

K ÚPRAVĚ ZVLÁŠTNÍCH DRUHŮ PRACOVNÍHO POMĚRU V PRÁVU EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

EVA SVOBODOVÁ

Dnem 1. května 2004 vstoupila v platnost Smlouva o přistoupení České republiky, Estonské republiky, Kyperské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maďarské republiky, Republiky Malta, Polské republiky, Republiky Slovinsko a Slovenské republiky k Evropské unii (dále jen „Smlouva o přistoupení“). Vstup do Evropské unie je bezesporu historický krok, který Českou republiku a její občany ovlivňuje v různých oblastech, především významným způsobem zasahuje do národního právního řádu. Tento článek je věnován vlivu Evropské unie, respektive právních aktů evropských společenství¹ a judikatury Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“) na zvláštní druhy pracovního poměru, především pak na pracovní poměr s kratší pracovní dobou a pracovní poměr na dobu určitou.

VZTAH KOMUNITÁRNÍHO PRÁVA A NÁRODNÍHO PRÁVNÍHO ŘÁDU

V úvodu by bylo vhodné se stručně zmínit o právních dokumentech, na základě kterých je v České republice aplikováno právo evropských společenství, neboť se nyní nacházíme na prahu nové etapy rozvoje právních norem.

Podle čl. 1 Smlouvy o přistoupení se Česká republika stala nejenom členem Evropské unie, nýbrž i smluvní stranou smluv, na nichž je Evropská unie založena (ve znění jejich pozdějších změn a doplňků). Dalším důležitým dokumentem přijatým v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie je Akt o podmínkách přistoupení České republiky, Estonské republiky, Kyperské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maďarské republiky, Republiky Malta, Polské republiky, Republiky Slovinsko a Slovenské republiky a o úpravách smluv, na nichž je založena Evropská unie (dále jen „Akt o přistoupení“). Z ustanovení čl. 2 Aktu o přistoupení vyplývá, že ode dne přistoupení se ustanovení původních smluv a aktů přijatých orgány společenství a Evropskou centrální bankou přede dnem přistoupení výše zmíněných států stávají závaznými

¹ Mezi Evropská společenství nyní patří Evropské společenství (založeno v roce 1957 jako Evropské hospodářské společenství) a Evropské společenství pro atomovou energii (založeno v roce 1957).

pro nové členské státy a uplatňují se v těchto státech za podmínek stanovených v uvedených smlouvách a v tomto aktu. Čl. 2 Aktu o přistoupení obsahuje zásadu úplného převzetí všech práv a povinností plynoucích z práva Společenství přístupujícím státem, stejně tak je tato zásada zakotvena v čl. 299 (1) Smlouvy o založení Evropského společenství (dále jen „SES“).² V souvislosti se vstupem nových členských států do EU došlo také na základě čl. 19 Aktu o přistoupení k novelizaci čl. 299 (1) SES.³

POJEM PRACOVNÍHO PRÁVA V EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍCH

Zvláštní druhy pracovního poměru patří mezi základní právní vztahy účasti na práci, tyto vztahy obvykle bývají regulovány normami pracovního práva. „*Evropské pracovní právo*⁴ není zatím ustálený, standardní pojem. V první řadě je třeba ho používat velmi pragmaticky pro supranacionální úpravu pracovních poměrů v evropských společenstvích, vycházející z primárního a sekundárního evropského práva. Pracovní právo do značné míry tvoří součást práva základních svobod, na druhé straně je ho však třeba chápat i jako součást sociální politiky Evropských společenství, v níž má svůj základ.“⁵

Úprava pracovněprávních vztahů v členských státech je harmonizována směrnicemi, které patří mezi sekundární právo vydávané orgány evropských společenství. Základní právní rámec pro tvorbu těchto právních předpisů stanoví čl. 249 SES, který charakterizuje i jednotlivé formy sekundárního práva Evropských společenství. Směrnice je závazná pro každý stát, na který se vztahuje, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba prostředků je ponechána vnitrostátním orgánům⁶. Tento postup umožňuje citlivější zásah do právního stavu v jednotlivém členském státě. Harmonizace tak plně odpovídá jednomu ze základních principů evropské integrace – principu subsidiarity.

Směrnice upravující zvláštní druhy pracovního poměru často používají pojem pracovní smlouva, nikoliv pracovní poměr. Používání pojmu pracovní smlouva namísto pojmu pracovní poměr souvisí s nejstarší teoretickou koncepcí pracovního poměru, kterou je „...*koncepce smluvní, a to v klasickém individualistickém pojetí. Pracovní poměr jako smluvní (závazkový) vztah tato koncepce neodlišuje od ostatních občanskoprávních vztahů. Pracovní smlouva v počátcích liberalismu zakládala pracovní poměr a plně konstituovala i jeho obsah. Důsledkem toho bylo i tehdejší pojmové ztotožnění pracovní smlouvy s pracovním poměrem. Proto po dlouhou dobu stála v popředí zájmu legislativy i právní teorie pracovní smlouva sama a nikoli pracovní poměr jí založený*“.⁷

² Dle Tichý/Arnold/Svoboda/Zemánek/Král: *Evropské právo*, 2. vydání, C. H. BECK, Praha, 2004, str. 71.

³ Čl. 299 (1) SES stanovuje teritoriální působnost této smlouvy, novelizované znění obsahuje výčet všech 25 členských zemí včetně České republiky.

⁴ Blíže k pojmu Fuchs, M. *Základy evropského pracovního práva*, Právo a zaměstnání č. 3/98, str. 2.

⁵ Cit. Tichý/Arnold/Svoboda/Zemánek/Král: *Evropské právo*, 2. vydání, C. H. BECK, Praha, 2004, str. 756.

⁶ Adresáty směrnic jsou sice členské státy, ale za určitých podmínek mají přímé účinky i sekundární právní akty. Jednotlivci se tedy mohou dovolat svých práv vyplývajících ze směrnic dovolat u národních soudů, jak plyne z četných rozhodnutí Evropského soudního dvora.

⁷ Cit. Kalenská, M., *Pracovní poměr v socialistickém právu*, Academia, Praha, 1984, str. 123.

Právní úprava přijatá k implementaci směrnic v České republice v pracovněprávní oblasti se aplikuje i na pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním, opačný postup by byl v rozporu se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci.

V posledních letech vývoje evropská společenství kladou zvýšený důraz na sociální politiku, tedy nikoliv pouze na ekonomické aspekty evropské integrace. Tento posun v chápání úkolů Evropských společenství se odrazil i v základních ustanoveních SES, kde se v čl. 2 stanoví základní úkoly Evropských společenství. Úkolem dnes již není pouze vytvoření společného trhu a hospodářské a měnové unie, ale i provádění společných politik, mezi které patří též sociální politika zaměřující se především na podporu vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení s muži a ženami.

Pojem sociální politiky v tomto případě zahrnuje oblast pracovního práva a práva sociálního zabezpečení a pojištění. Jak již bylo výše uvedeno v oblasti pracovního práva se Evropská společenství zaměřují na harmonizaci pracovněprávních úprav v jednotlivých členských státech. „*Harmonizace ovšem neznamená plné popření či vytěsnění vnitrostátního práva členských států, ale jejich sblížení (nikoli sjednocení), které je založeno na stanovení určitých minimálních standardů jako východiska pro konkrétní úpravu ve vnitrostátních řádech. Směrnice, která je hlavním nástrojem harmonizace, nemá za prioritní cíl vytvoření prostoru volného pohybu pracovníků. Jejím prvotním úkolem je vytvořit vzájemně vyrovnané pracovní podmínky a podmínky soutěže jako nezbytný předpoklad hospodářské koncepce jednotného trhu.*“⁸

POJEM ZVLÁŠTNÍHO DRUHU PRACOVNÍHO POMĚRU

Úprava institutu pracovního poměru je v českém právním řádu v současné době v důsledku kodifikace jednotná, i když existují výjimky v úpravě pracovního poměru s ohledem na příslušnost k určité profesi např. u justičních čekatelů⁹, státních zástupců a právních čekatelů¹⁰, čekatelů připravujících se na výkon státní služby. Zákoník práce (dále jen „ZP“) upravuje obecně institut pracovního poměru – jeho podstatné náležitosti¹¹, subjekty, mezi kterými může tento pracovněprávní vztah vzniknout, a poměrně podrobně i jednotlivá práva a povinnosti. V rámci smluvní volnosti si strany sjednávají, ovšem v mezích určených pracovněprávními předpisy, různé podmínky, takže se pracovní poměry od sebe mohou druhově lišit. Pracovní poměry se tak nejčastěji rozdělují v odborné literatuře podle následujících kritérií:

1. **doba trvání pracovního poměru** – pracovní poměry na dobu určitou a na dobu neurčitou;
2. **rozsah pracovní doby** – pracovní poměry na stanovenou týdenní pracovní dobu a pracovní poměry na kratší pracovní dobu než stanovenou týdenní pracovní dobu;
3. **souběh pracovních poměrů** – hlavní a vedlejší pracovní poměry, souběžné pracovní poměry;

⁸ Cit. Tichý/Arnold/Svoboda/Zemánek/Král: Evropské právo, 2. vydání, C. H. BECK, Praha, 2004, str. 748.

⁹ Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰ Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹ § 29 odst. 1 zákoníku práce.

4. **způsob vzniku** – pracovní poměry založené pracovní smlouvou, volbou nebo jmenováním;
5. **místo výkonu práce** – pracovní poměry s místem výkonu práce na pracovištích zaměstnavatele a pracovní poměry, ve kterých zaměstnanci vykonávají práci doma, tzv. domácí zaměstnanci.

Za standardní či klasický a zároveň nejstabilnější lze považovat pracovní poměr na dobu neurčitou vykonávaný po stanovenou týdenní pracovní dobu. Skupiny pracovních poměrů, které neobsahují jeden v předchozí větě uvedených znaků, můžeme nazývat jako zvláštní druhy pracovního poměru.

