracovním poměrům na dobu neurčitou výrazně přispívá ke stabilitě pracovněprávního vztahu a ochraně zaměstnance před negativními důsledky spojenými s nejistým zaměstnáním nebo jeho ztrátou v důsledku uplynutí doby.

Úpravu v právu evropské unie obsahuje směrnice Rady 1999/70/ES o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Rámcová dohoda chrání zaměstnance před diskriminací a před zneužíváním řetězení pracovních smluv na dobu určitou. Obsahuje výčet opatření, které mají členské státy zavést k předcházení zneužití pracovních poměrů na dobu určitou. Takovým opatřením je omezení maximálního celkového trvání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou, požadavek objektivních důvodů pro uzavření smlouvy na dobu určitou nebo omezení počtu obnovení pracovního poměru. K předcházení zneužití musí členské státy zavést alespoň jedno z opatření nebo jejich kombinaci. V české národní úpravě je obsažen prvek každého z opatření.

Bližší pozornost zaslouží pojem objektivní důvod. Výklad tohoto neurčitého právního pojmu podává Evropský soudní dvůr. Objektivní důvod nemůže vyplývat pouze z právní úpravy a musí být dán existencí konkrétních skutečností ve spojení s konkrétní činností.⁸⁴

Evropský soudní dvůr blíže vyložil pojem opakované prodlužování pracovního poměru na dobu určitou. Po sobě jdoucí pracovní poměry na dobu určitou na sebe nemusí bezprostředně navazovat, takový požadavek vnitrostátního práva by byl podle SDEU v rozporu se směrnicí. Směrnice chrání před

⁸⁴ KOMENDOVÁ, Jana, 2016. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-286-3, s. 176

opakováním pracovních poměrů na dobu určitou, i když jsou od sebe časově odděleny.⁸⁵

V českém pracovním právu platí pravidlo, že pokud není sjednána výslovně doba trvání, trvá pracovní poměr dobu neurčitou podle § 39 odst. 1 zákoníku práce. Pokud je pracovní poměr sjednán na dobu určitou nesmí jeho trvání překročit 3 roky. Tato doba může být opakována nanejvýš dvakrát. Jde o tzv. pravidlo 3 x 3 a dost, které jednak omezuje maximální celkové trvání na 9 let a omezuje počet obnovení pracovní smlouvy na dobu určitou. Odchýlit se od této úpravy lze i v neprospěch zaměstnance, jsou-li dané vážné provozní důvody nebo důvod spočívající ve zvláštní povaze práce. Takový postup podle § 39 odst. 4 zákoníku práce je podmíněn dohodou s odborovou organizací nebo vnitřním předpisem.

Pro oblast trvání pracovního poměru má německý právní řád zvláštní zákon. A to zákon o práci na částečný úvazek a dočasných pracovních smlouvách (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG).⁸⁶ Základní podmínkou pro možnost uzavřít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dočasnou pracovní smlouvu je věcný důvod pro její uzavření. Ten spadá pod objektivní důvody podle směrnice 1999/70/ES. Demonstrativní výčet důvodů obsahuje § 14 odst. 1 TzBfG. Věcným důvodem je například, pokud je zaměstnanec zaměstnán jako náhrada za jiného zaměstnance nebo odůvodňuje-li to zvláštní povaha práce. Aniž by byly dány věcné důvody, je možné uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou, a to v maximálním trvání dvou let. Až do celkového trvání dvou let může být časově omezená pracovní smlouva třikrát prodloužena. Aniž by byly dány věcné důvody, je možné uzavřít dočasnou smlouvu ještě v delším celkovém časovém omezení v případě, že zaměstnavatelem je nově založená společnost nebo pokud zaměstnanec překročil 52. rok věku a byl po předcházející čtyři měsíce nezaměstnaný. I v této oblasti svěřuje zákon širokou dispoziční pravomoc tarifním smlouvám, které mohou ujednat jak delší celkovou přípustnou dobu trvání dočasné smlouvy nebo zvýšit počet opakovaných prodloužení. Tarifní smlouva se může tedy odchýlit od zákonné úpravy i v neprospěch zaměstnance podle § 14 odst. 2 TzBfG, nelze se ovšem od pravidel odchýlit vnitřním předpisem.

⁸⁵ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 4. července 2006, ve věci C-212/04, Adeneler a další proti ELOG

⁸⁶ BGBl. I S. 1966

Oba právní řády se přiklání k pracovnímu poměru neurčitého trvání. V obou případech je odchylka v neprospěch zaměstnance možná, je-li proto dán důvod. Tento důvod může v české úpravě ležet jen na straně zaměstnavatele. Německý zákon TzBfG zohledňuje i důvody vzniklé na straně zaměstnance, například znevýhodněné postavení na trhu práce dané delší nezaměstnaností ve spojení s vyšším věkem zaměstnance. Významný vliv na úpravu poměrů u konkrétního zaměstnavatele v Německu mají – stejně jako v jiných oblastech – kolektivní smlouvy.

4.2.1 Ochrana v oblasti skončení pracovního poměru

V této kapitole bude výklad věnován české a německé právní úpravě skončení pracovního poměru. Bude pojednáno o tom, za jakých podmínek může pracovní poměr skončit jinak než uplynutím doby, na kterou byl sjednán.

Pracovní poměr může podle § 48 odst. 1 zákoníku práce být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Vedle toho může skončit na základě právní události, a to smrtí zaměstnance, případně zaměstnavatele, nebo uplynutím doby. Na základě stejných právních událostí končí pracovní poměr i podle německého práva. Vedle toho zná německé právo další právní události, které vedou ke skončení pracovního poměru. Německé právo umožňuje uzavřít se zaměstnancem pracovní poměr omezený do doby dosažení účelu. Podle § 15 TzBfG končí pracovní poměr dosažením účelu. Při uzavření pracovního poměru je v Německu možné sjednat rozvazovací podmínku a pracovní poměr končí jejím splněním. I v Německu může pracovní poměr skončit soudním rozhodnutím.

Pracovní poměr může skončit na základě právního jednání jedné ze stran nebo dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Možnost uzavřít dohodu a její forma vyplývá v Německu z občanského zákoníku (BGB).⁸⁷ V českém právním řádu obsahuje úpravu § 49 zákoníku práce. V obou právních řádech není dohoda o rozvázání pracovního poměru omezena ani vázána na výpovědní nebo jiné důvody. Z BGB vyplývá úprava tzv. *Anfechtung*. Jedná se o odstoupení nebo napadení pro vady vůle. Rozlišuje se napadení před a po započetí výkonu práce.

⁸⁷ DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7. s. 217

Úprava se řídí ustanoveními o právním jednání a jeho neplatnosti a nicotnosti, zejména § 142 BGB.

Zvýšená pozornost je v obou právních řádech věnovaná výpovědi.

Výpověď je jednostranné konstitutivní právní jednání. Výpověď může být dána ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Přísnější právní úpravě v obou právních řádech podléhá úprava výpovědi ze strany zaměstnavatele. V Německu se rozlišuje mezi řádnou a mimořádnou výpovědí. Mimořádná výpověď podle § 626 odst. 1 BGB je obsahově nejbližší okamžitému zrušení pracovního poměru, jak jej zná český zákoník práce v § 55. Pokud není výpovědní doba sjednána, končí pracovní poměr doručením mimořádné výpovědi. Pro mimořádnou výpověď musí existovat důležitý důvod, musí být zohledněny konkrétní okolnosti a zváženy zájmy obou stran. Německé právo na rozdíl od českého nepředpokládá konkrétní okolnosti a důvody, které musí nastat, aby mohlo dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru/k mimořádné výpovědi.

Řádnou výpověď upravuje § 620 odst. 2 a § 622 BGB. Zajímavá je úprava výpovědních dob, které jsou odstupňovány podle toho, jak dlouho zaměstnanec pro zaměstnavatele pracuje. Základní výpovědní doba je čtyři týdny a počíná běžet od 15. nebo od posledního dne v měsíci. Prodloužená výpovědní doba u výpovědi dané zaměstnavatelem je 1 až 7 měsíců (počítáno od konce kalendářního měsíce) v závislosti na trvání pracovního poměru o zaměstnavatele v rozmezí od 2 do 20 let. Pokud podá výpověď zaměstnanec, nesmí být sjednána výpovědní doba delší. Česká právní úprava obsahuje jednotnou výpovědní dobu pro výpověď danou zaměstnancem nebo zaměstnavatelem v trvání nejméně 2 měsíce. Německá právní úprava výpovědní doby nepřímo zvýšeně chrání starší zaměstnance. Nicméně nejvyšší stupeň ochrany ve smyslu nejdelší výpovědní doby při výpovědi ze strany zaměstnavatele může být dosažen teoreticky již u zaměstnance ve věku 35 let. Nejedná se proto o diskriminaci na základě věku.⁸⁸ Naopak dnes již zrušená druhá věta § 622 odst. 2 BGB představovala podle Soudního dvora EU porušení zákazu diskriminace z důvodu věku, konkrétně směrnice 200/78/ES⁸⁹. Podle ní se do doby délky zaměstnání u zaměstnavatele nezapočítávala doba do 25 let věku zaměstnance.

⁸⁸ Rozsudek Bundesarbeitsgericht ze dne 18.9.2014 – 6 AZR 636/13, bod 45

⁸⁹ Rozsudek soudního dvora EU ze dne 19.1.2010 – C-555/07

V České republice může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď jen z taxativně stanovených důvodů podle § 52 zákoníku práce. Německá úprava naproti tomu obsahuje zvláštní konstrukci výpovědních důvodů v zákoně o ochraně proti výpovědi (KSchG).⁹⁰ Trvá-li pracovní poměr déle než šest měsíců, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď jen, je-li společensky spravedlivá. V opačném případě je výpověď neplatná podle § 1 odst. 1 KSchG. Výpověď je sociálně nespravedlivá, pokud se nezakládá na důvodech podmíněných osobou zaměstnance, jeho zaviněným chováním nebo je podmíněna požadavky podniku, které se neslučují s dalším zaměstnáváním zaměstnance. KSchG obsahuje negativní vymezení důvodů pro výpověď danou zaměstnavatelem. Zákonnou úpravu dotváří především konstantní judikatura Spolkového pracovního soudu. Ten vytvořil test společenského odůvodnění výpovědi o dvou krocích. První krok zkoumá tzv. všeobecnou způsobilost výpovědi. Tedy zda je výpověď sama o sobě v souladu s požadavky KSchG. Druhým krokem je tzv. individuální posouzení. V tomto kroku se posuzují zájmy stran a okolnosti jednotlivého případu.⁹¹

Německá úprava neobsahuje žádné všeobecné výpovědní důvody, které by bylo možno použít bez zohlednění konkrétního případu. Naopak česká právní úprava výpovědi je založena na obecně aplikovatelných zákonem taxativně vyjmenovaných důvodech pro výpověď danou zaměstnavatelem.

Oba právní řády zvýšeně chrání před výpovědí zaměstnance v určitých sociálních situacích. V Německu obsahuje takovou ochranu například MSchG ve vztahu k těhotným zaměstnankyním a matkám po porodu, nebo BetrVG chrání před výpovědí členy podnikových rad.⁹² V českém právní řádu je úprava zákazu výpovědi obsažena v § 54 zákoníku práce.

