

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Smírčí soudce zaměstnancem z pohledu evropské pracovněprávní úpravy aneb otřásá se vnitrostátní definice závislé práce v základech?

Krátce po uplynutí poloviny roku 2020 se Soudní dvůr Evropské unie věnoval opět otázce definice zaměstnance[1] dle evropského pracovního práva, tentokrát v souvislosti s činností tzv. smírčích soudců[2]. Jelikož se jedná o výklad pojmu pracovník v kontextu směrnice o pracovní době[3], jejíž požadavky jsou členské státy povinny řádně transponovat do svých právních řádů, může mít tento rozsudek přirozeně vliv nejen na aktuálně účinný právní řád České republiky, ve kterém se již v současnosti zohledňuje text směrnice o pracovní době, avšak i na řádnou transpozici dalších evropských směrnic do českého právního řádu v budoucnu.

Cílem tohoto článku je čtenářům příslušný rozsudek přiblížit a v závěru z něho vyvodit určité úvahy o jeho možném dopadu na český právní řád.

Přiblížení skutkových okolností sporu v původním řízení

Italská smírčí soudkyně byla jmenována do této funkce 23. února 2001 a svou funkci vykonávala u dvou různých smírčích soudů od roku 2002 do 2005 a poté po krátkém přerušení od v roce 2005 až do roku poloviny 2020. V období od 1. července 2017 do 30. června 2018 vydala 478 rozsudků jako trestní soudkyně, 1 113 usnesení o zastavení řízení vůči známým podezřelým a 193 usnesení o zastavení řízení vůči neznámým podezřelým. V rámci svých funkcí smírčí soudkyně vedla jakožto samosoudkyně dvě jednání za týden, s výjimkou období neplacené dovolené v srpnu, během kterého jsou procesní lhůty pozastaveny. V srpnu 2018 nevykonávala během své neplacené dovolené žádnou činnost jakožto smírčí soudkyně, a v důsledku toho neobdržela žádnou náhradu. U smírčích soudců totiž dle italského práva platilo, že platby, které byly oprávněny obdržet souvisely pouze s uskutečněnou prací a byly vypočítávány na základě počtu přijatých rozhodnutí. Během dovolené v měsíci srpnu proto smírčí soudkyně nebyla dle názoru italských soudů oprávněna obdržet jakoukoliv náhradu během čerpání dovolené, ačkoli řádní soudci měli dle italského práva nárok na placenou dovolenou v délce 30 dní.

S touto skutečností se italská smírčí soudkyně nehodlala smířit a domáhala se u boloňského smírčího soudce vydání platebního rozkazu na částku 4 500,00 euro, která podle jejího názoru odpovídala odměně za srpen 2018, které by se mohl domáhat řádný soudce se stejným počtem odpracovaných let jako ona, a to z titulu náhrady škody, kterou údajně utrpěla z důvodu, že italský stát zjevně porušil zejména ustanovení 4 rámcové dohody[4], článek 7 směrnice o pracovní době a článek 31 Listiny základních práv Evropské unie. Smírčí soudce v Boloni měl v diskutovaném ohledu na rozdíl od italských nejvyšších soudů za to, že smírčí soudci musí být navzdory honorární povaze své funkce považováni za „zaměstnance“ podle ustanovení směrnice pracovní době a rámcové dohody, přičemž tuto úvahu podpořil zejména odkazem na vztah podřízenosti, kterým se podle jeho názoru vyznačuje vztah mezi smírčími soudci a ministerstvem spravedlnosti. Stejně tak měl za to, že smírčí soudci podléhají nejen disciplinární pravomoci Nejvyšší soudní rady, ale jsou rovněž zahrnuti do jejího plánu

pracovních míst, že osvědčení o platbách pro smírčí soudce jsou vydávána stejným způsobem jako u státních zaměstnanců a že příjem smírčího soudce lze postavit na roveň příjmu zaměstnance. Dospěl tedy k závěru, že se na italské smírčí soudce směrnice o pracovní době i rámcová dohoda vztahují. Rozhodl se proto přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru Evropské unie tři předběžné otázky, z nichž stěžejní v kontextu tématu tohoto článku byla otázka druhá, a sice, zda spadá italská smírčí soudkyně z důvodu činnosti, kterou vykonává, pod pojem „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ podle článku 1 odst. 3 a článku 7 směrnice o pracovní době ve spojení s ustanovením 2 rámcové dohody a článkem 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, ve světle výkladu podaného Soudním dvorem v rozsudcích O'Brien[5] a King[6].