Současné trendy vyvolané především ekonomickou situací míří spíše k flexibilnějším formám zaměstnávání, mezi které můžeme zařadit pracovní poměr s kratší pracovní dobou, pracovní poměr na dobu určitou, agenturní zaměstnávání, distanční zaměstnávání a jiné formy závislé práce. Tyto druhy pracovního poměru používají především v západoevropských zemích menší právní ochrany, a proto se též nazývají překerní zaměstnání. Dále se pro ně užívá i označení atypické pracovní poměry.¹²

Flexibilní formy zaměstnávání se stávají relativně účinným prostředkem při snižování nezaměstnanosti. Častější využívání těchto forem zaměstnávání vede i ke stanovení základních standardů a zajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci.

Dále již bude pojednáno o vybraných zvláštních druzích pracovního poměru.

PRACOVNÍ POMĚR S KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBOU

Jedním z nejčastěji se vyskytujících zvláštních druhů pracovního poměru je pracovní poměr s kratší pracovní dobou, u laické veřejnosti je pro tento poměr užíván pojem „zkrácená pracovní doba“, ačkoliv se jedná o odlišný pracovníprávní institut. Pro tento druh pracovního poměru se též vžil označení částečný pracovní úvazek, které se objevuje i např. v překladu směrnice Rady č. 97/81/ES, který na svých internetových stránkách uveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, a též ve zvláštním vydání Úředního věstníku Evropské unie, který obsahuje platnou legislativu ke dni 1. 5. 2004 a který nyní vychází v jazykových mutacích pro nově přistoupičtí státy.¹³ V tomto článku však bude používán pojem kratší pracovní doba ve smyslu § 86 ZP a ve stejném významu též kratší pracovní úvazek.

Pracovní poměr s kratší pracovní dobou, ve kterém vykonávají práci převážně ženy, se objevuje v judikatuře ESD především ve spojení s uplatňováním zásady rovného zacházení s muži a ženami. K harmonizaci jednotlivých národních úprav došlo směrnicí Rady č. 97/81/ES, která se týká Rámcové dohody o práci na částečný úvazek uza-

¹² Např. Carabelli, V. *Temporary work in Europe between flexibility and destructing the Labour Market in: Comparative Law Review* voll. 11-12, ed. Nicholas Copernicus University, 2002, str. 222. *Working Life – A new perspective on Labour Law*, Institute of Employment Rights, Lawrence Wishart, London, 1996, str. 51.

¹³ Úřední věstník Evropské unie CS Kapitola 05 svazek 003 31997L0081.

vřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC¹⁴ ze dne 15. prosince 1997. Přijetí této směrnice předcházely neúspěšné snahy Komise upravit tuto oblast sekundárním komunitárním právem.

Dne 8. ledna 1982 předložila poprvé Komise Radě „Návrh směrnice Rady o úpravě dobrovolné práce na kratší pracovní dobu“. Cílem této směrnice bylo mimo jiné zajistit zaměstnancům s kratší pracovní dobou, s přihlédnutím k zvláštním znakům jejich zaměstnání, stejná práva jako zaměstnancům se stanovenou týdenní pracovní dobou a zároveň tím přispět k realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami.¹⁵ Tento návrh byl několikrát přepracován spolu s návrhy směrnic týkající se úpravy pracovní doby a pracovní smlouvy na dobu určitou. Na základě problémů při projednávání výše uvedených návrhů a konečně též jejich nepřijetí vedlo Komisi k závěru, že problematika kratší pracovní doby a pracovní doby obecně v sobě zahrnuje více aspektů týkajících se omezení konkurence a rozvoje vnitřního trhu, pracovních podmínek a ochrany zdraví a bezpečnosti. Opatření v těchto různých oblastech jsou přijímána na základě jiných článků SES, konkrétně na základě čl. 94, čl. 95 a čl. 137 SES.¹⁶

Do projednávání výše uvedených návrhů směrnic se aktivně zapojili sociální partneři, tj. zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců na evropské úrovni. Výsledkem poměrně složitého vyjednávání bylo dne 6. června 1997 uzavření „Evropské rámcové dohody o práci na částečný úvazek (na kratší pracovní dobu), která se postupem dle čl. 4 Dohody o sociální politice na návrh Komise v souladu s čl. 4 (2) Dohody o sociální politice stala právně závaznou prostřednictvím směrnice Rady č. 97/81/ES. Rámcová dohoda se tak stala součástí právního řádu evropských společenství jako příloha této směrnice a jako ostatní směrnice je určena členským státům (čl. 2 směrnice 97/81/ES).¹⁷ Směrnice Rady č. 98/23/ES ze 7. 4. 1998 rozšířila působnost výše uve-

¹⁴ UNICE – Union of Industrial and Employer’s Confederations of Europe – Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů; CEEP – European Centre of Enterprises with Public Participation – Evropské středisko podniků s veřejnou účastí; ETUC – European Trade Union Confederation – Evropská konfederace odborových svazů.

¹⁵ Hanau, Steinmeyer, Wank: Handbuch des europäischen Arbeits- und Sozialrechts, Verlag C. H. BECK, München, 2002, str. 679.

¹⁶ Čl. 94 SES Rada vydává jednomyslně na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem a Hospodářským a sociálním výborem směrnice ke sblížení zákonů a jiných předpisů členských států, které mají přímý vliv na vytváření nebo fungování společného trhu.

Čl. 95 SES (1) ...Rada postupem podle článku 251 a po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímá opatření ke sblížení ustanovení zákonů a jiných právních předpisů členských států, které mají přímý vliv na vytváření a fungování vnitřního trhu.

(2) Odstavec 1 se nevztahuje na ustanovení fiskální, ustanovení týkající se volného pohybu osob a na ustanovení týkající se práv a zájmů pracovníků...

(4) Pokládá-li členský stát, poté co Rada nebo Komise přijaly harmonizační opatření, za nutné ponechat si vlastní vnitrostátní předpisy z důvodů ... vztahujících se k ochraně pracovního..., uvědomí o nich Komisi a sdělí důvody pro jejich ponechání...

Čl. 137 SES (1). Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v následujících oblastech:

(a) zlepšování zejména pracovního prostředí k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků;

(b) pracovní podmínky;...

(i) rovnost mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení v práci.

(2). Za tímto účelem může Rada stanovit směrnicemi minimální požadavky... Rada rozhoduje postupem podle článku 251 Smlouvy po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem a Výborem regionů...

(5). Ustanovení tohoto článku se nevztahují na odměnu za práci, právo na sdružování, právo na stávku a právo na výluku.

¹⁷ Pro účely této statě bude rozlišováno samotné znění směrnice, kterou tvoří preambule a čtyři články a které bude označováno jako směrnice, a znění Rámcové dohody jako přílohy směrnice, které tvoří preambule Rámcové dohody a šest ustanovení.

dené směrnice týkající se práce na kratší pracovní dobu na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku, neboť směrnice 97/81/ES byla přijata, jak už bylo výše zmíněno, na základě Dohody o sociální politice, která tvořila přílohu Protokolu č. 14 o sociální politice přiloženému k SES, nikoliv tedy na základě ustanovení primárního práva¹⁸. V období od přijetí Maastrichtské smlouvy do přijetí Amsterdamské smlouvy existoval dvojitý právní režim pro přijetí opatření v rámci sociální politiky, neboť „...Maastrichtská smlouva se vlastních ustanovení SES nedotkla, neboť pro odpor Velké Británie nemohly být změny obsažené v Dohodě o sociální politice promítnuty přímo do základací smlouvy. V důsledku toho existuje v právní úpravě sociální politiky po Maastrichtské smlouvě zajímavá, mnohdy rozporuplná právní situace. Na jedné straně platí právní úprava obsažená v čl. 117 a násl. SES (po Amsterdamské revizi čl. 136), současně však byly mezi členskými státy v platnosti též Protokol o sociální politice a konečně Dohoda o sociální politice, uzavřená mezi členskými státy s výjimkou Velké Británie. Protože předmět úpravy v základací smlouvě na jedné straně a v Dohodě o sociální politice na straně druhé stejný, avšak obsah úpravy se v obou dokumentech odlišuje, existuje dvojitý právní režim a tedy dvojitá strategie členských států, resp. orgánů ES. V Maastrichtu se nepodařilo odstranit rozpory ani na základě odstupňované sociální integrace Smlouvy ES. Tato rozporuplná situace byla překonána až podepsáním Amsterdamské smlouvy, kterou se obsah Dohody o sociální politice stal součástí Smlouvy ES.“¹⁹ Nyní již blíže k Rámcové dohodě o práci na částečný úvazek, která je přílohou výše uvedené směrnice.

Které povinnosti ukládá Rámcová dohoda o práci na kratší pracovní dobu (dále jen „Dohoda“) členským státům?²⁰ Členské státy měly uvést v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s danou směrnicí, nebo měly zajistit, aby sociální partneři zavedli nezbytná opatření smlouvou (kolektivní smlouvou nebo např. smlouvou uzavřenou mezi členy tripartity) do 20. ledna 2000. Veškerá opatření přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici, případně musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení.

Podpora pracovního poměru s kratší pracovní dobou ze strany Evropské unie je vyžadována především proto, že tento druh pracovního poměru usnadňuje mužům a ženám přípravu na odchod do důchodu, sladění pracovního a rodinného života a využití možnosti vzdělání se a účasti na školení pro získání nových pracovních schopností a možností postupu v zaměstnání, může však i napomoci ke snadnější pozici některých skupin uchazečů o zaměstnání na trhu práce.

Účelem Dohody je především zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců s kratší pracovní dobou a zlepšit jejich pracovní podmínky [ustanovení²¹ 1(a) Dohody].