Právo EU upravuje z oblasti skončení pracovního poměru pouze hromadné propouštění ve směrnici Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Směrnice harmonizuje vymezení hromadného propouštění, informační povinnost vůči veřejným orgánům a povinnost projednat hromadné propouštění se zástupci zaměstnanců. Poukázat lze na odlišné vymezení hromadného propouštění v obou právních řádech. Směrnice o hromadném propouštění v čl. 5 umožňuje členským

⁹⁰ Kündigungsschutzgesetz – KSchG, (BGBl. I S. 1317)

⁹¹ Rozsudek Spolkového pracovního soudu ze dne 30.4.1987 – 2 AZR 184/86

⁹² DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7. s. 229

státům přijmout nebo zachovat právní předpisy příznivější pro zaměstnance. ČR přejala znění čl. 1 směrnice do § 62 odst. 1 zákoníku práce bez významných zásahů. Německo využilo možnosti podle článku 5 směrnice a § 17 odst. 1 KSchG obsahuje širší oblast pro aplikaci ustanovení o hromadném propouštění. Ten se vztahuje už na zaměstnavatele s menším počtem zaměstnanců a úprava podle KSchG se aplikuje i při menším počtu propouštěných zaměstnanců.⁹³

V SRN je díky takové úpravě zajištěn vyšší standard ochrany, neboť se ustanovení, které mají zmírnit negativní dopady hromadného propouštění, aplikují už při propuštění menšího rozsahu než v ČR.

4.3 Všeobecné rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Evropské právo vytvořilo systém antidiskriminačního práva v oblasti pracovního práva. Ten je projevem koordinace politiky zaměstnanosti členských států zakotvené v hlavě IX SEU. Díky tomu jsou národní úpravy v této oblasti shodné ve svých základech. EU tak výrazným způsobem přispěla k sjednocení postavení zaměstnanců v oblasti práva na rovné zacházení.

Princip rovnosti je jedním ze základních právních principů, který nevyhnutelně našel svůj odraz i v pracovním právu. Rovné zacházení je stavebním kamenem evropského práva.⁹⁴ Princip rovného zacházení je zajištěn zákazem diskriminace, jednotlivé zákazy diskriminace jsou konkretizací všeobecného principu rovného zacházení. Zákaz diskriminace je vymezen v mnoha oblastech práva EU a jeho základ je v článku 18 SFEU.

Ochrana před diskriminací se v oblasti pracovního práva v sekundárním právu Evropské unie věnuje dvěma různým oblastem. První je ochrana před diskriminací na základě pohlaví, náboženství, rasy, věku a dalších vlastností zaměstnance. Jádrem právní úpravy tvoří směrnice. V této skupině lze odlišit jako samostatnou oblast zákaz diskriminace na základě pohlaví upravený směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Zbytek antidiskriminačního práva spočívajícího v ochraně

⁹³ DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7. s. 217

⁹⁴ KOCHER, Eva, 2016. *Europäisches Arbeitsrecht*. Baden-Baden: Nomos. ISBN 978-3-8487-0869-7., s. 98

před diskriminací na základě znaků zaměstnance se pak zjednodušeně řečeno věnuje diskriminaci na základě jiných znaků než pohlaví. Právní úpravu obsahují dvě směrnice: směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Tato oblast se tedy zabývá ochranou před znevýhodňováním na základě určité vlastnosti nebo znaku zaměstnance.⁹⁵

Druhá oblast antidiskriminačního práva míří na diskriminaci spojenou s obsahem pracovněprávního vztahu. Právo EU chrání před diskriminací zaměstnance, kteří uzavřeli něčím specifickou pracovní smlouvu. Sem patří smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a agenturou práce⁹⁶, smlouvy zaměstnanců pracujících na částečný úvazek⁹⁷ a pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou.⁹⁸ Cílem úpravy této oblasti je zajistit rovné zacházení zaměstnancům, kteří specifickou smlouvu uzavřeli, a zlepšit postavení zaměstnanců. Chybná je interpretace, která by tyto specifické pracovní poměry označovala za nežádoucí nebo znevýhodňující. Například rozvoj částečných úvazků je žádoucí a jako cíl si jeho podporu klade i samotná směrnice.

V českém právním řádu je princip rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu upraven zákoníkem práce v § 16. Pojmy a právní prostředky ochrany upravuje antidiskriminační zákon.

Německý zákon o všeobecném rovném zacházení (AGG) a český antidiskriminační zákon zapracovávají tytéž právní předpisy Evropské unie.⁹⁹ Oba zákony se díky tomu obsahově shodují v mnoha bodech. Jak vyplývá z názvu německého zákona, jedná se o všeobecnou úpravu práva na rovné zacházení. Oba zákony upravují více oblastí, mezi nimi i sféru pracovního práva. Předmět úpravy

⁹⁵ THÜSING, Gregor, 2017. *Europäisches Arbeitsrecht*. 3. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-68022-9. s. 77

⁹⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání

⁹⁷ Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

⁹⁸ Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

⁹⁹ Zejména Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a Směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

v § 1 odst. 1 písm. a) až d) antidiskriminačního zákona obsahuje výčet institutů pracovního práva, na které se zákon vztahuje. Tento výčet je dostačující a pokrývá tak pracovní právo largo sensu včetně veřejnoprávní části pracovního práva (práva na zaměstnání), otázek organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců a právo podnikat. Obsahově stejný výčet obsahuje § 2 odst. 1 čísl. 1. až 4. zákona o všeobecném rovném zacházení. Obě příslušná ustanovení národních právních řádů totiž implementují čl. 3 odst. 1 Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Právo na rovné zacházení neboli právo nebýt diskriminován v oblasti pracovního práva má svůj nejdůležitější zdroj právě ve zmíněné směrnici. Ta vedle oblasti působnosti vymezuje pojmy, které jsou běžné i pro jiné oblasti antidiskriminačního práva. Jde zejména o pojem přímé a nepřímé diskriminace a vymezení diskriminačních důvodů. Čl. 1 směrnice stanoví takzvané diskriminační důvody nebo znaky. Jsou to: náboženské vyznání a víra, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace. Zde zřetelně chybí znak pohlaví, který je v antidiskriminačním zákoně i v německém zákoně o všeobecném rovném zacházení. Zásada rovného zacházení mezi muži a ženami v oblasti zaměstnávání byla totiž pevně zakotvena v právu Evropské unie již dříve. A to směrnicí Rady 76/207/EHS a následně směrnicí Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).

Stejně jako v národních zákonech se jedná podle čl. 2 odst. 2 písm. a) Směrnice Rady 2000/78/ES o přímou diskriminaci „...*pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1*“. Nepřímá diskriminace je pak definována jako znevýhodňování v porovnání s jinými osobami v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe podle čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice.

Zásada rovného zacházení v pracovním právu v Německu pracuje s pojmem skupina zaměstnanců. Zaměstnanci ve srovnatelném postavení náleží do jedné skupiny a nelze jednotlivé zaměstnance v rámci této skupiny

zvýhodňovat nebo znevýhodňovat.¹⁰⁰ Skupiny zaměstnanců lze pak tvořit pouze na základě objektivních důvodů bez svévole zaměstnavatele. Všichni zaměstnanci ze skupiny se z věcného důvodu nacházejí ve stejném nebo srovnatelném postavení. V rámci těchto věcných skupin musí být se všemi zaměstnanci zacházeno stejně.¹⁰¹ Zároveň ale platí, že příslušnost zaměstnanců k jedné nebo druhé skupině nemůže bez dalšího ospravedlnit rozdílné zacházení se zaměstnanci z různých skupin. Takové rozdílné zacházení by muselo být odůvodněno věcnými důvody.¹⁰² Rozdílné zacházení se zaměstnanci ze stejné skupiny je přímá diskriminace.

Jako přímou diskriminaci lze chápat i znevýhodňování podskupin zaměstnanců. Ti jsou součástí skupiny, na kterou se vztahuje jeden z diskriminačních znaků, k němu ale přistupuje ještě znak další. Tedy k diskriminačnímu důvodu kumulativně přistupuje další znak. Rozdílné zacházení s takovou skupinou pak může představovat přímou diskriminaci i v případě, že ostatní příslušníci hlavní skupiny diskriminováni nejsou. Tato problematika není v právu Evropské unie explicitně rozpracována. Zná ji však judikatura v USA¹⁰³ jako Sex-plus diskriminaci.¹⁰⁴ Spolkový pracovní soud pak ve své judikatuře opakovaně uvádí, že tím že je rozdílně zacházeno jen s částí skupiny (podskupinou), neodpadá rozdílné zacházení.¹⁰⁵ Takové rozdílné zacházení by mohlo být odůvodněno jen v případě, že by byl podle § 4 AGG ospravedlněn každý jeden z diskriminačních důvodů.

Rozpoznání nepřímé diskriminace je ještě složitější. Některá opatření nemusí sice představovat diskriminaci přímou, mohou ale jako zdánlivě neutrální opatření vést k znevýhodňování a představovat diskriminaci nepřímou.¹⁰⁶ Nepřímá diskriminace je definičně spjata s alespoň zdánlivě neutrálním

¹⁰⁰ Rozsudek Bundesarbeitsgerichtshof ze dne 3.4.1954 AZR 644/54

¹⁰¹ HÁJKOVÁ, Michaela, 2019. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8., s. 70

¹⁰² Rozsudek Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) ze dne 25.1.1984 (BAGE 45, s. 86)

¹⁰³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu USA ze dne 25.1.1971 ve věci Phillips v. Martin Marietta Corp., 400 U.S. 542

¹⁰⁴ THÜSING, Gregor, 2017. *Europäisches Arbeitsrecht*. 3. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-68022-9. s. 88

¹⁰⁵ Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodnutí ze dne 24.9.2003, ve věci 10 AZR 675/02, zejména bod 26.

¹⁰⁶ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 14. 3. 2017 ve věci C-157/15, Samira Achbita a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions

opatřením.¹⁰⁷ Pokud jsou taková ustanovení, kritéria nebo zvyklosti objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené, nejedná se o nepřímou diskriminaci podle § 3 odst. 1 věty druhé antidiskriminačního zákona.

Michaela Hájková v souvislosti s nepřímou diskriminací upozorňuje ve své monografii *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU* na nedokonalý překlad směrnic do českého jazyka. V překladu je opomíjen takzvaný kvalifikovaný efekt, míra znevýhodnění, kterou směrnice předpokládá ke vzniku nepřímé diskriminace. Kvalifikovaný efekt znamená, že musí dojít k zásahu skupiny osob ve zvláštní míře.¹⁰⁸ O zvláštní míře znevýhodnění hovoří německý AGG výslovně v § 3 odst. 2 AGG, který tak zcela správně implementuje požadavek kvalifikovaného efektu ze směrnice.

Zákaz nepřímé diskriminace kompletuje úpravu antidiskriminačního práva a poskytuje zaměstnanci ochranu i před opatřeními a rozhodnutími zaměstnavatele, která se mohou zdát nediskriminační. Díky společným kořenům právu EU je ochrana proti diskriminaci zaměstnanců zaštitěna téměř totožným zněním právních předpisů.

4.3.1 Přípustné formy rozdílného zacházení

System antidiskriminačního práva by nebyl kompletní bez možnosti připustit některé formy rozdílného zacházení. Jde o přípustné nebo odůvodněné formy nerovného zacházení. Směrnice typicky obsahují ustanovení, které umožňuje členským státům stanovit, že některé rozdíly v zacházení nepředstavují diskriminaci.¹⁰⁹ Přípustné formy rozdílného zacházení jsou v § 16 odst. 4 zákoníku práce a v § 6 antidiskriminačního zákona a v § 8 odst. 1 zákona o všeobecném rovném zacházení (AGG). Shodná úprava ve všech pramenech je opět dána tím, že stejné výjimky jsou zakotveny ve směrnicích evropského práva.