Argumentace a závěry rozsudku Soudního dvora Evropské unie

Soudní dvůr Evropské unie na úvod zkonstatoval, že výše uvedená předběžná otázka zahrnuje odlišné aspekty, jejichž cílem je posoudit případný nárok smírčích soudců na placenou dovolenou na základě unijního práva. Tato otázka se tak nejprve týká výkladu pojmu „pracovník“ ve smyslu směrnice o pracovní době za účelem určení, zda takový smírčí soudce, jako je výše popsáná italská smírčí soudkyně, může spadat pod tento pojem v rozsahu, v němž článek 7 odst. 1 této směrnice uvádí, že členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Uvedená otázka se také dále týká pojmu „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu rámcové dohody.

Soudní dvůr Evropské unie uvedl, že podstatou první části popisované předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 7 odst. 1 směrnice o pracovní době a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládány v tom smyslu, že smírčí soudce, který vykonává svou funkci jako hlavní činnost a pobírá náhrady spojené s poskytnutými plněními a náhrady za každý měsíc skutečné služby, může spadat pod pojem „pracovník“ ve smyslu těchto ustanovení. Bylo tedy třeba předně rozhodnout, zda se směrnice o pracovní době na uvedený případ uplatní.

K tomu Soudní dvůr Evropské unie připomenul, že čl. 1 odst. 3 směrnice o pracovní době vymezuje oblast její působnosti odkazem na článek 2 směrnice 89/391/EHS[7]. Podle čl. 2 odst. 1 směrnice 89/391/EHS se tato směrnice vztahuje „na všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru“. Jak však vyplývá z čl. 2 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 89/391/EHS, tato směrnice se nevztahuje na činnost určitých veřejných služeb, zejména ozbrojených sil nebo policie, nebo na určité činnosti civilní ochrany, jejichž zvláštní povaha odporuje této směrnici. V tomto ohledu Soudní dvůr Evropské unie však připomněl a zdůraznil, že podle jeho dřívější judikatury je kritérium použité v čl. 2 odst. 2 prvním pododstavci směrnice 89/391/EHS k vyloučení určitých činností z oblasti působnosti této směrnice, a nepřímě tedy i z působnosti směrnice pracovní době, založeno nikoli pouze na příslušnosti pracovníků k některému ze sektorů veřejných služeb, které jsou uvedeny v tomto ustanovení, posuzovanému jako celek, ale výlučně na zvláštní povaze některých zvláštních úkolů plněných pracovníky v sektorech, kterých se týká toto ustanovení, přičemž pouze taková povaha odůvodňuje výjimku z pravidel v oblasti ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a to jen z důvodu absolutní nutnosti zajistit účinnou ochranu Evropské unie.

V kontextu zmíněného v odstavci výše v souvislosti s materií popisovaného případu Soudní dvůr Evropské unie uvedl, že i když soudní činnost smírčího soudce není výslovně uvedena v příkladech citovaných v čl. 2 odst. 1 směrnice 89/391/EHS, je součástí činnosti veřejného sektoru a spadá tak v zásadě do působnosti směrnice 89/391/EHS, a tedy i směrnice o pracovní době. Také dodal, že neexistuje žádný důvod pro to, aby byl čl. 2 odst. 2 první pododstavec směrnice 89/391/EHS uplatněn na smírčí soudce a aby tito tak mohli být paušálně vyloučeni z působnosti dvou výše uvedených směrnic. Směrnice o pracovní době je tedy na činnost smírčího soudce v obecné rovině použitelná.

Dále Soudní dvůr Evropské unie při rozboru pojmu „pracovník“ pro účely uplatnění směrnice o pracovní době připomněl, že tento pojem nelze vykládat různě podle jednotlivých vnitrostátních právních předpisů, ale tento pojem má autonomní význam, který je vlastní unijnímu právu. Tento závěr pak platí i pro účely výkladu pojmu „pracovník“ ve smyslu článku 7 směrnice o pracovní době a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, aby byla zajištěna jednotnost osobní působnosti nároku pracovníků na placenou dovolenou. Na pojem „pracovník“ musí být nahlíženo podle objektivních kritérií, která charakterizují pracovní poměr se zohledněním práv a povinností dotčených osob. V daném ohledu Soudní dvůr Evropské unie připomněl, že za „pracovníka“ musí být považován každý, kdo vykonává skutečnou a konkrétní činnost, s výjimkou činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší. Základní charakteristikou pracovního poměru je pak okolnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu.