¹⁸ Protokol o sociální politice, jež je součástí Maastrichtské smlouvy podepsané 7. 2. 1992, odkazuje na Dohodu o sociální politice uzavřenou mezi státy 11 členskými státy, s výjimkou Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku. Změnu přinesla Amsterdamská smlouva, Velká Británie přistoupila k Protokolu č. 14 o sociální politice a obsah Dohody o sociální politice se stal součástí SES.

¹⁹ Cit. Tichý/Arnold/Svoboda/Zemánek/Král: *Evropské právo*, 2. vydání, C. H. BECK, Praha, 2004, str. 750

²⁰ Na tomto místě by bylo vhodné zdůraznit, že Dohoda se stala pramenem komunitárního práva jako součástí směrnice, jejíž je přílohou. Z důvodů lepší orientace v textu dané směrnice jsou zde ustanovení přílohy směrnice citována jako ustanovení Dohody.

²¹ Při zpracování státě bylo použito české znění směrnice uveřejněné na www.mpsv.cz, proto je zde použito označení částí, tak jak je uvedeno na internetových stránkách. Anglické znění používá pro označení jednotlivých částí Dohody „clause“ a německé znění „Paragraph“.

Působnost Dohody se vztahuje na zaměstnance s kratší pracovní dobou, kteří konají práci na základě pracovní smlouvy nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivní smlouvou nebo zvyklostmi v daném členském státě. Ustanovení 2(2) Dohody dává členským státům prostor pro částečné nebo úplné vyloučení aplikace ustanovení Dohody na zaměstnance s kratší pracovní dobou, kteří vykonávají práci pouze příležitostně.²² Jestliže se státy rozhodnou neaplikovat ustanovení Dohody, měly by pravidelně přezkoumávat důvody vyloučení a v případě, že důvody pro vyloučení již neexistují, má být Dohoda znovu aplikována na dříve vyloučené pracovní právní vztahy.

Dohoda definuje pojem „zaměstnanec s kratší pracovní dobou“ jako zaměstnanec, jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání, nejdéle však za dobu jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance [ustanovení 3(1) Dohody].

Ustanovení 4 Dohody je nejdůležitější částí této Dohody, neboť stanoví zásadu zákazu diskriminace zaměstnanců s kratší pracovní dobou. Se zaměstnanci s kratší pracovní dobou nesmí být zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci pracujícími po stanovenou týdenní pracovní dobu, pokud jde o podmínky zaměstnání, ledaže by rozdílné zacházení bylo objektivně zdůvodněno.

Formulace, že se zaměstnanci s kratší pracovní dobou nemá být zacházeno „méně příznivěji“ než se srovnatelným zaměstnancem se stanovenou týdenní pracovní dobou by se dala vyložit tak, že se s těmito zaměstnanci může zacházet stejně nebo příznivěji než se zaměstnanci se stanovenou týdenní pracovní dobou, tedy že toto ustanovení poskytuje prostor pro pozitivní diskriminace. Tento výklad by mohl být částečně podpořen ustanovením čl. 141 (4) SES.²³ Pozitivní diskriminace zaměstnanců s kratší pracovní dobou by byla přípustná pouze v případě, kdy by byla zaváděna opatření ve smyslu čl. 141 (4) SES, tedy výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo opatření předcházení či vyrovnání nevýhod v profesní kariéře, nebo opatření v režimu čl. 6 směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Z obecné zásady rovného zacházení se zaměstnanci, lze dovodit, že se zaměstnanci s kratší pracovní dobou by mělo být zacházeno stejně jako se zaměstnanci se stanovenou týdenní pracovní dobou, ledaže by rozdílné zacházení ospravedlnily objektivní důvody.

Ve vhodných případech by měla být použita zásada poměrnosti (pro rata).²⁴ Tato zásada se například uplatňuje i v českém právním řádu při odměňování zaměstnanců

²² Např. slovenský zákoník práce zaručuje stejnou ochranu jako standardnímu pracovnímu poměru pracovnímu poměru s kratší pracovní dobou, ve kterém rozsah pracovní doby alespoň 20 hodin týdně (§ 49 odst. 6 a 7 zákona 311/2001 Z.z., ve znění pozdějších předpisů. Naproti tomu v SRN se podle § 2 odst. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz za zaměstnance s kratší pracovní dobou považují i zaměstnanec, který vykonává zanedbatelnou činnost podle § 8 odst. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, podobně je institut kratší pracovní doby upraven i v České republice.

²³ S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

²⁴ Tento princip je např. definován ve Velké Británii v předpise The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000, který provádí zmíněnou směrnici. Podle ust. § 1 odst.2 tohoto předpisu se v případě, že zaměstnanec se stanovenou týdenní pracovní dobou obdrží nebo je oprávněn obdržet mzdu nebo jiný prospěch, je zaměstnanec s kratší pracovní dobou oprávněn obdržet nebo mu má vzniknout nárok ne menší než je poměrná část této odměny nebo jiného prospěchu vzhledem k jeho týdenní pracovní době a týdenní pracovní době srovnatelného zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou.

s kratší pracovní dobou. Na základě objektivních důvodů mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátní právní úpravou a kolektivními smlouvami podmínit přístup k určitým podmínkám zaměstnání délkou služby, odpracování doby nebo výší výdělků [ustanovení 4 (4) Dohody].

Dohoda uznává rozmanitost pracovních poměrů v členských státech a přiznává, že pracovní poměr s kratší pracovní dobou je charakteristickým rysem zaměstnání v určitých odvětvích a činnostech, Dohoda stanoví pouze obecné zásady a minimální požadavky týkající se tohoto pracovního poměru. Tento druh pracovního poměru se může stát, jak už bylo výše řečeno, spolu s jinými flexibilními formami účasti na práci prostředkem řešení nezaměstnanosti na evropském pracovním trhu.

Dle názoru autorky tohoto článku však Dohoda obsahuje příliš obecné pojmy a cíle. Jak už bylo výše uvedeno, právo Evropských společenství si klade za cíl harmonizovat právní úpravy v jednotlivých členských státech, které jsou i vzhledem k rozšíření Evropské unie na celkový počet 25 států na různé úrovni. Cílem těchto opatření je však zabránit diskriminaci těchto zaměstnanců, což ovšem nespočívá jen v zavedení zákazu diskriminace zaměstnanců s kratší pracovní dobou do jednotlivých právních řádů, ale spíše úpravou pracovních a mzdových podmínek a důslednou kontrolou u zaměstnavatelů orgány vybavenými efektivními sankčními prostředky. V české právní úpravě není zásada zákazu diskriminace zaměstnanců s kratší pracovní dobou výslovně vyjádřena, což je České republice ze strany Evropské unie vytýkáno, avšak při provedení srovnání postavení zaměstnanců s kratší pracovní dobou a zaměstnanců pracujících po stanovenou týdenní pracovní dobu můžeme dojít k závěru, že v českém právním řádu se tento zákaz diskriminace plně aplikuje.²⁵

Ochranu zaměstnanců s kratší pracovní dobou poskytovala před přijetím Dohody dílčím způsobem rozhodnutí ESD. Bylo judikováno, že některé formy nepříznivého zacházení týkajícího se těchto zaměstnanců, lze za jistých podmínek podřadit pod nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, neboť absolutní většinu zaměstnanců s kratší pracovní dobou tvoří ženy. Judikáty se v této oblasti zabývají především zásadou rovného zacházení s muži a ženami, zásadou stejné odměny pro muže a ženy za práci stejné hodnoty a účasti zaměstnanců s kratší pracovní dobou na zákonných a doplňkových důchodových systémech. Pro větší názornost nebudou uvedeny pouze výroky soudu, ale i skutkový stav a některé argumenty stran sporů u vybraných judikátů.

Jedním z prvních rozsudků ESD týkající se zaměstnanců s kratší pracovní dobou byl případ **170/84, Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz** z 13. května 1986, který pojednává o rovném zacházení s muži a ženami, o zaměstnancích s kratší pracovní dobou a jejich účasti na zaměstnaneckém penzijním programu.

Firma Bilka provozovala penzijní doplňkový program²⁶ pro své zaměstnance, podmínky programu byly považovány za nedílnou součást pracovní smlouvy každého zaměstnance. Firma odmítla platit paní Weber²⁷ zaměstnaneckou penzi, neboť nespl-

²⁵ Viz Svobodová E., Několik poznámek ke kratší pracovní době, Právo a zaměstnání č. 6/2004.

²⁶ Podle podmínek programu platných k 26. říjnu 1973 získal nárok na penzi zaměstnanec pracující po kratší pracovní dobu pouze v případě, že zaměstnanec v průběhu 20 let pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu alespoň 15 let.