¹⁰⁷ HŮRKA, Petr, 2020. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. s. 319

¹⁰⁸ HÁJKOVÁ, Michaela, 2019. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8, s. 19

¹⁰⁹ Čl. 4 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání nebo čl. 14 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřelované znění)

Aby nešlo v tomto smyslu o diskriminaci, musí se jednat o podstatný a určující profesní požadavek, který je přiměřený a sleduje legitimní cíl.

Směrnice Rady 2000/78/ES v článku 4 odst. 2 umožňuje členským státům zachovat nebo přijmout předpisy, které dovolují církvím nebo jiným organizacím, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře rozdílné zacházení se zaměstnancem na základě náboženství. Takové jednání nepředstavuje diskriminaci, pokud se jedná o oprávněný a odůvodněný profesní požadavek.¹¹⁰ Navíc musí tento požadavek objektivně vyplývat z podmínek výkonu dané práce. To ovšem neznamená, že by bylo možné bez dalšího zamítnout nebo propustit osobu jiného vyznání. Takové jednání nelze odůvodnit jen právem církve na autonomii. Zmíněný profesní požadavek musí být podstatný, legitimní a odůvodněný vzhledem k etice organizace. Soulad se zásadou proporcionality musí být přezkoumatelný soudně.¹¹¹ Toto ustanovení přejalo jak české, tak německé právo v obdobném znění.¹¹²

Další případy přípustného rozdílného zacházení stanoví konkrétní výjimky u některých diskriminačních důvodů. Obecně lze shrnout, že takové rozdílné zacházení musí sledovat legitimní cíl, musí být nezbytné a svou povahou přiměřené. Může tak být přípustné rozdílné zacházení s těhotnými ženami, rozdílné zacházení v závislosti na věku nebo s osobami se zdravotním postižením. Úprava těchto přípustných forem je v národních právních řádech o něco různorodější, sleduje ale linku danou směrnicí 2000/78 ES.

4.3.2 Pozitivní opatření

Zvláštní kategorii přípustných forem rozdílného zacházení tvoří takzvaná pozitivní nebo afirmativní opatření. V oblasti pracovního práva má jejich úprava původ v článku 7 směrnice 2000/78/ES. Tato opatření mají za cíl předejít nebo vyrovnat nevýhody osob, na které se vztahuje některý z diskriminačních důvodů. Pokud zajišťují rovné zacházení a rovné příležitosti, nejsou diskriminací. Zákon o všeobecném rovném zacházení (AGG) přidává v § 5 požadavek na vhodnost a

¹¹⁰ HÁJKOVÁ, Michaela, 2019. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8, s. 85

¹¹¹ Rozsudek Soudního dvora EU (velkého senátu) ze dne 17. dubna 2018. Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

¹¹² § 9 zákona o všeobecném rovném zacházení (AGG) a § 6 odst. 4 antidiskriminačního zákona

přiměřenost takových opatření. Tato pravidla platí pro vnitřní předpisy, kolektivní i individuální smlouvy.¹¹³ Český antidiskriminační zákon navíc stanovuje, že taková opatření nemohou vést k upřednostnění méně kvalifikované osoby při výběru zaměstnanců podle § 7 odst. 3.

Ne každé pozitivní opatření je přípustné. Německá právní úprava se zvláště koncentruje na rovné zacházení s členy podnikové rady, organizace reprezentující zaměstnance nezávisle na odborech. Členy podnikové rady nesmí zaměstnavatel pro jejich funkci neoprávněně zvýhodňovat nebo znevýhodňovat. Tak například podle judikatury Spolkového pracovního soudu je přidělení automobilu i k soukromým účelům členovi podnikové rady, který by na něj jinak dle vnitřních předpisů zaměstnavatele neměl nárok, protiprávní. Jedná se o zvýhodnění člena podnikové rady oproti jiným zaměstnancům, pro které není dán věcný důvod.¹¹⁴ Nejedná se o přípustné pozitivní opatření.

4.3.3 Mimosoudní možnosti ochrany postavení zaměstnance ve věcech rovného zacházení

V předchozích kapitolách byla na výsecích antidiskriminačního práva v pracovněprávní oblasti demonstrována blízkost české a německé úpravy díky právu Evropské unie. V této části se práce zaměřuje na otázku, jak se může zaměstnanec proti porušování práva na rovné zacházení bránit. Právě možnosti obrany mají významný vliv na postavení zaměstnance. Tato oblast je v právních rádech obou srovnávaných zemí upravena odlišně. Stejně jako v jiných otázkách se úprava v SRN vyznačuje hlubším rozpracováním specifik obrany proti diskriminaci. Německá úprava nabízí zaměstnancům širší škálu institutů, které mohou ke své obraně využít.

I český zaměstnanec má možnost bránit se proti porušení práva na rovné zacházení mimosoudně. Pomyslně před podáním žaloby žádá zaměstnanec o zjednání nápravy přímo zaměstnavatele. Tento postup není formalizovaný. České právo takový postup nijak neupravuje. Kromě přímého kontaktu se zaměstnavatelem se může zaměstnanec obrátit na odborovou organizaci nebo

¹¹³ HŮRKA, Petr, 2020. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 322

¹¹⁴ Rozsudek Landesarbeitsgericht Nürnberg (zemský pracovní soud Norimberk), ze dne 05.04.2022 ve věci Sa 238/21

mediátora. Právní pomoc obětem diskriminace a součinnost v této oblasti mohou poskytovat právnické osoby podle § 11 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Tyto právnické osoby mohou mimo jiné podávat podněty správním úřadům k provedení kontroly nebo k zahájení správního řízení. Kontrolní činnost vykonává Inspekce práce podle zákona č. 51/2005 Sb., o inspekci práce. Ten v § 24 vymezuje přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku rovného zacházení. Ve správním řízení může za tyto přestupky správní orgán uložit pokutu až milion korun.

Národním orgánem pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací je v České republice Veřejný ochránce práv. Jeho činnost spočívá mimo jiné v metodické pomoci, přehledně a srozumitelně zpracovává informace pro oběti diskriminace.¹¹⁵

Mimosoudní obrana zaměstnance přímo u zaměstnavatele má v německém právu jasná pravidla. Obdobně jako u rovného odměňování, které bylo popsáno výše, obsahuje zákon formalizovaný postup, jakým se zaměstnanec svého práva domáhá. § 13 zákona o všeobecném rovném zacházení stanovuje, že pokud se zaměstnanec cítí být diskriminován z důvodu v § 1 (diskriminační důvody), má právo podat stížnost. Stížnost může podat, je-li jeho právo porušeno ze strany zaměstnavatele, nadřízeným, jiným zaměstnancem, ale i třetí osobou v souvislosti s výkonem zaměstnání. Zákon stanovuje povinnost stížnost přezkoumat a výsledek sdělit zaměstnanci, který ji podal. Komu stížnost podat AGG přesně nevymezuje. Podání této stížnosti není podmínkou pro uplatnění práv zaměstnance v dané věci u soudu.¹¹⁶

Dále obsahuje zákon o všeobecném rovném zacházení AGG velmi specifickou reakci na porušování práv zaměstnance v § 14. Ten dává zaměstnanci možnost přerušit práci bez ztráty nároku na odměnu. To je možné v případě, pokud zaměstnavatel nepřijme žádná nebo přijme zjevně nevhodná opatření v reakci na obtěžování nebo sexuální obtěžování na pracovišti. Podmínkou je, že takové jednání je nezbytné k ochraně práv zaměstnance. To nevylučuje právo zaměstnance obrátit se na soud pro ochranu svých práv.

¹¹⁵ Například: Kancelář veřejného ochránce práv. Diskriminace [online], březen 2022 [cit. 2023-02-04]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/letaky/rovne-zachazeni/rovne-zachazeni.pdf>

¹¹⁶ HÁJKOVÁ, Michaela, 2019. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8, s. 89

4.4 Soudní ochrana postavení zaměstnance

Tato kapitola si klade za cíl pojednat o soudní ochraně postavení zaměstnance. Práva, která má zaměstnanec vůči zaměstnavateli, a která tvoří ve svém souhrnu jeho právní postavení, musí být soudně vymahatelná. Postavení zaměstnance jen vymezeno pro účely této práce jako systém práv a povinností, které určují míru ochrany zaměstnance v individuálním pracovněprávním vztahu. Právní úprava se přímo odráží v tom, jakou jistotu a ochranu zaměstnanec v tomto vztahu má.

Pracovní soudnictví v České republice vykonávají v občanském soudním řízení obecné soudy. Pracovní soudy v ČR fungovaly během první republiky, k jejich faktickému zrušení došlo v roce 1944 a v roce 1949 byly zrušeny definitivně.¹¹⁷

Spory a jiné právní věci vyplývající z poměrů soukromého práva projednávají a rozhodují soudy v občanském soudním řízení. Zákon může stanovit, že je projednávají a rozhodují o nich jiné orgány podle § 7 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (o.s.ř.). Některé věci spadající do pracovního práva *largo sensu* projednávají jiné státní orgány, nejedná se o spory vyplývající ze soukromého práva. Kontrolní činnost ve veřejnoprávní větvi pracovního práva, tedy v otázkách zaměstnanosti vykonává Inspekce práce a Úřad práce.¹¹⁸ Ačkoli chybí specializovaná soustava pracovního soudnictví, určují rozvrhy práce jednotlivých soudů senáty pro specializované agendy. Pracovněprávní věc je tak v souladu s rozvrhem práce přidělena zákonnému soudci, který má potřebnou specializaci.¹¹⁹

Soudnictví v individuálních pracovních věcech vykonávají okresní soudy a soudy v Praze a v Brně odpovídající této úrovni. Ve věcech pracovních v řízení před okresním soudem jedná a rozhoduje senát podle § 36a odst. 1 písm. a) o.s.ř. Místní příslušnost se řídí obecným pravidlem obsaženým v § 84 o.s.ř. K projednání a rozhodnutí věci je místně příslušný soud, v jehož obvodu má

¹¹⁷ VOJÁČEK, Ladislav. *Československé pracovní soudy. Právněhistorické studie*. Praha: Academia, 2016, vol. 46, No 1, p. 73-90. ISSN 0079-4929, s. 85. Dostupné na: karolinum.cz

¹¹⁸ HROMADA, Miroslav, 2015. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7, s. 1

¹¹⁹ JIRSA, Jaromír, Libor VÁVRA, Petr MEDUNA, Kryštof JANEK a Karel HAVLÍČEK, 2018. *Klíč k soudní síni*. Druhé, aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-190-5., s. 88

žalovaný bydliště, případně právnická osoba sídlo. I v pracovněprávních věcech lze uplatnit fakultativní místní příslušnost, a to stálé pracoviště žalovaného podle § 87 písm. a) o.s.ř. Nebo příslušnost soudu, v jehož obvodu došlo ke skutečnosti, která zakládá právo na náhradu újmy podle písm. b). Obecně lze uzavřít, že český právní řád neobsahuje speciální úpravu pracovněprávního soudnictví. Aplikují se ustanovení o.s.ř., který v několika ustanoveních pamatuje na specifika pracovněprávních vztahů. Pro úplnost výkladu je třeba doplnit, že úpravu specifickou pro pracovní právo obsahuje i zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních (z.ř.s.). § 346 až § 353 z.ř.s. obsahují úpravu řízení vyplývající z některých kolektivních pracovněprávních vztahů. Jedná se o řízení v oblasti voleb zástupců zaměstnanců do rad zaměstnanců, rad státních zaměstnanců a evropských rad zaměstnanců a voleb zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Stručná úprava obsahuje některá specifika. Rozhodnout v těchto věcech je možné bez nařízení jednání a proti rozhodnutí nejsou přípustné opravné prostředky podle § 353 odst. 2 a 3 z.ř.s.

Úpravu německého pracovního soudnictví obsahuje zákon o pracovním soudu (Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG¹²⁰). Věci taxativně vyjmenované v tomto zákoně byly odebrány z působnosti obecných soudů a rozhodují o nich specializované pracovněprávní soudy. Podrobnou procesní úpravu v některých věcech obsahuje obecný předpis o civilním řízení: Zivilprozessordnung – ZPO.¹²¹ Německý právní řád obsahuje i zvláštní právní předpis upravující ochranu před výpovědí (Kündigungsschutzgesetz¹²²), který obsahuje některá zvláštní procesní ustanovení ve věcech žalob na neplatnost výpovědi.¹²³

V SRN vedle obecné soustavy civilního soudnictví stojí samostatný a na civilním soudnictví nezávislý systém pracovněprávního soudnictví. Ten má tři články: pracovní soudy, zemské pracovní soudy a Spolkový pracovní soud, který je vrcholným soudním orgánem ve věcech spadajících do pravomoci soudů v pracovněprávním soudnictví. Spolkový pracovní soud rozhoduje o revizích (Revision) proti rozhodnutí zemských pracovních soudů, které mají centralizovaný devolutivní účinek. U pracovních a zemských pracovních soudů rozhodují komory (senáty) složené ze soudce z povolání jako předsedy a dvou

¹²⁰ BGBl. I S. 853

¹²¹ BGBl. I S. 3202

¹²² BGBl. I S. 1317

¹²³ Například § 4 nebo § 13 Kündigungsschutzgesetz BGBl. I S. 1317

laických čestných soudců. Čestní soudci jsou vybíráni po jednom z řad zaměstnanců a zaměstnavatelů. Senáty u Spolkového pracovního soudu jsou složeny z předsedy, dvou profesionálních soudců přisedících a opět ze dvou přisedících z okruhu zaměstnanců a zaměstnavatelů. Role takzvaných čestných soudců z lidu je v pracovním soudnictví v SRN podle Thüsinga významná.¹²⁴ Způsob jejich jmenování, dobu jmenování a další podrobnosti upravuje ArbGG. Čestné soudce u pracovních soudů (nejnižší článek soustavy) jmenují zemské vlády na dobu pěti let ze sdružení zaměstnanců a zaměstnavatelů podle § 20 odst. 1 ArbGG. Čestnému soudci u pracovního soudu musí být alespoň 25 let a musí bydlet v obvodu soudu. U čestných soudců soudů zemský a soudu Spolkového se nároky z zpříšňují. Soudci musí být starší a musí být předchozí zkušenosti z pracovního soudnictví (k tomu § 37 a § 43 ArbGG).

V České republice jednají a rozhodují v prvním stupni u okresních soudů v pracovních věcech senáty podle § 36a odst. 1 písm. a) o.s.ř. Senát se skládá z předsedy profesionálního soudce a dvou přisedících laiků. U krajských soudů, vrchních soudů a u Nejvyššího soudu rozhodují senáty složené ze tří soudců z povolání. U krajských soudů v prvním stupni ve věcech pracovněprávních rozhoduje samosoudce. Volbu přisedících upravuje § 64 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích.

Účast laických přisedících v pracovněprávních věcech v České republice je často kritizována¹²⁵ a opakovaně se objevují legislativní snahy o jejich odstranění.¹²⁶ Kritizována je jejich pasivní účast, nízké odměny a velmi jednostranné věkové a sociální zastoupení.¹²⁷ V tomto směru by právě úprava ze SRN mohla být vhodnou inspirací, jak zachovat institut laických přisedících v pracovních věcech. Spolkový pracovní soud opakovaně zdůrazňuje ve svých rozhodnutích pozitivní roli přisedících. Protikladný pohled na věc pomáhá zajistit,

¹²⁴ DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7. s. 511

¹²⁵ PASEKOVÁ, Eva. Funkci přisedících vykonávají zejména důchodci. Za nízký honorář se můžou svést na Matějské, zní od soudců. Česká justice [online]. [citováno 8.11.2022]. Dostupné na ceska-justice.cz

¹²⁶ Například Sněmovní tisk č. 599. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [online]. [citováno 12.11. 2022]. Dostupné na psp.cz

¹²⁷ ŠÍNOVÁ, Renáta a Klára HAMULÁKOVÁ, 2020. *Civilní proces: Obecná část a sporné řízení*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-787-3., s. 49.

aby se v judikatuře promítal rovnoprávný vliv zaměstnanců i zaměstnavatelů.¹²⁸ Důraz je kladen právě na příslušnost čestných soudců ke skupině zaměstnanců nebo zaměstnavatelů. Tak například pokud přisedící ze strany zaměstnanců během svého funkčního období přejde do postavení zaměstnavatele, neslučuje se to se zásadou paritního neboli rovnoprávného obsazení soudů v pracovněprávních věcech. Takový přisedící nemůže bez ohledu na své přesvědčení dále působit jako přisedící z řad zaměstnanců.¹²⁹

V oblasti pracovněprávní soudní pravomoci má SRN úpravu speciální vůči obecné úpravě civilního soudnictví. Tím je zajištěna vyšší míra specializace soudců profesionálů (předsedů) i laických přisedících. Systém výběru přisedících zajišťuje rovnoprávné zastoupení pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. To přispívá k legitimitě pracovního soudnictví. Zastoupení zaměstnavatelů v německém soudním senátě přispívá k objektivnímu rozhodnutí věci a zároveň zabraňuje tomu, aby se rozhodnutí příliš přikláněla na stranu zaměstnanců. Otázkou je, zda a jak tento systém může zohlednit fakt, že zaměstnanec je slabší stranou pracovněprávního vztahu.

Soudní ochrana v obou srovnávaných zemích je zajišťována alespoň zčásti profesionálními soudci. Ochrana je účinná a probíhá podle zákonných pravidel. Při aplikaci práva Evropské unie má soudce možnost obrátit se na Soudní dvůr Evropské unie pro zodpovězení předběžné otázky. To přispívá ke správné a obdobné aplikaci evropského práva implementovaného do národních právních řádů členských států. Vliv Evropské unie v oblasti procesních předpisů není tak velký jako v hmotném pracovním právu. Pozitivní posun nejen pro postavení zaměstnance přinesla úprava evropského platebního rozkazu.¹³⁰ Ve věcech s přeshraničním prvkem může zaměstnanec k uplatnění svého nároku (ale pochopitelně i zaměstnavatel) podat soudu návrh na vydání evropského platebního rozkazu, který umožňuje rychlé vymáhání splatných nesporných pohledávek.

¹²⁸ HÖLAND, Armin, Christina BUCHWALD a Elisabeth KRAUSBECK, 2018. *Ehrenamtliche Richterinnen Und Richter in Der Arbeitsgerichtsbarkeit – Erkenntnisse Aus Der Forschung in Deutschland, Frankreich Und Großbritannien*. Arbeit Und Recht [online]. 2018(vol. 66 No.9), 404-410 [cit. 2022-11-12]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/45047462>

¹²⁹ Rozsudek Spolkového pracovního soudu ze dne 19.8.2004, ve věci Az.: 1 AS 6/03

¹³⁰ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1896/2006 ze dne 12. prosince 2006, kterým se zavádí řízení o evropském platebním rozkazu

4.4.1 Soudní ochrana postavení zaměstnance ve věcech rovného zacházení

Výše byly popsány mimosoudní nástroje, které pracovní právo SRN i ČR poskytuje zaměstnancům při ochraně před diskriminací. I ochrana soudní má v této oblasti svá specifika.

Právo domáhat se ochrany před diskriminací u soudu výslovně stanovuje samotný antidiskriminační zákon v § 10 odst. 1. Spory podle antidiskriminačního zákona se projednávají v civilním řízení podle o.s.ř. Rozhodování v antidiskriminačních věcech je specifické rozložením důkazního břemene. Podle § 133a o.s.ř. je žalovanému uloženo, aby prokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo, pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k diskriminaci na základě některého z uvedených diskriminačních důvodů.¹³¹ A to jak v případě diskriminace přímé i nepřímé. Toto ustanovení zapracovává směrnici EU. Důkazní břemeno upravuje čl. 19 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Podle čl. 19 směrnice musí státy zajistit, aby v antidiskriminačních věcech příslušelo žalovanému, aby prokázal, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Antidiskriminační zákon dále upravuje nároky žalobce. Zaměstnanec se tak podle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona může domáhat: „*aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.*“ Náhrada nemajetkové újmy v penězích je podle odst. 2 přípustná spíše výjimečně. A to v případě, kdy jiné zjednání nápravy není postačující. Hájková v této souvislosti upozorňuje na to, že taková textace zákona není zcela v souladu s požadavky směrnic antidiskriminačního práva EU.¹³² Zejména lze poukázat na to, že samotné odstranění diskriminace a přiměřené zadostiučinění pro zaměstnance nepředstavuje pro zaměstnavatele odrazující a v některých případech ani účinnou

¹³¹ ŠÍNOVÁ, Renáta a Klára HAMUEÁKOVÁ, 2020. *Civilní proces: Obecná část a sporné řízení*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-787-3, s. 279

¹³² HÁJKOVÁ, Michaela, 2019. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8, s. 52

sankci. Přitom požadavek existence kvalifikované sankce obsahují jednotlivé směrnice.¹³³

Zákon o všeobecném rovném zacházení AGG zakotvuje v § 21 odst. 2 věta třetí možnost (zaměstnanec) domáhat se náhrady nemajetkové újmy v penězích, a to bez dalšího.

4.5 Ochrana vybraných skupin zaměstnanců

Z výkladu předchozích kapitol si lze všimnout, že některým skupinám zaměstnanců věnuje pracovní právo zvýšenou pozornost. Jsou pro ně stanovena zvláštní pravidla a klade se zvýšený důraz na jejich ochranu. Obecně je zaměstnanec slabší stranou pracovněprávního vztahu. Existují skupiny zaměstnanců, jejichž postavení je ještě o něco více oslabeno. Příčinou oslabení je sociální událost nebo specifický obsah právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (případně třetí osobou). Může se jednat například o zaměstnance pracující kratší pracovní dobu, zaměstnance agentur práce, zaměstnance s tělesným postižením, vybrané věkové skupiny zaměstnanců – především o ty nejmladší a nejstarší zaměstnance. Dále se jedná o těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně po porodu, zaměstnance pečující (o děti nebo o jiné osoby). Další skupinu tvoří zaměstnanci z národnostních, etnických nebo náboženských menšin. Znak, který zaměstnance ke konkrétní skupině přiřazuje, může být i diskriminačním důvodem. Ochrana před diskriminací upravuje tzv. antidiskriminační právo. Vedle ochrany před diskriminací je cílem právní úpravy vynutit pro tyto zaměstnance odchylky od obecné úpravy a specifické podmínky, které jiní zaměstnanci nemají. Příkladem jsou těhotné zaměstnankyně. Nebo naopak srovnat jejich postavení s postavením zaměstnanců, kteří do vybrané skupiny nepatří. Sem lze zařadit především ochranu zaměstnanců agentur práce, případně zaměstnanců pracujících kratší pracovní dobu. U zaměstnanců může dojít i ke kombinaci těchto znaků.