²⁷ Paní Weber pracovala u firmy Bilka jako prodavačka v letech 1961 až 1976, nejdříve po stanovenou týdenní pracovní dobu a od 1. října 1972 na kratší pracovní dobu, a to až do skončení zaměstnání.

nila podmínku 15 let práce po stanovenou týdenní pracovní dobu. Paní Weber podala žalobu k německému pracovnímu soudu, ve které namítala, že zaměstnanecký penzijní program je v rozporu s principem rovné odměny pro muže a ženy stanovené v čl. 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (dále jen „SEHS“, nyní čl. 141 SES), tento spor se dostal před spolkový pracovní soud, který požádal ESD, aby v řízení o předběžné otázce podle čl. 177 SEHS (nyní čl. 234 SES)²⁸ zodpověděl dotazy národního soudu.²⁹

ESD uvedl, že na rozdíl od výroku ve věci Defrenne I, jenž se týkal zákonného penzijního programu, jehož dávky se nepovažují za součást mzdy ve smyslu čl. 141 SES, zaměstnanecký penzijní program v tomto případě je smluvní povahy. Z tohoto důvodu dávky vyplácené zaměstnavatelem zaměstnanci tvoří plnění z titulu pracovního poměru, jak je uvedeno v druhém odstavci čl. 141 SES.³⁰

Firma Bilka sice nevyplácela zaměstnancům s kratší pracovní dobou a zaměstnancům pracujícím po stanovenou týdenní pracovní dobu rozdílné hodinové sazby (jako v případě 96/80 Jenkins), avšak účast v zaměstnaneckém penzijním systému umožňovala zaměstnancům pracujícím po stanovenou týdenní pracovní dobu alespoň 15 let. V důsledku vyplácené penze (nejednalo se o starobní důchod vyplácený z povinného zákonného systému), která v tomto případě spadá pod pojetí mzdy ve smyslu čl. 141 SES, byla celková hodinová odměna vyplácená zaměstnancům se stanovenou týdenní pracovní dobou vyšší než u zaměstnanců s kratší pracovní dobou. Jestliže po kratší pracovní dobu pracuje daleko méně mužů než žen, bylo by vyloučení zaměstnanců s kratší pracovní dobou ze zaměstnaneckého penzijního programu porušením čl. 141 SES za podmínky, že by podnik nebyl schopen prokázat, že jeho politiku v odměňování lze vysvětlit objektivně ospravedlnitelnými faktory bez vztahu k diskriminaci na základě pohlaví.

²⁸ V řízení o předběžné otázce podle čl. 234 SES ESD vykládá základní smlouvy, je oprávněn též se zabývat platností a výkladem sekundárního práva. Ve své podstatě je jedná o mezitímní řízení, neboť spor je zahájen u vnitrostátního soudu, který i vynese konečné rozhodnutí ve věci samé. ESD podává v tomto řízení autoritativní výklad pramenů komunitárního práva.

²⁹ 1. Je možné, že došlo k porušení čl. 141 SES ve formě „nepřímé diskriminace“, když obchodní dům zaměstnávající převážně ženy, vylučuje zaměstnance s kratší pracovní dobou z výhod poskytovaných podle svého zaměstnaneckého penzijního programu za okolností, kdy takové vyloučení postihuje nepoměrně větší počet žen než mužů?
2. Pokud ano:

může podnik ospravedlnit toto znevýhodnění tím, že jeho cílem je zaměstnávat co nejméně zaměstnanců s kratší pracovní dobou, přestože v daném odvětví (obchodní domy) neexistují ekonomicky prospěšné důvody, které by byly pro uplatňování takové zaměstnanecké politiky nezbytné? Má podnik povinnost sestavit svůj penzijní program takovým způsobem, aby byly vhodné z hlediska zvláštní obtíže, které mohou mít se splněním jeho podmínek zaměstnanci s povinnostmi k rodině?

³⁰ V odpovědi na předložené otázky ESD rozhodl takto:

Firma obchodních domů, která vylučuje ze svého zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance s kratší pracovní dobou, porušuje čl. 119 SEHS (nyní čl. 141 SES) tehdy, pokud se toto vyloučení týká podstatně většího počtu žen než mužů a podnik neprokáže, že toto vyloučení je založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví.

Podle čl. 119 SEHS, firma obchodních domů může odůvodňovat svou mzdovou politiku, která vylučuje z podnikového zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance s kratší pracovní dobou bez ohledu na jejich pohlaví snahou zaměstnat co nejméně těchto zaměstnanců, pokud prokáže, že prostředky zvolené pro dosažení tohoto cíle odpovídají skutečné potřebě podniku a jsou k jeho dosažení vhodné a nezbytné. Čl. 119 nevyžaduje na zaměstnavateli takovou organizaci zaměstnaneckého penzijního programu, která by při plnění podmínek stanovených pro vznik nároku podle tohoto systému, zohledňovala zvláštní obtíže zaměstnanců s povinnostmi k rodině.

ESD dále uvedl, že je věcí národního soudu, který má výhradní jurisdikci pro rozhodování ve věci samé, aby posoudil, zda důvody předložené zaměstnavatelem k vysvětlení dané mzdové politiky lze považovat za objektivně ekonomicky ospravedlnitelné. Navíc, zaměstnavatel musí prokázat, že jím zvolená opatření (a) odpovídají skutečné potřebě podniku, (b) jsou vhodná k dosažení sledovaného cíle a (c) jsou pro jeho dosažení nezbytná. Výsledkem je, že strana obviněná z nepřímé diskriminace musí prokázat, že neměla v úmyslu diskriminovat. V případě, že by národní soud shledal opatření zvolená firmou Bilka za odpovídající skutečným potřebám podniku a uznal je za vhodná a potřebná pro dosažení daných cílů, byla by skutečnost, že se tato opatření dotýkají podstatně většího počtu žen než mužů nedostačující k prokázání, že došlo k porušení čl. 141 SES.

Přínosem toho případu bylo potvrzení faktu, že dávky podle zaměstnaneckých penzijních programů, které nepatří mezi tzv. „zákonné penzijní systémy“, mohou být posuzovány v rámci pojmu „mzda“, tj. ve smyslu čl. 141 SES.

Toto rozhodnutí bylo přijato ve vztahu ke čl. 141 SES (zásada stejné odměny pro muže a ženy) a neřeší tedy případy, kdy je složení zaměstnanců s kratší pracovní dobou, co se týče pohlaví vyrovnané. Vzhledem k ustanovení 4 Dohody a judikatuře ESD můžeme říci, že průměrná hodinová mzda zaměstnanců s kratší pracovní dobou a zaměstnanců a zaměstnanců se stanovenou týdenní pracovní dobou se může lišit, pokud jsou k tomu objektivní důvody. Objektivnost těchto důvodů musí zaměstnavatel prokázat před národním soudem, který rozhoduje ve věci samé.

Dalším často citovaným judikátem je **C-33/89, Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg** ze dne 27. června 1990.³¹ Tento případ se zabývá podmínkami stanovenými v kolektivní smlouvě pro získání peněžitých požitků vyplácených v souvislosti se skončením zaměstnání.

Pracovní poměr paní Kowalské s Freie und Hansestadt Hamburg se řídil i kolektivní smlouvou pro spolkové zaměstnance veřejné správy³² (Bundesangestelltentarifvertrag). Zaměstnavatel odmítl vyplatit paní Kowalské odstupné, protože pracovala pouze po kratší pracovní dobu. Paní Kowalská shledávala v tomto jednání nepřímou diskriminaci, podala žalobu k pracovnímu soudu (Arbeitsgericht) v Hamburku, který požádal ESD, aby se v řízení podle čl. 234 SES vyslovil k předloženým dotazům.³³

³¹ Příklad případu C-33/89 je převzat z www.mpsv.cz

³² Dle čl. 62 této kolektivní smlouvy měli zaměstnanci pracující po stanovenou týdenní pracovní dobu (při splnění určitých podmínek) nárok na odstupné v den, kdy odcházeli do důchodu.

³³ 1. Je „nepřímou diskriminací žen“ a tedy porušením článku 119 SEHS (nyní čl. 141 SES) případ, kdy kolektivní pracovní smlouva platná pro veřejnou správu ve Spolkové republice Německo stanoví výplatu odchodného, jehož historický podklad spočívá v zákonu o veřejné správě, ve výši až čtyřnásobku měsíčního platu, ale pouze v případě propuštění ze zaměstnání bez vlastní viny (zejména v důsledku dosažení určité věkové hranice, odchodu do důchodu z téhož důvodu, pracovní neschopnosti nebo v důsledku podstatného snížení schopnosti pracovat), avšak z poskytování tohoto odchodného vylučuje zaměstnance, kteří nepracují po stanovenou týdenní pracovní dobu (38 hodin týdně), jestliže počet žen pracujících po kratší pracovní dobu značně převyšuje v porovnání s podílem žen pracujících po stanovenou týdenní pracovní dobu podle stejné kolektivní smlouvy?

2. Pokud je odpověď na první otázku kladná: Vyžaduje článek 119 v souvislosti s článkem 117 SEHS nebo ustanovení směrnice Rady 75/117/EHS, aby zaměstnanci pracující po kratší pracovní dobu měli nárok na uvedené odchodné (v poměru k odpracované době), i když je to v rozporu s ustanoveními kolektivní smlouvy nebo je takový nárok vyloučen na základě svobodné smluvní vůle obou stran kolektivní smlouvy?

Podle čl. 141 odst.2 SES se za odměnu za práci považuje každé protiplnění poskytované v hotovosti či v naturáliích, okamžitě nebo v budoucnu, a to za předpokladu, že jej zaměstnanec obdrží i nepřímou od zaměstnavatele z titulu svého zaměstnání. ESD uvedl, že dávky vyplácené po skončení pracovního poměru nejsou vyjmuty z působnosti pojmu odměna za práci ve smyslu čl. 141 SES. Z důvodu kogentní povahy čl. 141 SES, neplatí zákaz diskriminace mezi muži a ženami pouze pro jednání a rozhodnutí veřejných orgánů, ale také pro všechny kolektivní smlouvy o odměňování, jakož i pro individuální smlouvy o těchto otázkách (Defrenne II).

Ve věci **43/75, Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation A rienne Sabena (Defrenne II)** ze dne 8. dubna 1976 ESD rozhodl, že čl. 119 SEHS ( l. 141 SES) je dostatečně určitý, jednotlivec se ho tedy m uţe dovolat v řízení před národními soudy namítat neplatnost národních právních předpisů, v etn e ustanovení kolektivní smlouvy, které nejsou v souladu s tímto článkem. Tento judikát posílil moţnosti zaměstnanců, kteří se cítí diskriminováni při odměňování na základě pohlaví, při uplatňování jejich práv u národních soudů.