Lze uzavřít, že zákonodárci se rozhodli zvláště upravit podmínky u těchto zaměstnanců právě za účelem jejich ochrany, neboť si jsou dobře vědomi jejich zvýšeně zranitelného postavení. Pro účely této práce jsou vybrány tři skupiny

¹³³ Například čl. 25 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

zaměstnanců. Jedná se o agenturní zaměstnance, mladistvé zaměstnance a ochranu zaměstnankyň v období mateřství.

4.5.1 Ochrana zaměstnanců v agenturním zaměstnávání

Úprava ochrany zaměstnanců v agenturním zaměstnávání je svým obsahem v podstatě ochranou před diskriminací, neboť jedním z primárních cílů je zajistit jejich rovné postavení se zaměstnanci uživatele. Před dalším výkladem je třeba vyjasnit pojmy spojené s agenturním zaměstnáváním, porovnat, zda nesou totožný význam v obou právních úpravách a popsat, jak do oblasti zasahuje právo Evropské Unie.

Právní úpravu na úrovni práva EU obsahuje již výše zmíněná směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Cílem směrnice je podle článku 2 zajistit uplatňování zásady rovného zacházení a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání. Směrnice prohlašuje tento způsob zaměstnávání za přípustný a stanoví jeho nejdůležitější pravidla.¹³⁴ Směrnice zároveň stanoví, že zákazy a omezení agenturního zaměstnávání jsou přípustné jen v obecném zájmu. Směrnice obsahuje již výše zmíněnou zásadu rovného zacházení v článku 5 odst. 2: „*Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.*“ Pracovní podmínky se týkají i odměňování.

S agenturním zaměstnancem nemůže být zacházeno hůře než s přímým zaměstnancem uživatele, ke kterému je přidělen. Nemá-li uživatel srovnatelného zaměstnance, aplikují se podmínky, jaké by takový srovnatelný přímý zaměstnanec uživatele měl. Zásada rovného zacházení zahrnuje například i přístup ke společným zařízením jako je kantýna, firemní školka nebo ke vzdělávání. Právo na srovnatelné podmínky se zaměstnancem uživatele má zaměstnanec pouze po dobu dočasného přidělení. Mimo dobu dočasného přidělení stojí zaměstnanec agentury práce mimo působnost směrnice 2008/104/ES. Zaměstnancem agentury práce je podle čl. 3 odstavce 1. písm. c) směrnice

¹³⁴ THÜSING, Gregor, 2017. *Europäisches Arbeitsrecht*. 3. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-68022-9. s. 183

„zaměstnanec, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval“. Právo udělovat zaměstnanci pokyny k výkonu práce má v takovém vztahu uživatel. Zaměstnanec nesmí v žádném případě nést náklady plynoucí uživateli za dočasné přidělení a žádné poplatky za dočasné přidělení mu nesmí účtovat ani agentura práce.

Českou právní úpravu agentur práce, které zprostředkovávají práci, obsahuje § 58 a násl. zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a dále v § 307a a násl. zákoníku práce. Úprava některých povinností agentury práce, povolení ke zprostředkování a další patří do oblasti veřejného práva a na zaměstnance má nepřímý vliv. Pracovní agentura uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu, případně dohodu o pracovní činnosti. Požadavky na její obsah nejsou odlišné od obecné úpravy. V tomto specifickém vztahu vstupuje mezi uživatele, který potřebuje pracovníky, a zaměstnance třetí subjekt. Musí být tedy upraven ještě vztah mezi agenturou práce a uživatelem. To se děje prostřednictvím smlouvy, jejíž obsah specifikuje § 308 zákoníku práce. Zaměstnanec agentury práce je k uživateli přidělen na základě písemného pokynu. Pokyn je jednostranné právní jednání agentury práce.

V německém právu obsahuje úpravu Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).¹³⁵ Zákon obsahuje několik výjimek a omezení agenturního zaměstnávání. Dočasné přidělování zaměstnanců v rámci agenturního zaměstnávání není možné ve stavebním průmyslu podle § 1b AÜG. Konformita tohoto omezení s právem EU je podle názoru Thüsinga sporná,¹³⁶ protože směrnice nepřipouští bez dalšího zákaz agenturního zaměstnávání. Podobným případem je tzv. koncernové privilegium. To vyjímá vnitro koncernové přidělení zaměstnance z působnosti AÜG. Úprava koncernového privilegia v současném znění je podle Thüsinga v souladu s evropským právem, zejména směrnicí 2008/104/ES, jen potud, pokud není zneužitelná. Zaměstnanec nemůže být zaměstnán čistě pro účel dočasného přidělení a nesmí tím být omezena ochrana zaměstnance, která je účelem směrnice.¹³⁷

¹³⁵ Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung BGBl. I S. 158

¹³⁶ THÜSING, Gregor, 2017. *Europäisches Arbeitsrecht*. 3. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-68022-9. s. 184

¹³⁷ Tamtéž s. 185

Součástí definice agenturního zaměstnávání je jeho dočasnost. Směrnice jasně hovoří o „práci po přechodnou dobu“. Jak dlouhá je ale přechodná doba již neomezuje a její úpravu přenechává národním právním řádům. A výklad tohoto pojmu zatím zcela nevyjasnila ani judikatura Evropského soudního dvora. Více jasná je otázka, zda směrnice implicitně zakazuje přidělení zaměstnance na neomezenou dobu. Směrnice neobsahuje příkaz omezit maximální dobu trvání dočasného přidělení. Výklad, který by zakazoval neomezené přidělení, by se mohl dostat do rozporu s Listinou základních práv EU, konkrétně se svobodou podnikání zakotvenou v čl. 16. Takový názor zaujala Komise v řízení o stížnosti proti Německu týkající se agenturního zaměstnávání ve svém vyjádření.¹³⁸ Komise mimo jiné zdůraznila, že omezení maximální přípustné doby přidělení je možné jen ve veřejném zájmu. Konformní s evropským právem by tak zřejmě byla i úprava, která by vůbec neomezovala trvání dočasného přidělení.

Zákoník práce omezuje trvání dočasného přidělení na dvanáct po sobě jdoucích měsíců. Německý AÜG obsahuje časové omezení na osmnáct po sobě nepřetržitě jdoucích měsíců. Rozdíly nejsou jen v čase ale i ve způsobu, jakým se lze od tohoto pravidla odchýlit. Možnost dispozitivně si upravit trvání dočasného přidělení se liší ve své formě. Podle § 209 odst. 6 zákoníku práce může zaměstnanec agenturu práce požádat o delší přidělení. Další výjimky se týkají náhrady za mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Osmnáct měsíců podle německé úpravy lze překročit na základě tarifní smlouvy. Omezení maximální doby dočasného přidělení má za cíl podpořit přímé zaměstnávání tzv. kmenových zaměstnanců.¹³⁹ Podrobnější úpravu mohou v Německu stanovit tarifní smlouvy.¹⁴⁰ Například mohou uživatelům stanovit povinnost po určité době nabídnout dočasně přiděleným zaměstnancům pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Nedodržení takové povinnosti uživatelem může poškozený zaměstnanec napadnout u soudu.¹⁴¹

Překročení maximální povolené doby dočasného přidělení má podle AÜG za následek neplatnost pracovní smlouvy. Tento následek mají i další porušení

¹³⁸ Beschwerdeverfahren gegen Deutschland (Az.: CHAP(2015)00716)

¹³⁹ DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7. s. 210

¹⁴⁰ Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens (TV LeiZ) vom 22. Mai 2017

¹⁴¹ Rozsudek Bundesarbeitsgericht (Spolkového pracovního soudu) ze dne 14.09.2022 ve věci 4 AZR 26/21

vyjmenovaná v § 9 AÜG. Ovšem zaměstnanec se v důsledku takového porušení ocitá bez platné pracovní smlouvy, což k jeho ochraně nepřispívá. S touto situací se vypořádává § 10 odst. 1 AÜG. Ten zakládá fikci pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem při překročení nejvyšší přípustné doby dočasného přidělení. Pracovní poměr se řídí podmínkami popsány v tomto ustanovení, zjednodušeně řečeno kopíruje smluvní podmínky předchozího vztahu mezi zaměstnancem a agenturou práce. Ustanovení má opět za cíl podpořit přímé zaměstnávání. Odpovědnost za dodržování mezí agenturního zaměstnávání je tímto částečně přenesena na uživatele. Ten se v důsledku překročení ocitá automaticky v pracovněprávním vztahu s dříve dočasně přiděleným zaměstnancem. To je ale situace, které se chtěl uživatel z nějakého důvodu vyhnout, a proto zvolil zprostředkování zaměstnání agenturou práce. S ohledem na postavení zaměstnance, zajišťuje taková úprava spolehlivě dodržování maximálních dob přidělení a zmírňuje, ne-li zcela odstraňuje negativní důsledky neplatnosti pracovní smlouvy s agenturou práce.

V případě, že je porušena povinnost rovného zacházení s agenturními zaměstnanci, má zaměstnanec právo na náhradu škody vůči agentuře práce.¹⁴² K tomu § 309 odst. 4 zákoníku práce, který mimo jiné transponuje směrnici 91/383/ES, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru a § 10 odst. 2 AÜG. Podle směrnice 91/383/ES musí být přiděleným zaměstnancům zajištěna stejná úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako zaměstnancům uživatele.

Výhodou agenturního zaměstnávání a úlevou pro fungování agentur práce v České republice je možné neomezené řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Neplatí pro ně podle § 39 odst. 6 zákoníku práce pravidlo 3 x 3 a dost. Německá úprava obdobnou odchylku neobsahuje.

Procentuální podíl agenturních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnaných je v Spolkové republice Německo vyšší než u nás. Podle dat Eurostatu z roku 2021 je to v Německu 2,8 % a v ČR pouze 1,6 %. Neplatí, že by agenturní zaměstnávání bylo využíváno jen u tzv. modrých límečků. Ačkoli podle klasifikace NACE je jejich největší podíl v obou zemích právě v průmyslu a

¹⁴² K tomu § 309 odst. 4 zákoníku práce a § 10 odst. 2 AÜG

stavebnictví.¹⁴³ Agenturní zaměstnávání je částí veřejnosti vnímáno negativně v obou zemích. Příkladem může být snaha bývalé ministryně Jany Maláčové o zavedení kvót na počet agenturních zaměstnanců u uživatelů¹⁴⁴. V Německu čelil kritice za podle mnohých excesivní využívání agenturní pracovní síly například jeden z největších zaměstnavatelů, skupina BMW Group.¹⁴⁵

Ne zcela vyřešená je v Německu otázka aplikace tarifních smluv, zejména těch o minimální mzdě, na dočasně přidělené zaměstnance. Pokud je zaměstnanec agentury práce dočasně přidělen k zaměstnavateli, na kterého se vztahuje tarifní smlouva upravující minimální mzdu, může být porušením zásady rovného zacházení, pokud stejná mzda není přiznána zaměstnanci dočasně přidělenému.¹⁴⁶ Samotná směrnice o agenturním zaměstnávání připouští v čl. 5 odst. 3 uzavřít kolektivní smlouvu, která stanoví zaměstnancům agentur práce odlišné podmínky při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce. Výklad pojmu „respektování ochrany zaměstnanců agentur práce“ si prostřednictvím předběžné otázky vyžádal Spolkový pracovní soud. Evropský soudní dvůr by měl poskytnout vodítko, zda je v souladu se zásadou rovného zacházení podle čl. 5 odst. 1 směrnice o agenturním zaměstnávání uzavření kolektivní smlouvy mezi sociálními partnery, která stanovuje mzdu pouze pro tzv. kmenové zaměstnance. Proto je nutné podat výklad pojmu „ochrana zaměstnanců agentur práce“ a za jakých podmínek je možné odchýlit se od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměňování.¹⁴⁷

Německá teorie řadí zaměstnance agentur práce přidělované k uživatelům mezi zaměstnance v tzv. prekäre Arbeitsverhältnisse, tedy v prekérních, nejistých pracovních vztazích. Ochranu v takovém nejistém vztahu jim právo poskytuje

¹⁴³ Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity, 2022. Eurostat [online]. [cit. 2023-01-21]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_qoe_4a6r2

¹⁴⁴ Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy ČR („SP ČR“) k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zavedení kvót pro dočasně přidělené zaměstnance) [online], 2021 [cit. 2023-01-21]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz>

¹⁴⁵ GROLL, Tina a Matthias BREITINGER, 2012. BMW-Personalvorstand: "Wir haben Lupen an den Arbeitsplätzen": Wir haben Lupen an den Arbeitsplätzen. Zeit online [online]. [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: https://www.zeit.de/karriere/beruf/2012-04/interview-bmw-harald-krueger/seite-3?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

¹⁴⁶ BISSELS, Dr. Alexander a Dr. Jonas SINGRAVEN, 2022. *Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz unter "Achtung des Gesamtschutzes vom Leiharbeitnehmern."* Der Betrieb. Fachmedien Otto-Schmidt, 2022(35), s. 2089

¹⁴⁷ Schlussanträge des Generalanwalts Anthony Collins vom 14. Juli 2022, Rechtssache C-311/21, CM gegen TimePartner Personalmanagement GmbH

především příkazem zajistit jim srovnatelné podmínky s ostatními zaměstnanci v tzv. „normálních“ pracovních vztazích. Právo EU stanovuje základy agenturního zaměstnávání, rozsah tohoto pojmu a požadavek odůvodněnosti zákazů nebo omezení týkajících se agenturního zaměstnávání. Cílem úpravy jak v evropském, tak v národním právu je právě ochrana postavení zaměstnance před negativy, které s sebou může agenturní zaměstnávání pro dočasně přidělené zaměstnance přinášet.

4.5.2 Ochrana matek a těhotných zaměstnankyň

Postavení žen v zaměstnání a povolání je chráněno především antidiskriminačním právem EU a předpisy přijatými na jeho základě členskými státy. Vedle toho právo ve zvýšené míře chrání ženy při určitých sociálních situacích. Zde není primárním cílem zajištění rovného zacházení s ostatními zaměstnanci mužského pohlaví. Právo chrání především zdraví ženy, zdraví a vývoj nenarozeného dítěte během těhotenství a chrání postavení ženy jako zaměstnankyně během těhotenství, těsně po porodu a v dalším období. V tomto období dochází ke ztrátě nebo snížení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. Chrání se proto i příjem matky, a to nástroji práva sociálního zabezpečení. Vedle zdraví právo chrání také rodičovství. Klade větší důraz na soulad pracovního a osobního života zaměstnance zejména krátce po porodu a v následujících měsících. Účelem úpravy není bezprostředně bezpečnost a ochrana zdraví, ale především vývoj dítěte a péče o něj.¹⁴⁸

Zdraví ženy v těhotenství a po porodu může být chráněno zákazem práce přesčas, zákazem noční práce, zákazem práce ve svátky, stanovením zvláštních pracovních podmínek a zákazem výkonu některých prací. Postavení ženy jako zaměstnance je chráněno omezením možností ukončení pracovního vztahu ze strany zaměstnavatele. Vývoj dítěte mimo jiné chrání ochrana kojících matek. Ochrana zaměstnance je poskytována i po delší období po narození dítěte. Například je omezeno vysílání na pracovní cesty a přeložení zaměstnanců pečujících o děti do určitého věku a úprava rodičovské dovolené a finančního zajištění během jejího trvání. Tato úprava se ale oprávněně nevztahuje jen na

¹⁴⁸ KOMENDOVÁ, Jana, 2016. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-286-3, s. 136

zaměstnankyně – ženy ale i na muže. Úpravu rodičovské dovolené obsahuje směrnice Rady 2010/18/EU o Revidované rámcové dohodě o rodičovské dovolené. Nejedná se o specifickou ochranu matek a mateřství v pracovním právu, a proto se ochraně pečujících zaměstnanců nebude práce věnovat.

V českém pracovním právu obsahuje úpravu § 238 až § 242 zákoníku práce. Německá úprava je soustředěna do zákona o ochraně matek při práci, vzdělávání a studiu (Mutterschutzgesetz – MuSchG¹⁴⁹). MuSchG neupravuje ochranu pečujících zaměstnanců, navíc poskytuje ochranu v období odborného vzdělávání a s ním spojených praxí. Německý zákon MuSchG v § 1 odst. 4 výslovně stanoví, že zákon se vztahuje na každou osobu, která je těhotná nebo porodila dítě a vyjímá slovo žena z podmínky pro působnost zákona.

V evropském právu je zabezpečení ženy v období těhotenství a mateřství upraveno v oblasti sociální politiky EU. Oblast sociálního zabezpečení není harmonizovaná, spíše se koncentruje na koordinaci politik. Rodinný a pracovní život chrání čl. 33 Listiny základních práv EU. Základní pravidlo obsahuje odst. 2 čl. 33 Listiny základních práv EU: „*V zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.*“ Ze sekundárního práva je významná Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Směrnice jako svoje přílohy obsahuje demonstrativní výčet činitelů, postupů a pracovních podmínek, jimž nesmí být těhotné nebo kojící zaměstnankyně vystaveny. V této oblasti směrnici zapracovává do vnitrostátního práva vyhláška Ministerstva zdravotnictví 180/2015 Sb. o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích). Směrnice upravuje tyto oblasti: zákaz expozice některým činitelům, úpravu pracovní doby a jiných pracovních

¹⁴⁹ BGBl. I S. 1228

podmínek, povinnost poskytovat volno za účelem prenatalního vyšetření, zákaz výpovědi a základní úpravu mateřské dovolené.

Obecné pravidlo v paragrafu 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce nebo práce, které by neodpovídaly jeho zdravotní způsobilosti a schopnostem. Právní úprava především zakazuje, aby těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně matky vykonávali vyjmenované práce. Po dobu, kdy nemohu vykonávat práce, pro které nejsou zdravotně způsobilé, nebo jež jim jsou zakázány, jsou zaměstnankyně převedeny na jinou práci. Zaměstnankyně musí v tomto případě vykonávat i takové činnosti, ke kterým jinak podle svojí pracovní smlouvy povinná není. Jedná se o výjimečnou situaci a takovýto pokyn zaměstnavatel jinak dát nemůže. Pochopitelně stále platí, že vykonávaná činnost nesmí ohrožovat zdraví ženy. Pokud převedení na jinou práci není možné z objektivních důvodů, zaměstnankyni musí být poskytnuto volno. Zaměstnankyni musí být zachováno právo na odměnu. A to na základní mzdu včetně jejích dalších složek zohledňujících kvalifikaci anebo počet odpracovaných let. Nezahrnutí těchto složek do výpočtu mzdy po převedení na jinou práci je v rozporu se směrnicí 92/85/EHS.¹⁵⁰

V obou právních řádech je zaměstnankyni v určitém období zakázána práce zcela, a to jakákoliv bez ohledu na její druh. Podle § 3 MuSchG se jedná o období šesti týdnů před narozením dítěte až osmi týdnů po porodu. Porodila-li více dětí nebo jedná-li se o předčasné narození je ochranná doba prodloužena na dvanáct týdnů.

Česká právní úprava stanovuje délku trvání mateřské dovolené a na ní navazující rodičovské dovolené. Stanoví, že zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla šest týdnů před očekávaným dnem porodu. V české právní úpravě není výslovně stanoveno, jak dlouho nesmí vykonávat zaměstnankyně práci před porodem. §195 odst. 5 zákoníku práce stanoví, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí skončit v žádném případě před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

Z § 195 vyplývá povinnost v rámci pracovního poměru, v němž právo na mateřskou dovolenou žena čerpá. Tento její zaměstnavatel nemůže nařídít ženě

¹⁵⁰ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 1. července 2012 ve věci C-471/08, Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj.

výkon práce ve zmíněném období a nemůže jí ho ani umožnit.¹⁵¹ Německá právní úprava obsahuje jednoznačný zákaz v § 3 odst. 2 MuSchG, který stanoví:
„*zaměstnavatel nesmí zaměstnávat ženu po dobu osmi týdnů po porodu.*“

Další oblastí ochrany je práce za specifických podmínek bez ohledu na druh práce nebo pracoviště. Jedná se především o práci v noci a práci přesčas. Směrnice 92/85/EHS stanoví, že zaměstnankyně nejsou povinny vykonávat noční práci v době těhotenství a v době po porodu, předloží-li lékařské potvrzení osvědčující, že je to nezbytné pro zdraví zaměstnankyně podle čl. 7 odst. 1 směrnice. Úprava ve směrnici sama o sobě nezakazuje těhotným ženám výkon práce v noci. Povinnost zaměstnavatele ženu převést na jinou práci nebo ji uvolnit z práce vzniká podle směrnice jen na základě lékařského potvrzení. V českém právu § 239 odst. 1 věta druhá zákoníku práce stanoví úpravu, která lépe přispívá k ochraně zaměstnankyně, neboť je zaměstnavatel povinen převést těhotnou zaměstnankyni na jinou práci na její žádost bez dalšího. Pokud nemá jinou vhodnou práci, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnankyně má nárok na náhradu mzdy. Toto pravidlo se vztahuje i na kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně a do devátého měsíce po porodu. Německá úprava poskytuje ještě vyšší úroveň ochrany a stanoví absolutní zákaz noční práce v § 5 MuSchG. Pravidlo se vztahuje na těhotné a kojící ženy. Definice noční práce podle tohoto ustanovení je širší než v českém právu a noční prací je práce mezi 20 a 6 hodinou. Za některých podmínek může žena vykonávat práci do 22 hodin. I v tomto případě musí být ženě zachována odměna, pokud je převedena na jinou práci nebo z práce uvolněna.

Ochrana zaměstnankyň matek během těhotenství, porodu a po něm je nezbytným doplňkem ochrany zaměstnance. Bez ní by bylo postavení žen na trhu práce i v pracovním poměru znevýhodněno, a navíc by mohlo být ohroženo jejich zdraví. Obě národní úpravy bez problémů implementují směrnice EU. Nad jejich rámec upravuje národní právo české i německé další nebo širší omezení ve vztahu k zaměstnávání těhotných žen a matek, která pozitivně přispívají k ochraně jejich postavení, zdraví matek a vývoje jejich dětí.