Dalším zajímavým judikátem je **C-100/95, Brigitte Kording v. Senator f ur Finanzen** ze dne 2. října 1997, tento případ je zaměřen na rovné zacházení s muži a ženami v případech získání potřebné délky praxe pro výkon činnosti daňového poradce ve vztahu k zaměstnancům s kratší pracovní dobou.³⁴

Paní Kording napadla u finančního soudu rozhodnutí Vrchního finančního úřadu v Brémách, neboť nebyla zproštěna povinnosti konat odbornou zkoušku, z důvodu výkonu odborné činnosti v pracovním poměru s kratší pracovní dobou.³⁵ Finanční soud předložil případ ESD v řízení podle čl. 234 SES.³⁶

Podle názoru žalované strany je získání kvalifikace pro výkon činnosti daňového poradce bez vykonání odborné zkoušky podmíněno v zákoně specifikovanou praxí po dobu, v které mohou potencionální daňoví poradci získat dostatečné odborné znalosti a zkuše-

³⁴ Podle n emeck  právní úpravy stanoven  v č 38 (1) zákona o daňovém poradenství (Steuerberatungsgesetz, dále jen „StBG“) se m uţe stát daňovým poradcem i „dřívější vrchní úředník nebo zaměstnanec finančního úřadu, který vykonával po dobu ne kratší než 15 let práci spojenou se správou daní pro spolkový nebo zemský finanční úřad, jako referent (Sachbearbeiter) nebo nejméně ve srovnateln  pozici, a to i bez sloţení kvalifikačních zkoušek. Toto ustanovení výslovně neuvádí, zda se do doby 15-tiletého období praxe m uţe započítat i doba, kdy byla práce vykonávána po kratší pracovní dobu. Ustanovení   38 StBG bylo modifikováno   36 (3) StBG, ve znění 6.novely z roku 1994, který stanoví, že zkušenosti poţadované pro přijetí ke kvalifikačním zkouškám mohou být t eţ získány zaměstnáním s kratší pracovní dobou. V případech zaměstnání s kratší pracovní dobou o rozsahu ne kratším než polovina stanoven  týdenní pracovní doby, se celková požadovaná doba praxe prodlouţí poměrným dílem, nesmí v sak přesáhnout dvojnásobek délky doby specifikované v   38 (1) a (2) StBG. Počet hodin odpracovaných v pracovním poměru s kratší pracovní dobou, jejíţ rozsah je niţší než polovina stanoven  týdenní pracovní doby, se pro účely odborné praxe nezapočítává.

³⁵ Paní Kording pracovala jako referentka na Vrchní finančním ředitelství v Brémách, dne 21. října 1992 vznesla požadavek, aby s účinností od 30. dubna 1993 byla vyňata z povinnosti sloţit kvalifikační zkoušku pro daňov  poradce z důvodu splnění podmínky výkonu odborné praxe po stanovenou dobu. Jejím požadavku nebylo vyhověno, neboť dle názoru úřadu ke dni 30. dubna 1993 nesplnila podmínku povinného minima profesních zkušeností 15 let. Podle oznámení se požadovaná doba praxe m uţe získat pouze výkonem práce po stanovenou týdenní pracovní dobu.

³⁶ Je porušením  l. 3(1) směrnice č. 76/207/EHS nebo jiné komunitární legislativy, ve formě nepřímé diskriminace žen, jestliže dle   38 (1) ve spojení s   36 (3) StBG je požadovaná minimální doba 15 let zaměstnání, jako referent na daňovém úřadě pro vynětí z odborných zkoušek pro daňov  poradce,  m rn  prodlouţována v případech zaměstnanců s kratší pracovní dobou ne kratší než polovina stanoven  týdenní pracovní doby, kd y z celkem 119 zaměstnanců s kratší pracovní dobou daňového úřadu v Brémách, je 110 žen?

nosti. Odbornost může být získána výkonem zaměstnání, jehož délka je předepsána nezávisle na jednotlivých případech a se stejným dopadem pro všechny žadatele. Paní Kording trvala na tom, že rozmanitost úkolů a kvalita vykonávané práce zaměstnance s kratší pracovní dobou je srovnatelná se zaměstnanci se stanovenou týdenní pracovní dobou.

Jak už bylo judikováno v případě C-184/89 Nimz, je nemožné rozpoznat objektivní kritéria nesouvisející s diskriminací na základě pohlaví na základě tvrzeného speciálního vztahu mezi délkou služby a získáním určité úrovně zkušeností.

Nerovnost v zacházení může být v souladu s čl. 3 (1) směrnice č. 76/207/EHS, jestliže by byla ospravedlnitelná na základě objektivních důvodů nesouvisejících s diskriminací na základě pohlaví. Finanční soud je kompetentní posoudit, zda pro získání výjimky z konání odborné zkoušky, kandidáti pracující po kratší pracovní dobu musí pracovat delší dobu než kandidáti pracující po stanovenou týdenní pracovní dobu.

I v tomto rozhodnutí ESD potvrdil, že rozdílné zacházení se zaměstnanci s kratší pracovní dobou nemusí být v rozporu s komunitárním právem, přestože v této skupině zaměstnanců významně převažují ženy, jestliže jsou k takovému zacházení objektivní důvody nesouvisející s diskriminací na základě pohlaví. Tento judikát odpovídá též komunitární úpravě v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců s kratší pracovní dobou, neboť podle ustanovení 4 (4) Dohody se v případě objektivně ospravedlnitelných důvodů mohou podmínit přístup k určitým podmínkám zaměstnání stanovením délky služby či opracované doby.

Jedním z mála judikátů ESD, který se výslovně týká i směrnice č. 97/81/ES, je případ C – 77/02 Erika Steinicke v. Bundesanstalt für Arbeit z 11. září 2003, který pojednává o právu zaměstnanců s kratší pracovní dobou na účast na Programu kratší pracovní doby pro starší zaměstnance (dále jen „Program“). K ESD se tento případ dostal stejně jako výše uvedené případy na základě řízení o předběžné otázce podle čl. 234 SES.³⁷

Zákon o státních zaměstnancích (Bundesbeamtenengesetz, dále jen „BBG“) z 14. července 1953, ve znění platném k 30. 6. 2000, upravoval možnost žádat o kratší pracovní dobu v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby na základě Programu, jestliže se jednalo o období předcházející odchodu do důchodu a při splnění dalších podmínek.³⁸

Práce na základě Programu zavedeného zákonem o státních zaměstnancích může mít formu nepřetržitého zaměstnání s kratší pracovní dobou, kde aktuální pracovní doba představuje polovinu rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (Teilzeitmodell – model kratší pracovní doby), nebo dvoufázový model (Blockmodell), kde se po dobu jedné fáze vykonává práce po stanovenou týdenní pracovní dobu nebo sice kratší, ale

³⁷ Jednalo se o interpretaci čl. 141 SES, směrnice Rady č. 75/117/EHS z 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkající se aplikace principu rovného odměny pro muže a ženy, směrnice Rady č. 76/207/EHS z 9. února 1976 o uskutečnění zásady rovného zacházení pro muže a ženy týkající se přístupu k zaměstnání, přípravy na povolání, povýšení a pracovních podmínek a směrnice Rady č. 97/81/ES z 15. prosince 1997, která se týká Rámcové dohody o práci na částečný úvazek uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC.

³⁸ Další podmínky pro účast na Programu obsahuje § 72(b)(1)(1)(2) BBG a jsou následující: zaměstnanci dosáhli věku 55 let; pracovali na týdenní stanovenou pracovní dobu alespoň tři roky z pěti předcházejícím práci po kratší pracovní dobu na základě Programu; práce po kratší pracovní dobu začala před 1. srpna 2004 a neexistovaly důvody spočívající v povaze práce, které by bránily užití Programu.

v rozsahu větším než je polovina stanovené týdenní pracovní doby, poté následuje druhá fáze, v které není práce vykonávána vůbec (Freistellungsphase). Zaměstnancům pracujícím na základě Programu náleží zvláštní příplatek, který má i vliv na výši starobního důchodu.³⁹

Nemožnost účasti na Programu považovala paní Steinicke⁴⁰ za diskriminaci a proto se obrátila na správní soud, který předložil věc ESD.⁴¹ Během tohoto řízení došlo ke změně právní úpravy a paní Steinicke se mohla připojit k Programu ovšem za rozdílných podmínek.⁴²

Dle vyjádření Spolkového pracovního úřadu, program zamýšlel realizovat specifické aspekty řízení personálu umožňující veřejné službě přispět ke zvýšení zaměstnanosti. Systém práce po kratší pracovní dle Programu je tedy omluvitelný na základě příspěvkové neutrality.

Podle stanoviska portugalské vlády nelze považovat nákladovou neutralitu ani politiku zaměstnanosti za dostačující objektivní důvody, které by ospravedlnily nepřímou diskriminaci mezi muži a ženami, podobný názor je uveden i v případě C-243/95 Hill and Stapleton, kde se stanoví, že zrušení diskriminace musí převládnout nad ekonomickými kritérii, jinak by nebylo možné dosáhnout objektivní rovnosti mezi zaměstnanci.

ESD uvedl, že implementace zákazu diskriminace na základě pohlaví při přístupu k zaměstnání, přípravu na povolání a služební postup a pracovní podmínky vylučuje úpravu, jako je úprava stanovená v BBG, za předpokladu že práce na kratší pracovní dobu vykonávaly v absolutní většině ženy a ty tímto byly následně vyloučeny z účasti na Programu, pokud ovšem tato diskriminace nemůže být ospravedlněna jinými

³⁹ V souladu s § 6(1) spolkového zákona o platu (Bundesbesoldungsgesetz, dále jen „BGBI“) z 23. května 1975, ve znění publikovaném 3. prosince 1998, je zaměstnancům s kratší pracovní dobou vyplácen poměrně snížený plat. Toto snížení odpovídá redukci pracovní doby.³⁹ V případě pracovního poměru s kratší pracovní dobou podle Programu se dle § 2(1) nařízení o poskytování příplatků při kratší pracovní době pro starší (Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags bei Altersteilzeit, dále jen „ATZV“) poskytují zaměstnancům příspěvek rovnající se rozdílu 83 % čistého výdělku dosahovaného při práci po stanovenou týdenní pracovní dobu a výdělkem dosahovaným při výkonu práce v redukováném rozsahu pracovní doby dle Programu. Doba práce na kratší pracovní dobu se pro účely nároku na starobní důchod započítává ekvivalentně k redukované době, avšak doba práce na kratší pracovní dobu na základě Programu se pro důchodové účely započítává v rozsahu devět desetin stanovené týdenní pracovní doby. Tato úprava má tedy vliv na výši důchodu, zaměstnanec pracující po kratší pracovní dobu na základě Programu má v důsledku této právní úpravy vyšší starobní důchod než zaměstnanec pracující „normálně“ po kratší pracovní dobu.