¹⁵¹ KOŠNAR, Michael, 2020. In: *Zákoník práce: komentář* [online]. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, § 195 [cit. 2023-02-04]. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. Dostupné z: aspi.cz

4.5.3 Ochrana mladistvých zaměstnanců

Mladým zaměstnancům je v oblasti pracovního práva přiznána zvýšená ochrana. Taková úprava je logickým doplněním zákazu dětské práce. Na evropské úrovni obsahuje úpravu ochrany mladých lidí v zaměstnání směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladých lidí při práci. Ta stanovuje minimální věk pro vstup do zaměstnání a s tím spojený zákaz dětské práce. Mladistvým obdobně jako těhotným ženám zakazuje některé práce a stanoví odchylnou úpravu některých pracovních podmínek, zejména pracovní doby a doby odpočinku. Cílem je zajistit vývoj mladistvých a zároveň jejich odborné vzdělání a přístup k zaměstnání. Pracovní podmínky odpovídající věku v SRN upravuje zákon o ochraně pracujících mládeže (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG¹⁵²). V České republice jsou ustanovení speciálně upravující práci mladistvých v zákoníku práce. Zákon o zaměstnanosti obsahuje úpravu ve vztahu k dětem v § 121 až 124.

Podle čl. 3 písm. a) směrnice je dítětem osoba, která nedosáhla věku patnácti let nebo která stále plní povinnou školní docházku podle vnitrostátního právního předpisu. Práce dětí spadajících do této definice je zakázána. Členské státy mohou stanovit minimální věk pro zaměstnání i vyšší. V obou srovnávaných právních rádech je ze zákazu dětské práce několik výjimek. Zákaz závislé práce nezletilých mladších patnácti let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku je v § 34 občanského zákoníku. Dětská závislá práce je zakázána a připouští se jen výkon činnosti dítěte podle zákona o zaměstnanosti. Německý JArbSchG obsahuje výslovně výjimky ze zákazu zaměstnávání dětí, které se nevztahují jen na uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost. Práce dětí starších 13 let je v Německu možná se souhlasem zákonného zástupce dítěte, jde-li o zaměstnání snadné a vhodné pro děti. Oba právní řády stanoví v souladu s čl. 4 odst. 2 směrnice výjimky, na které se zákaz dětské práce nevztahuje. Ačkoli pro to česká úprava nepoužívá tento pojem, fakticky se o práci dětí jedná.

Ze směrnice vychází i omezení pracovní doby dětí. Práce dětí podle čl. 5 směrnice podléhá povolení vydanému orgánem veřejné moci. Jde o práci v kulturních, uměleckých, reklamních nebo sportovních činnostech. Podle Broxe má německá právní úprava své mezery právě v poslední ze jmenovaných oblastí.

¹⁵² BGBl. I S.965

V oblasti výkonnostních sportů dětí není ochrana ucelená a může docházet k překračování zákonných mezí.¹⁵³

Vedle zákazu dětské práce obsahuje směrnice a národní právní řády zákaz prací mladistvých, které mohou ohrozit jejich tělesný nebo duševní vývoj.

Výjimky je možné stanovit pro odborné vzdělávání mladistvých.¹⁵⁴

Mladistvé ve věku mezi 15 a 18 lety označuje směrnice jako dospívající. Jejich pracovní doba je omezena na 8 hodin denně a 40 hodin týdně. Práce dospívajících v noci je podle směrnice až na výjimky zakázána, a to v rozmezí mezi 22. a 6. hodinou nebo 23. a 7. hodinou ranní. Podle českého práva v § 245 odst. 1 větě první ve spojení s § 78 odst. 1 písm. j) je jim zakázána práce v noční době mezi 22. a 6. hodinou. Německá úprava je v tomto ohledu přísnější a zakazuje práce po 20. hodině. I zde je třeba zohlednit výjimky, které národní úpravy obsahují v souladu se směrnicí. Členské státy dále v souladu se směrnicí zavedly mladistvým zaměstnancům delší nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu a častější přestávky. Vedle častějších přestávek zavedl JArbSchG i jejich delší trvání na šedesát minut při pracovní době delší než šest hodin. Dále nad rámec směrnice i českého zákoníku práce stanoví německá úprava jako další odlišné pracovní podmínky ve prospěch mladistvých zaměstnanců nárok na delší výměru dovolené.

Oblast pracovních podmínek mladých lidí není v právu EU sporná. Až na rozsudky týkající se opožděné implementace¹⁵⁵ není probádána ani judikaturou Evropského soudního dvora.

Rada EU přijímá směrnice ke zlepšení pracovních podmínek a zvýšení úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví. Jednou ze směrnic je právě směrnice 94/33/ES o ochraně mladých lidí při práci. Směrnice zvýšeně chrání mladistvé při výkonu závislé práce a zároveň dbá na zajištění jejich odborného vzdělání a přístupu k zaměstnání. Směrnice byla do porovnávaných právních řádů implementována systematicky odlišně. V ČR na jedné straně do soukromoprávního zákoníku práce a na straně druhé do veřejnoprávního zákona o

¹⁵³ BROX, Hans, Bernd RÜTHERS a Martin HENSSLER, 2020. *Arbeitsrecht*. 20. Stuttgart: Kohlhammer Verlag. ISBN 978-3-17-035533-0, s. 22

¹⁵⁴ KOMENDOVIČ, Jana, 2016. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-286-3, s. 148

¹⁵⁵ Rozsudek Soudního dvora EU (pátého senátu) ze dne 16. prosince 1999 ve věci C-47/99, Komise proti Lucemburskému velkovévodství a rozsudek Soudního dvora EU (čtvrtého senátu) ze dne 18. května 2000 ve věci C-45/99, Komise proti Francouzské republice

zaměstnanosti. Přes odlišnost v pojmech upravují oba právní řády zákaz dětské práce a výjimky z něj obdobně. Německý JArbSchG obsahuje některé další výjimky ze zákazu dětské práce nad rámec směrnice i české úpravy a stanoví i dodatečné zvláštní podmínky pro práci mladistvých.

5 Závěr

Právní postavení zaměstnance v českém a německém pracovním právu je právě díky vlivu Evropské unie srovnatelné. Příslušnost obou právních řádů ke kontinentálnímu právnímu systému a stejné definice závislé práce vylučují propastné rozdíly mezi úpravami. Právo Evropské unie usiluje o harmonizaci vnitrostátních právních řádů a tím úmyslně vyrovnává postavení zaměstnanců v obou sousedících zemích především prostřednictvím směrnic.

Transpozice směrnic z práva EU do národních právních řádů je někdy opožděná, nebo nedokonalá v tom smyslu, že vyvolává pochybnosti o souladu s právem EU. Tyto dva faktory negativně ovlivňují postavení zaměstnance. Je třeba včasné a správně transponovat směrnice do národního práva v obou právních rádech. Transpozice směrnic a sledování záměrů EU čitelných z doporučení by byly dle názoru autorky dobrým krokem k progresivnímu pracovnímu právu v České republice. Takové právo by dokázalo odpovídat na otázky moderního pracovněprávního vztahu a v některých oblastech by mohlo dohnat vyšší standard ochrany zavedený ve Spolkové republice Německo.

Německá právní úprava se od té české odlišuje detailnějším propracováním oblastí ve zvláštních zákonech. Z předchozích výkladů je patrný výrazný vliv kolektivního vyjednávání u našich západních sousedů i jeho tradice. K ochraně postavení zaměstnance v právu SRN přispívá úprava konkrétních nástrojů, jak se proti nepřijatelným zásahům ze strany zaměstnavatele může zaměstnanec bránit i bez ingerence veřejné moci.

Zjevnou nevýhodou německého pracovního práva je jeho roztržitost. Pro správné pochopení postavení zaměstnance je nutno nahlédnout do desítek německých zákonů. Úprava v těchto zákonech je velmi podrobná, proto ale i velmi rozsáhlá.

Pracovní právo se týká každého, ať už stojí na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. I proto je na místě apel na jeho srozumitelnost pro všechny adresáty. Ačkoli i český zákoník práce je předmětem kritiky, je to v kontrastu s nesystematickým pracovním právem v SRN zdařilý a ucelený předpis. Kodexová úprava podává zaměstnavatelům i zaměstnancům jasné

informace o jejich právech a povinnostech. Podrobná německá úprava není vždy výhodou, protože zhoršuje srozumitelnost a přehlednost pro běžného adresáta práva.

Pracovní právo se na všech úrovních musí v dnešní době vypořádat s otázkou, jak umožnit flexibilní zaměstnání a flexibilní výkon práce a zároveň ochránit postavení zaměstnance. Dobře chráněné postavení zaměstnance je především stabilní, což je v rozporu s flexibilním zaměstnáním. Evropská unie i členské státy stojí před složitou otázkou, jak zajistit oba protichůdné principy najednou a zároveň sblížit národní právní řády do té míry, aby bylo postavení zaměstnance v jednotlivých členských zemích srovnatelné, či dokonce shodné.

Resumé

The diploma thesis is devoted to the legal status of the employee in Czech and German labor law and the influence of European Union law. In the area of free movement that the EU has created, the number of employees who travel for work outside the territory of their home state is increasing. With a large number of Czech citizens and residents working abroad, as well as foreigners working in the Czech Republic, this is a current and lively issue, especially in border areas. The aim of the thesis is to find, compare and analyze the differences in the legal status of employees according to Czech and German labor law and to describe the influence of European Union law on their position. In the field of labor law, the legislation of the European Union concentrates on the protection of the weaker side of the employment relationship – the employee. In addition, the legislation is aimed at increased protection of selected groups of employees, especially minors, pregnant women and mothers, and other groups. The main part of the thesis is devoted to the protection of employees first in general and then with a focus on selected groups of employees. For this purpose, I chose employees in a specific a position, which may put them at a disadvantage compared to other employees.

The legal position of the employee in Czech and German labor law is comparable thanks to the influence of the European Union. The affiliation of both legal systems to the continental legal system and the same definition of dependent labor excludes vast differences between the regulations. The law of the European Union strives for the harmonization of national legal systems and thus intentionally balances the position of employees in both neighboring countries primarily through directives.

Labor law at all levels nowadays has to deal with the question of how to enable flexible employment and flexible performance of work while at the same time protecting the position of the employee. The European Union and the member states are facing the difficult question of how to ensure both conflicting principles at the same time and bring national legal systems closer to the extent that the position of the employee in individual member countries is comparable, or even identical.

Seznam použitých zdrojů

1. KOCHER, Eva, 2016. *Europäisches Arbeitsrecht*. Baden-Baden: Nomos. ISBN 978-3-8487-0869-7.
2. DÜTZ, Wilhelm a Gregor THÜSING, 2021. *Arbeitsrecht*. 26. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-77121-7.
3. RANDLOVÁ, Nataša, Lucie BRÁZDOVÁ a Lucie HOŘEJŠÍ. *Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR pod vlivem nových trendů v OECD: Právní analýza* [online]. 2021 [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/images/Analýza_Budoucnost_kolektivn%C3%ADho_vyjednáván%C3%AD.pdf
4. THÜSING, Gregor, 2017. *Europäisches Arbeitsrecht*. 3. Mnichov: C.H.Beck. ISBN 978-3-406-68022-9.
5. Tarifregister – Definition, Rechtsgrundlage und Übersicht. In: *JuraForum* [online]. [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: <https://www.juraforum.de/lexikon/tarifregister>
6. BROX, Hans, Bernd RÜTHERS a Martin HENSSLER, 2020. *Arbeitsrecht*. 20. Stuttgart: Kohlhammer Verlag. ISBN 978-3-17-035533-0.
7. HŮRKA, Petr, 2020. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.
8. HRUŠKA, Vladimír, 2007. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy: dle nového zákoníku práce od 2007: komplexní průvodce kolektivním vyjednáváním, zpracované vzory kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovního řádu i směrnice o cestovních náhradách*. Praha: Grada. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-1987-0.
9. *Úmluvy Mezinárodní organizace práce neratifikované Českou republikou*, 2017. Vydání I. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů. ISBN 978-80-86809-66-3
10. Ec.europa.eu: Employment, Social Affairs & Inclusion [online]. [cit. 2022-11-09]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu>
11. SVOBODA, Pavel, 2013. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. Praha: C.H. Beck. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-488-9

12. HROMADA, Miroslav, 2015. *Pracovněprávní spory*. Praha: C.H. Beck. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7.
13. KOMENDOVÁ, Jana, 2016. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-286-3.
14. HÁJKOVÁ, Michaela, 2019. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C.H. Beck. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8.
15. Komise evropských společenství. Zelená kniha. Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. Století. KOM(2006) 708 v konečném znění. s. 3-4. [online]. [cit. 2023-02-02]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)
16. LÖWISCH, Manfred, Georg CASPERS a Steffen KLUMPP, 2017. *Arbeitsrecht: Ein Studienbuch*. 11. Vahlen. ISBN 978-3800655144
17. WEIGER, Philipp a Dr. Simone Evke DE GROOT, 2022. *Was bedeutet das neue Nachweisgesetz (NachwG) für die Betriebliche Altersversorgung*. Der Betrieb. Fachmedien Otto Schmidt, 2022(34),
18. KLIKAR, Alena a Thomas BRITZ ASS. JUR., 2022. *(Ne)implementace směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a porovnání s německou právní úpravou*. Epravo.cz [online]. 19.8.2022, 2022 [cit. 2022-09-18]. Dostupné z: www.epravo.cz/clanky/neimplementace-smernice
19. SOCHOROVÁ, Petra. Změny v návrhu novely zákoníku práce. In: *Právní prostor* [online]. 28.02.2023 [cit. 2023-03-08]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zmeny-v-navrhu-novely-zakoniku-prace>
20. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL))
21. Kancelář veřejného ochránce práv. Diskriminace [online], březen 2022 [cit. 2023-02-04]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/letaky/rovne-zachazeni/rovne-zachazeni.pdf>
22. VOJÁČEK, Ladislav. *Československé pracovní soudy. Právněhistorické studie*. Praha: Academia, 2016, vol. 46, No 1, p. 73-90. ISSN 0079-4929, s. 85. Dostupné na: karolinum.cz

23. JIRSA, Jaromír, Libor VÁVRA, Petr MEDUNA, Kryštof JANEK a Karel HAVLÍČEK, 2018. *Klíč k soudní síni*. Druhé, aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-190-5.
24. PASEKOVÁ, Eva. *Funkci přisedících vykonávají zejména důchodci. Za nízký honorář se můžou svézt na Matějské, zni od soudců*. Česká justice [online]. [citováno 8.11.2022]. Dostupné na ceska-justice.cz
25. ŠÍNOVÁ, Renáta a Klára HAMULÁKOVÁ, 2020. *Civilní proces: Obecná část a sporné řízení*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-787-3.
26. HÖLAND, Armin, Christina BUCHWALD a Elisabeth KRAUSBECK, 2018. *Ehrenamtliche Richterinnen Und Richter in Der Arbeitsgerichtsbarkeit – Erkenntnisse Aus Der Forschung in Deutschland, Frankreich Und Großbritannien*. Arbeit Und Recht [online]. 2018(vol. 66 No.9), 404-410 [cit. 2022-11-12]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/45047462>
27. Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity, 2022. Eurostat [online]. [cit. 2023-01-21]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_qoe_4a6r2
28. Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy ČR („SP ČR“) k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zavedení kvót pro dočasně přidělené zaměstnance) [online], 2021 [cit. 2023-01-21]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz>
29. GROLL, Tina a Matthias BREITINGER, 2012. BMW-Personalvorstand: "Wir haben Lupen an den Arbeitsplätzen": Wir haben Lupen an den Arbeitsplätzen. Zeit online [online]. [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: https://www.zeit.de/karriere/beruf/2012-04/interview-bmw-harald-krueger/seite-3?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F
30. BISSELS, Dr. Alexander a Dr. Jonas SINGRAVEN, 2022. *Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz unter "Achtung des Gesamtschutzes vom Leiharbeitnehmern"*. Der Betrieb. Fachmedien Otto-Schmidt, 2022(35)
31. KOŠNAR, Michael, 2020. In: *Zákoník práce: komentář* [online]. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, § 195 [cit. 2023-02-04]. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. Dostupné z: aspi.cz

Judikatura

32. Rozsudek Bundesarbeitsgerichtshof ze dne 13.9.1956 2 AZR 152/54
33. Rozsudek Bundesarbeitsgerichtshof ze dne 3.12.1954 1 AZR 150/54
34. Usnesení Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) ze dne 23.02.2022 – 10 ABR 33/20
35. Usnesení Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) ze dne 29. 9. 2004, ve věci 1 ABR 30/03
36. Usnesení Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) ze dne 08.03.2022 – 1 ABR 20/21
37. Nález č. 116/2008 Sb. Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
38. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 5.2.1963 ve věci C-26/62, Van Gend en Loos
39. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 26. února 1986 ve věci C-152/84, M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)
40. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 12. července 1990 ve věci C-188/89, A. Foster a další proti British Gas plc
41. Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 10. října 2017 ve věci C-413/15, Elaine Farrell v. Alan Whitty a další
42. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 16. června 1987 ve věci C-225/85, Komise Evropských společenství proti Italské republice
43. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 26. května 1982 ve věci C-149/79, Komise Evropských společenství proti Belgickému království
44. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 18.12.2007 ve věci C-341/05, Laval
45. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 11.12.2007 ve věci C-438/05, Viking line
46. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 3.7.1986 ve věci C-66/85, Lawrie-Blum
47. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 23.3.1982 ve věci C-53/81, Levin
48. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 15.12.1995 ve věci C-415/93, Bosman
49. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 17. 3. 2005 ve věci C-109/04, Karl Robert Kranemann vs. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko

50. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 4. července 2006 ve věci C-212/04
Adeneler a další proti ELOG
51. Rozsudek Bundesarbeitsgericht ze dne 18.9.2014 – 6 AZR 636/13
52. Rozsudek soudního dvora EU ze dne 19.1.2010 – C-555/07
53. Rozsudek Spolkového pracovního soudu ze dne 30.4.1987 – 2 AZR 184/86
54. Rozsudek Bundesarbeitsgerichtshof ze dne 3.4.1954 AZR 644/54
55. Rozsudek Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) ze dne 25.1.1984
(BAGE 45, s. 86)
56. Rozhodnutí Nejvyšší soudu USA ze dne 25.1.1971 ve věci Phillips v. Martin
Marietta Corp., 400 U.S. 542
57. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodnutí ze dne 24.9.2003,
10 AZR 675/02
58. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 14. 3. 2017 ve věci C-157/15, Samira
Achbita a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v.
G4S Secure Solutions
59. Rozsudek Soudního dvora EU (velkého senátu) ze dne 17. dubna 2018. Vera
Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.
60. Rozsudek Landesarbeitsgericht Nürnberg (zemský pracovní soud Norimberk),
ze dne 05.04.2022 ve věci Sa 238/21
61. Rozsudek Spolkového pracovního soudu ze dne 19.8.2004, ve věci Az.: 1 AS
6/03.
62. Beschwerdeverfahren gegen Deutschland (Az.: CHAP(2015)00716)
63. Rozsudek Bundesarbeitsgericht (Spolkového pracovního soudu) ze dne
14.09.2022, ve věci 4 AZR 26/21
64. Schlussanträge des Generalanwalts Anthony Collins vom 14. Juli 2022,
Rechtssache C-311/21, CM gegen TimePartner Personalmanagement GmbH
65. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 1. července 2012 ve věci C-471/08,
Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj.
66. Rozsudek Soudního dvora EU (pátého senátu) ze dne 16. prosince 1999 ve
věci C-47/99, Komise proti Lucemburskému velkovévodství
67. Rozsudek Soudního dvora EU (čtvrtého senátu) ze dne 18. května 2000 ve
věci C-45/99, Komise proti Francouzské republice

Právní předpisy, mezinárodní smlouvy a kolektivní smlouvy

68. Bürgerliches Gesetzbuch BGBI. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738
69. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
70. Handelsgesetzbuch BGBI. S.219
71. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz BGBI. I S. 1897
72. Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung BGBI. I S.3610
73. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz),
BGBI. I S. 965
74. Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im
Studium (Mutterschutzgesetz), BGBI. I S. 1228
75. Tarifvertragsgesetz BGBI. I S. 1323
76. Betriebsverfassungsgesetz BGBI. I S. 2518
77. Arbeitszeitgesetz, BGBI. I S. 1170
78. Kündigungsschutzgesetz, BGBI. I S. 1317
79. Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz)
BGBI. I S. 1348
80. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) / Všeobecný zákoník
občanský, 946/1811 Sb. zák. soud.
81. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
82. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
83. ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava
84. usnesení č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako
součásti ústavního pořádku ČR
85. zákon č. 89/2014 Sb., občanský zákoník
86. zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany
před diskriminací (antidiskriminační zákon)
87. zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany
zdraví při práci
88. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
89. nařízení vlády 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných
důležitých osobních překážek v práci

90. nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
91. zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
92. Úmluva č. 154 Mezinárodní organizace práce o kolektivním vyjednávání
93. Úmluva č. 26 Mezinárodní organizace práce o stanovení metod minimálních mezd z roku 1928
94. Smlouva o Evropské unii
95. Smlouva o fungování Evropské unii
96. Lisabonská smlouva pozměňující SEU a SFEU (2007/C 306/1)
97. Listina základních práv a svobod EU
98. směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
99. směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
100. nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie
101. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států
102. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
103. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání
104. směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
105. směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
106. směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

107. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
108. Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz), BGBI. I S. 946
109. směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
110. Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, BGBI. I S. 2152
111. Sdělení 218/2022 Sb. kolektivní smlouva uzavřená Svazem podnikatelů ve stavebnictví a dvěma odborovými svazy
112. zákon č. 91/1918 Sb. o osmihodinové době pracovní
113. Teilzeit- und Befristungsgesetz, BGBI. I S. 1966
114. směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
115. směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
116. zákon 251/2005 Sb., o Inspekci práce
117. zákon č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (o.s.ř.)
118. zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních (z.ř.s.)
119. Arbeitsgerichtsgesetz, BGBI. I S. 853
120. Zivilprozessordnung, BGBI. I S. 3202
121. nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1896/2006 ze dne 12. prosince 2006, kterým se zavádí řízení o evropském platebním rozkazu
122. Sněmovní tisk č. 599. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [online]. [citováno 12.11. 2022]. Dostupné na psp.cz
123. Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) BGBI. I S.
124. Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens (TV LeiZ) vom 22. Mai 2017

125. směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
126. vyhláška Ministerstva zdravotnictví 180/2015 Sb. o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)
127. směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladých lidí při práci