⁴⁰ Paní Steinicke pracovala pro Spolkový úřad práce od roku 1962 do roku 1976 po stanovenou týdenní pracovní dobu. Po narození dítěte jí byla pracovní doba snížena na její žádost na polovinu stanovené týdenní pracovní doby. V období 1. 2. 1985 do 13. 4. 1986 byla stanovená týdenní pracovní doba redukována na 30 hodin. Od 14. dubna 1986 pracovala po kratší pracovní dobu. Dne 1. 12. 1998 zažádala o zvýšení rozsahu pracovní doby, aby následně pracovala po kratší pracovní dobu dle Programu. Tato žádost byla odmítnuta z rozpočtových důvodů a nebyla zde ani možnost nabídnout jí časově omezené místo se stanovenou týdenní pracovní dobou, paní Steinicke se tak nemohla účastnit na Programu.

⁴¹ Vylučují čl. 141 SES, směrnice 75/117/EHS, směrnice 76/207/EHS a směrnice 97/81/ES použití § 72 (b)(1)(1)(2) zákona o federálních úřednících (Bundesbeamtengesetz) ve znění z 31. března 1999, který byl účinný do 30. června 2000, na základě kterého může být povolena práce po kratší pracovní dobu dle Programu kratší pracovní doby pro starší zaměstnance pouze státnímu zaměstnanci, který pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu alespoň tři z pěti let, které bezprostředně předcházely této práci po kratší pracovní dobu, když převážně více žen než mužů pracuje po kratší pracovní dobu a následně jsou tímto ustanovením vyloučeny z Programu?

⁴² Ke mzdě, která jí byla poměrně snížena podle redukce počtu pracovní doby, obdržela paní Steinicke doplatek, který však nezakládal právo na penzi a který nesměl překročit 83 % z čistě odměny, ke které byla oprávněna před redukcí pracovní doby.

objektivními důvody, které svojí povahou nejsou diskriminační na základě pohlaví. Je tedy na národním soudu, jak už bylo uvedeno v několika dřívějších rozsudcích ESD, zda uváděné důvody – administrativní a rozpočtová zátěž, podpora zaměstnanosti – jsou dostačující pro rozdílné zacházení.

I nejnovější judikatura ESD týkající se směrnice 97/81/ES se zabývá především zásadou rovnosti mezi muži a ženami v pracovní právní oblasti. Případ **C-313/02, Nicole Wippel v. Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG** ze dne 12. října 2004 se mimo jiné zabývá aplikovatelností směrnice 97/81/ES, na některé druhy zaměstnanců.⁴³

ESD dostal spolu s dalšími otázkami k posouzení též, zda jsou ustanovením 2 Dohody nepřetržitě chráněny osoby, které si stejně jako žalobkyně v projednávaném případě dohodnou ve velmi komplexní rámcové smlouvě o zaměstnávání odměnu za práci, podmínky výpovědi a propuštění atd., ale zároveň si dohodli, že délka pracovní doby a její úprava budou záviset na aktuálním množství práce, a budou sjednány pouze případ od případu vzájemnou dohodou smluvních stran?

Podle názoru ESD se na takového zaměstnance se rovněž vztahuje Dohoda připojená ke směrnici Rady 97/81/ES pokud splňují podmínky uvedené v ustanoveních 2 a 3 (1) Dohody.

Z dosud publikovaných rozhodnutí ESD jasně vyplývá, že situace zaměstnanců s kratší pracovní dobou je silně ovlivňována komunitárními předpisy týkající se rovného zacházení s muži a ženami. Problematickou oblastí v těchto případech je posouzení objektivních důvodů, které mají ospravedlnit rozdílné zacházení se zaměstnanci. Lze očekávat, že se v každém členském státě vytvoří vlastní praxe a hranice pro posuzování objektivnosti důvodů, v rámci harmonizace pracovního práva. Ve svých rozhodnutích ESD již naznačil některá kritéria pro posuzování těchto důvodů, což by mohlo vést ke sblížení rozhodovací praxe v jednotlivých členských státech.

PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

Dalším typem pracovního poměru, který můžeme zařadit mezi zvláštní druhy pracovního poměru, je pracovní poměr na dobu určitou, jehož charakteristickým rysem je omezení trvání tohoto vztahu konkrétním časovým údajem, nějakou objektivní událostí či splněním zadaného úkolu. Tento institut je oblíben především u zaměstnavatelů se střídavou potřebou práce nebo v případě dočasné náhrady za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené.

⁴³ N. Wippel a P & C uzavřely pracovní smlouvu ve formě rámcové smlouvy o zaměstnávání podle potřeb, v níž byla pracovní doba a úprava pracovní doby stanoveny případ od případu vzájemnou dohodou smluvních stran. P & C požadovala služby N. Wippel v závislosti na množství práce, kterou bylo třeba vykonat, a N. Wippel mohla kdykoli bez odůvodnění pracovní úkol odmítnout. V příloze k pracovní smlouvě bylo ujednáno, že N. Wippel není zaručena pevně stanovená mzda, protože se obě strany výslovně vzdaly stanovení pevně určeného množství práce. 21. V červnu 2000 N. Wippel podala žalobu u Soudu pro pracovní záležitosti a záležitosti sociálního zabezpečení ve Vídni, již se domáhala, aby jí P & C zaplatila částku 11 929,23 EUR zvýšenou o náklady a příslušenství. Tvrdila, že P & C jí dluží rozdíl mezi částkou za pracovní dobu v maximální délce, jaká od ní mohla být vyžadována, a částkou za skutečně odpracované hodiny.

Omezení trvání pracovního poměru představuje určitou míru nejistoty na straně zaměstnance, proto se Evropské společenství v rámci své sociální politiky zaměřilo i na zlepšení pracovních podmínek a celkového právního postavení zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou. Usnesením ze dne 9. února 1999 o obecných zásadách zaměstnanosti pro rok 1999 vyzvala Rada sociální partnery k uzavírání dohod, které napomohou modernizovat způsoby práce, včetně zavedení flexibilních pracovních dohod s cílem zvyšování produktivity a konkurenceschopnosti podniků a získání rovnováhy mezi pružností a bezpečností.⁴⁴ Uvedená problematika byla též projednává se sociálními partnery – ETUC, UNICE, CEEP, kteří následně dospěli ke konsensu zakotveném v Rámcové dohodě o pracovních smlouvách na dobu určitou ze dne 18. března 1999 (dále jen „Rámcová dohoda“).

Na základě čl. 139 odst. 2 SES mohou sociální partneři společně požadovat, aby byly dohody uzavřené na úrovni Společenství na návrh Komise prováděny rozhodnutím Rady, což také v tomto případě učinili.⁴⁵ Jak uvádí bod 15 preambule směrnice 99/70/ES je vhodným právním nástrojem k provádění Rámcové dohody směrnice ve smyslu čl. 249 SES.

Rámcová dohoda se tak stala součástí právního řádu Evropských společenství jako příloha směrnice Rady č. 99/70/ES ze dne 28. června 1999 týkající se Rámcové dohody uzavřené organizacemi ETUC, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou. Stejně jako směrnice č. 97/81/ES určila i tato směrnice dobu, ve které členské státy měly uvést v platnost právní a správní předpisy nezbytné k dosažení souladu s touto směrnicí, veškerá vhodná opatření měla být učiněna do 10. července 1999 (čl. 2).

V preambuli Rámcové dohody výše uvedené smluvní strany deklarují, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rovněž uznávají, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou za určitých okolností projevem potřeby, jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců. Rámcová dohoda se vztahuje na zaměstnance na dobu určitou kromě těch, kteří byli do podniku dočasně umístěni zprostředkovatelskou agenturou.⁴⁶

Sociální partneři se v tomto dokumentu shodli, že oblast týkající se zákonné úpravy sociálních jistot spadá do pravomoci jednotlivých členských států. Smluvní strany Rámcové dohody požadují, aby členské státy dříve, než učiní legislativní, normotvorné nebo administrativní kroky za účelem dosažení souladu se současnou dohodou, projednaly nové právní úpravy se sociálními partnery.

Smluvní strany se též shodly, že Rámcová dohoda může přispět ke zlepšení rovných příležitostí mezi ženami a muži, vzhledem k tomu, že v Evropských společenstvích tvoří ženy více než polovinu zaměstnanců pracujících na dobu určitou.

Nyní již přejdeme k samotnému obsahu Rámcové dohody, jejímž účelem je dle čl. 1:

a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zavedením zásady nediskriminace;

⁴⁴ Bod 16 úvodní části směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999.

⁴⁵ Sociální partneři – UNICE, CEEP, ETUC – předložili Komisi společnou žádost, aby Rámcová dohoda o pracovních smlouvách na dobu určitou byla uskutečněna rozhodnutím Rady na návrh Komise v souladu s čl. 4 odst. 2 Dohody o sociální politice (viz bod 10 preambule směrnice 99/70/ES).

⁴⁶ Agenturní zaměstnávání by se mělo stát samostatným předmětem právní regulace.

b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vznikajícímu užíváním na sebe navazujících pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.

Jak už bylo výše řečeno, aplikují se ustanovení Rámcové dohody na zaměstnance na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo se nacházejí v pracovním poměru definovaném zákonem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi každého členského státu.

Členské státy mají možnost, po projednání se sociálními partnery, stanovit neaplikovatelnost této Rámcové dohody pro:

- a) poměry při počáteční přípravě na povolání a systémy učebních oborů;
- b) pracovní smlouvy a pracovní poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výcvikového, integračního a rekvalifikačního programu.

Rámcová dohoda definuje pojem „zaměstnanec na dobu určitou“ jako osobu s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého data, dokončení určitého úkolu nebo vzniku určité události. Obdobně jako ve směrnici č. 97/81/ES je zde vymezen pojem srovnatelného zaměstnance.

Zákaz diskriminace zaměstnanců na dobu určitou ve vztahu k pracovním podmínkám je stanoven v čl. 4 Rámcové dohody. S těmito zaměstnanci nesmí být zacházeno méně výhodněji než se srovnatelnými stálými zaměstnanci pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. V případech, ve kterých to je vhodné, se použije zásada „v určeném čase“ (pro rata temporis).⁴⁷ Pro zaměstnance na dobu určitou, stejně jako pro stálé zaměstnance platí stejné kvalifikační podmínky o počtu odpracovaných let, ledaže je možné rozdílné pojetí těchto podmínek ospravedlnit objektivními důvody [čl. 4 (4)]. Každému zaměstnanci se tedy započte doba výkonu určité činnosti bez rozdílu, jestli tuto činnost vykonával v pracovním poměru na dobu neurčitou nebo v pracovním poměru na dobu určitou, což může mít například význam při zjišťování započitatelné praxe pro účely odměňování (viz zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů).

K ochraně zaměstnanců na dobu určitou neslouží pouze zavedení zákazu diskriminace, ale i omezení zneužívání institutu pracovního poměru na dobu určitou. V úvodních ustanoveních Rámcové dohody smluvní strany uznávají význam pracovních poměrů na dobu neurčitou jako nejrozšířenější formy pracovních poměrů, které významně přispívají ke kvalitě života dotčených zaměstnanců a zlepšují jejich výkon, a kladou důraz na využívání pracovních smluv na dobu neurčitou a zavádění opatření zabraňujících „řetězení“ pracovních smluv na dobu určitou.

⁴⁷ V Británii při transpozici směrnice 99/70/ES do zákona č. 2034/2002 The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 byl tento princip definován takto: kde srovnatelný zaměstnanec na dobu neurčitou obdrží nebo má právo na mzdu nebo jiný prospěch, zaměstnanec na dobu určitou má nárok na takový podíl ze mzdy nebo jiného prospěchu, jak je odůvodněno vzhledem k okolnostem, zejména se zřetelem k době na kterou byla jeho pracovní smlouva uzavřena a k podmínkám, za kterých je odměna nebo prospěch nabízen.

K zohlednění určitých specifík charakteristických pro jednotlivá odvětví nebo kategorie zaměstnanců mohou členské státy zavést následující opatření:

- a) objektivní důvody, které ospravedlní obnovení těchto pracovních smluv a poměrů;
- b) maximální celkově přípustné trvání na sebe navazujících pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;
- c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.

Členské státy po projednání se sociálními partnery stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou:

- a) považovány za „návazné“;
- b) považovány za pracovní smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou.

Rámcová dohoda v čl. 6(1) stanoví povinnost oznámit na vhodném místě (např. na vývěsce u vchodu do areálu zaměstnavatele, prostřednictvím intranetu apod.) nebo informovat zaměstnance na dobu určitou o volných místech na dobu neurčitou. Pokud je to možné a účelné, usnadní zaměstnavatelé zaměstnancům na dobu určitou přístup k přiměřeným výcvikovým možnostem, které podporují jejich dovednosti, kariérní postup a mobilitu na trhu práce. Přístup k dalšímu vzdělávání zvyšuje šanci zaměstnanců po skončení pracovního poměru na dobu určitou najít nové zaměstnání a zachovat si tak stávající sociální statut, což příznivě ovlivňuje psychický a fyzický stav těchto osob. Jestliže zaměstnavatel má omezené prostředky pro vzdělávání zaměstnanců a např. dva zaměstnance na stejné pozici, jeden však má sjednaný pracovní poměr na dobu určitou a druhý na dobu neurčitou, bude jistě při rozhodování, který ze zaměstnanců se účastní školení, bráno v úvahu i trvání pracovního poměru.

Při stanovení počtu zaměstnanců pro účely zřízení orgánů zaměstnanců upravených v národním právu a právu Společenství má být brán zřetel i na zaměstnance na dobu určitou [čl. 7 (1)]. Zaměstnavatelé by v rámci možností měli zvážit poskytování přiměřených informací o pracovních příležitostech na dobu určitou v podniku stávajícím orgánům zástupců zaměstnanců.

Protože směrnice, respektive Rámcová dohoda stanoví pouze minimální standardy, jsou členské státy, popř. sociální partneři oprávněni zachovat nebo zavést výhodnější ustanovení pro zaměstnance než sjednané v této dohodě, rovněž ponechává nedotčena jakákoliv zvláštní ustanovení Společenství, zejména ustanovení Společenství o rovném zacházení a příležitostech pro muže a ženy.

V souladu se směrnicí č. 99/70/ES došlo k úpravě podmínek pracovního poměru na dobu určitou v zákoníku práce zákonem č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, s účinností od 1. 3. 2004. Není cílem tohoto článku, zabývat se a hodnotit novou českou právní úpravu institutu pracovního poměru na dobu určitou, která již vyvolala do značné míry intenzivní diskusi odborné veřejnosti.

Pracovním poměrem na dobu určitou se několikrát zabýval i ESD, judikatura k tomuto institutu není tak bohatá jako v případě pracovního poměru s kratší pracovní dobou.

V případě **C-109/00, Tele Danmark A/S v. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark** (jednající jménem paní Marianne Brandt-Nielsen) ze dne 4. říj-

na 2001 ESD rozhodoval, zda se vztahují čl. 5 (1) směrnice č. 76/207/EHS⁴⁸ a čl. 10 směrnice č. 92/85/EHS,⁴⁹ o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň či jiná ustanovení komunitárního práva na zaměstnankyni propuštěnou na základě těhotenství v případě, že byla přijímána na dobu určitou.⁵⁰

Během řízení před národním soudem o žalobě o náhradu škody způsobenou propuštěním v rozporu s dánským zákonem o rovném zacházení společnost Tele Danmark argumentovala tím, že zákaz propuštění těhotných žen zakotvený v normách komunitárního práva se nevztahuje na zaměstnance, kteří byli přijati na dobu určitou.⁵¹ Dle názoru paní Brandt-Nielsen, Evropské komise a EFTA nečiní ani směrnice 76/207 a směrnice 92/85 a ani judikatura ESD rozdíl v zaměstnancích zaměstnaných na základě smlouvy na dobu určitou a na základě smlouvy na dobu neurčitou.

Dle dřívější judikatury ESD je zřejmé, že ani vzniklá finanční ztráta zaměstnavatele ani požadavek náležitosti fungování podniku, nemohou omluvit propuštění těhotné zaměstnankyně, jako zaměstnavatel musí předpokládat riziko ekonomických a organizačních následků těhotenství zaměstnankyň. Komise konstatovala, že zaměstnankyně není povinna sdělit svůj stav, poněvadž zaměstnavatel není oprávněn toto vzít v úvahu při přijímání zaměstnankyň.

Trvání pracovního vztahu je nejistý element vztahu, neboť i zaměstnanci na dobu určitou může být tento vztah prodloužen anebo zkrácen. Směrnice 76/207 a směrnice 92/85 nečiní rozdíly, co se týče rozsahu principu rovného zacházení s muži a ženami podle délky trvání pracovního poměru. Kdyby si komunitární legislativa přála vyloučit pracovní poměry na dobu určitou z působnosti směrnic, učinila by tak výslovně.⁵²

ESD tedy potvrdil, že se ochranná ustanovení výše uvedených směrnic vztahují, jak na zaměstnance na dobu neurčitou, tak na zaměstnance na dobu určitou. Z tohoto rozhodnutí vyplývá, že ode dne vzniku pracovní poměr je třeba na tento vztah aplikovat

⁴⁸ Článek 5(1) směrnice č. 76/2007/EHS: „*Provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví.*“

⁴⁹ Článek 10 směrnice č. 92/85/EHS: „*Zákaz výpovědi*

Zaměstnankyním ve smyslu článku 2 k zaručení výkonu jejich práv na bezpečnost a ochranu zdraví uznávaných podle tohoto článku se stanoví, že členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním ve smyslu článku 2 po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas; je-li zaměstnankyni ve smyslu článku 2 dána výpověď během doby uvedené v bodu 1, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně;

3. členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň ve smyslu článku 2 před následky výpovědi, která je na základě bodu 1 protiprávní.“

⁵⁰ Paní Brandt-Nielsen byla přijata společností Tele Danmark na dobu šesti měsíců s nástupem od 1. července 1995, první dva měsíce se měla účastnit školícího kurzu. Dne 12. srpna 1995 oznámila svému zaměstnavateli, že začátkem listopadu očekává narození dítěte. Krátce na to 23. srpna 1995 byla propuštěna s účinností od 30. září 1995, z důvodů, že neinformovala svého zaměstnavatele o svém těhotenství při přijímacím řízení. Jak společnost později sdělila před soudem, nebylo důvodem výpovědi těhotenství zaměstnankyně, ale fakt, že nemohla plnit podstatnou část své pracovní smlouvy.

⁵¹ Paní Brandt-Nielsen navzdory tomu, že věděla o svém těhotenství v době uzavření pracovní smlouvy, neinformovala zaměstnavatele o svém stavu, její právo na mateřskou dovolenou jí neumožňovalo po dobu podstatné části trvání pracovní smlouvy vykonávat práci dle pracovní smlouvy.

⁵² Například se tak stalo ve výše zmíněné směrnicí 99/70/ES, která se vztahuje na pracovní poměry na dobu určitou, z její působnosti jsou vyňati agenturní zaměstnanci.

ochranná ustanovení komunitárního práva, bez ohledu na skutečný výkon práce v tomto pracovněprávním vztahu, s výjimkou situací, kdy právní úprava sama omezuje svůj rozsah působnosti.

Stanovením základních standardů pro pracovní poměr s kratší pracovní dobou a pracovní poměr na dobu určitou došlo k upevnění pozice zaměstnanců vykonávajících tzv. překerní zaměstnání a především k zavedení dalších právních předpisů podporujících zásadu rovného zacházení s muži a ženami v pracovněprávních vztazích; absolutní většinu zaměstnanců vykonávajících práci na základě těchto zvláštních druhů provádějí ženy. Ve sporech o věci, týkající se diskriminace pohlaví, má být důkazní břemeno přeneseno na žalovanou stranu podle čl. 4 směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.⁵³ Přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele podporuje uplatnění zásady rovného zacházení a jeho prosazení do praxe, ovšem i takové opatření může mít svá úskalí a být zneužito.

Jak už bylo výše několikrát zdůrazněno, komunitární úprava umožňuje rozdílné zacházení s těmito zaměstnanci pouze na základě objektivních důvodů, které takovéto zacházení ospravedlňují. V zájmu zaměstnanců by mělo dojít k vytvoření k určitým mantinelů, na jejichž základě budou jednotlivé národní soudy posuzovat objektivnost těchto důvodů. Na druhé straně musí veškerá opatření umožňovat zaměstnavatelům zvyšovat produktivitu a konkurenceschopnost.

Lze očekávat, že se právní úprava a judikatura v této oblasti bude dynamicky vyvíjet v souladu se sociálními potřebami zaměstnanců a obecnou ekonomickou situací zaměstnavatelů.

K ÚPRAVĚ ZVLÁŠTNÍCH DRUHŮ PRACOVNÍHO POMĚRU V PRÁVU EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

Resumé

Pracovní právo České republiky je v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie harmonizováno s komunitární právem, které podporuje vysokou úroveň zaměstnanosti, sociální ochranu a rovné zacházení pro muže a ženy, ale také zvyšování produktivity a konkurenceschopnosti podniků. Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců v čl. 7 stanoví: „Dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců v Evropských společenstvích. Tento proces musí vyplývat z přibližování těchto podmínek při zachování dosaženého zlepšení, zejména pokud jde o jiné formy práce, než je pracovní poměr na dobu neurčitou, jako jsou pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr s kratší pracovní dobou, přechodné práce a sezónní práce.“

Sociální partneri – Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropské středisko veřejných podniků (CEEP) a Evropská konfederace odborových svazů (ETUC) – uzavřeli Rámcovou dohodu o pracovním poměru s kratší pracovní dobou a Rámcovou úmluvu o pracovních smlouvách na dobu určitou, které byly provedeny směrnicemi Rady č. 97/81/ES a č. 99/70/ES.

⁵³ Česká republika provedla tuto směrnici § 133a odst. 1 občanského soudního řádu, vhodnější se zdá však implementace směrnice ve Slovenské republice ustanovením § 11 odst. 2 zákona č. 365/2004 Z.z., anti-diskriminační zákon.

Účelem dohod je zlepšit kvalitu pracovního poměru na dobu určitou a pracovního poměru s kratší pracovní dobou a odstranění diskriminace těchto zaměstnanců. Definovány jsou zde pojmy zaměstnanec s kratší pracovní dobou a zaměstnanec na dobu určitou. Nejdůležitějším ustanovením je zásada nediskriminace, podle které se s těmito zaměstnanci nesmí zacházet méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci se stanovenou týdenní pracovní dobou a na dobu neurčitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

Existuje poměrně bohatá judikatura v oblasti kratší pracovní doby. Vzhledem k tomu, že většinu zaměstnanců především s kratší pracovní dobou a na dobu určitou tvoří ženy, je tato judikatura zaměřena na zásadu stejného zacházení s muži a ženami a zásadu stejné odměny za práci stejné hodnoty pro muže a ženy. V případě 170/84 Bilka ESD rozhodl, že peníze vyplácené ze zaměstnaneckého penzijního pojištění spadají pod režim čl. 141 SES a že rozdílné zacházení se zaměstnanci s kratší pracovní dobou je ospravedlnitelné na základě objektivních důvodů, objektivnost těchto důvodů posuzuje národní soud, který jedná ve věci samé. Zákaz diskriminace se nevztahuje jen na jednání veřejných orgánů, ale také na všechny kolektivní smlouvy a na individuální smlouvy (C-33/89 Kowalska). Jestliže je zaměstnanec diskriminován při odměňování z důvodu pohlaví, může se přímo u národního soudu dovolat rozporu jednání zaměstnavatele s čl. 141 SES (43/75 Defrenne II). C-100/95 Kording pojednává o získání potřebné délky praxe v pracovním poměru s kratší pracovní dobou ve srovnání s pracovním poměrem se stanovenou týdenní pracovní dobou. C-313/02 Wippel pojednává o aplikovatelnosti Rámcové dohody o pracovní poměru s kratší pracovní dobou na pracovní vztah založený smlouvou, ve které není přesně určen rozsah pracovní doby. Komunitární právo nečiní rozdíl mezi zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou a na dobu neurčitou, proto se směrnice 76/207/EHS a směrnice č. 92/85/EHS i na zaměstnance s pracovní smlouvou na dobu určitou (C-109/00 Brandt-Nielsen)

Evropská unie by měla podporovat rozvoj zvláštních druhů pracovních poměrů, které mohou přispět k vysoké úrovni zaměstnanosti, ale zároveň musí prosazovat zásadu nediskriminace při zacházení s těmito zaměstnanci.

ZUR REGELUNG VON BESONDEREN ARTEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSES IM GEMEINSCHAFTSRECHT

Zusammenfassung

Das Arbeitsrecht in der Tschechischen Republik wird im Zusammenhang mit dem Beitritt zur Europäischen Union an das EU-Recht angegliedert. Das EU-Recht fördert ein hohes Beschäftigungsniveau, ein hohes Maß an sozialem Schutz, die Gleichstellung von Männern und Frauen, aber auch eine Produktivitätssteigerung und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben. Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer sieht im Artikel 7 vor: „Die Verwirklichung des Binnenmarktes muss zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. Dieser Prozess erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit.“

Die Sozialpartner – d. h. die Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und der Europäische Gewerkschaftsbund (ETUC) – schlossen die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und die ETUC-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die g zum beigefügt ist, insbesondere auf Artikel 4 Absatz 2, die Richtlinie 97/81/EG und mit dem Art. 139 (2) des VEG die Richtlinie 99/70/EG durchgeführt wurden.

Der Zweck der Vereinbarungen ist die Verbesserung der Qualität des befristeten Arbeitsverhältnisses und des Teilzeitarbeitsverhältnisses und die Beseitigung der Diskriminierung dieser Arbeitnehmer. Die Vereinbarungen definieren die Begriffe – Teilzeitarbeitnehmer, befristet beschäftigter Arbeitnehmer und andere. Die wichtigste Bestimmung ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung, nach welchem diese Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmern und vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Vor allem im Bereich der Teilzeitarbeit gibt es entsprechende Rechtsprechungen. In Anbetracht dessen, dass die Mehrheit der Teilzeitarbeitnehmer und der befristet beschäftigten Arbeitnehmer Frauen sind, widmet sich diese Rechtsprechung dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, in bezug auf die Arbeitsbedingungen und dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird. Im Fall 170/84 Bilka entschied der Europäische Gerichtshof (im folgenden nur „EGH“), dass die aus der betrieblichen Altersvorsorge ausgezahlte Pension unter Artikel 141 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (im folgenden nur „VEG“) fällt. EGH beschloss unter anderem auch, dass die unterschiedliche Behandlung von Teilzeitarbeitnehmern gerechtfertigt ist, auf Grund objektiver Gründe. Das nationale Gericht, das Sachentscheidungen trifft, beurteilt die Objektivität der Gründe. Das Verbot der Diskriminierung bezieht sich nicht nur auf die Tätigkeit der öffentlichen Organe, sondern auch auf alle Tarifverträge und auf individuelle Verträge (C-33/89 Kowalska). Wenn der Arbeitnehmer bei der Bezahlung auf Grund des Geschlechts diskriminiert wird, kann er bei einem nationalen Gericht Klage einreichen, dass die Behandlung des Arbeitgebers im Widerspruch zu dem Artikel 141 VEG ist (43/75 Defrenne II). Der Fall C-100/95 Kording handelt von der nötigen Länge der Praxis im Teilzeitarbeitsverhältnis im Vergleich zum Vollzeitarbeitsverhältnis. C-313/02 Wippel behandelt die Anwendung der Rahmenvereinigung über Teilzeitarbeit auf das Arbeitsverhältnis, das durch den Arbeitsvertrag, ohne exakte Feststellung des Umfangs der Arbeitszeit, festgelegt ist. Das EU-Recht macht keinen Unterschied zwischen befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmern mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, deshalb wendet es die Richtlinie 76/207/EWG und die Richtlinie 92/85/EGW auch auf Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag an (C-109/00 Brandt-Nielsen).

Die Europäische Union sollte die Entwicklung der besonderen Formen der Arbeitsverhältnisse unterstützen, die zum höheren Beschäftigungsniveau beitragen können, aber gleichzeitig muss sie den Grundsatz der Nichtdiskriminierung durchsetzen.