Při posouzení činnosti smírčí soudkyně pak bylo možno dle názoru Soudního dvora Evropské unie konstatovat, že činnost poskytovaná smírčí soudkyní byla činností nejen skutečná a konkrétní, avšak také dokonce vykonávanou jako činnost hlavní. Pokud jde pak o povahu této činnosti v kontextu právního vztahu, v rámci kterého smírčí soudkyně vykonávala svou funkci pak Soudní dvůr Evropské unie připomněl, že právní povaha *sui generis* pracovního poměru z pohledu vnitrostátního práva nemůže mít žádný dopad na postavení „pracovníka“ ve smyslu unijního práva.

V kontextu posouzení odměny smírčí soudkyně jakožto protiplnění za její profesní činnost pak byl Soudní dvůr Evropské unie toho názoru, že náhrady, které smírčí soudci pobírají ve spojení s plněními, která poskytují, ve výši 35 nebo 55 euro, podléhají stejným daním jako odměna běžného pracovníka a mimoto pobírají náhrady za každý měsíc skutečné služby z titulu náhrady nákladů na školení, nákladů na rekvalifikaci a celkových nákladů na výkon funkce. Byť je funkce smírčího soudce „honorární“ a některé částky mu jsou vypláceny jako náhrada nákladů, nic to nemění na tom, že objem práce uskutečněný smírčí soudkyní a v důsledku toho částky, které za tuto práci pobírá, jsou značné. Pouhá okolnost, že funkce smírčího soudce jsou vnitrostátní právní úpravou kvalifikovány jako „honorární“, tak neznamená, že na finanční dávky, které smírčí soudce pobírá, musí být nahlíženo tak, že postrádají charakter odměny. K tomu je třeba navíc dodat, že byť odměna za poskytnutá plnění představuje základní vlastnost pracovního poměru, nemění to nic na skutečnosti, že ani omezená výše této odměny, ani původ prostředků této odměny nemohou mít žádný dopad na postavení „pracovníka“ ve smyslu unijního práva.

Soudní dvůr Evropské unie analýzu pojmu „pracovník“ ještě doplnil i konstatováním, že pracovní poměr předpokládá existenci vztahu podřízenosti mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem, přičemž existence takového vztahu musí být posouzena v každém konkrétním případě na základě všech znaků a okolností charakterizujících vztahy, které existují mezi stranami. V daném ohledu je funkce soudců zajisté inherentní v tom směru, že soudci musí být chráněni před vnějšími zásahy nebo tlaky, které by mohly narušit jejich nezávislost při výkonu jejich soudní činnosti a při rozhodování. Tento požadavek však ještě nebrání tomu, aby byli smírčí soudci kvalifikováni jako „pracovníci“. Z předchozí judikatury Soudního dvora Evropské unie v tomto ohledu totiž vyplývá, že okolností, že soudci podléhají služebním pravidlům a mohou být považováni za pracovníky, není nijak dotčena zásada nezávislosti soudní moci a možnost, aby členské státy stanovily existenci zvláštního statutu upravujícího postavení soudců. A byť v projednávaném případě dle názoru Soudního dvora Evropské unie nepostačovala pouhá okolnost, že smírčí soudci podléhají disciplinární pravomoci Nejvyšší soudcovské rada, sama o sobě k tomu, aby na ně bylo nahlíženo tak, že se vůči zaměstnavateli nacházejí v právním vztahu podřízenosti, je třeba ji zohlednit ve smyslu výše zmíněných závěrů judikatury Soudního dvora Evropské unie v kontextu všech skutkových okolností, které je třeba zohlednit. Důležitý je v daném ohledu i způsob organizace práce smírčích soudců. I když smírčí soudci mohli svou práci organizovat flexibilněji než členové jiných profesí, museli

dodržovat rozpisu uvádějící složení smírčího soudu, k němuž náleželi, neboť tyto rozpisu detailně a závazně upravovaly organizaci jejich práce, včetně přidělování věcí, dat a časů jednání. Dále platilo, že smírčí soudci byli povinni dodržovat služební příkazy vedoucí úřadu a rovněž zvláštní a obecná organizační rozhodnutí Nejvyšší soudcovské rady. Museli být také neustále k zastížení a v oblasti disciplinárního řízení podléhali podobným povinnostem jako kariérní soudci. Soudnímu dvoru Evropské unie se tak jeví, že smírčí soudci vykonávali svou funkci v kontextu právního vztahu podřízenosti na správní úrovni, který neovlivňoval jejich nezávislost při rozhodování. Proto uzavřel, že čl. 7 odst. 1 směrnice o pracovní době a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládány v tom smyslu, že smírčí soudce, který v rámci své funkce poskytuje skutečná a konkrétní plnění, která nejsou čistě okrajová ani vedlejší, a za která pobírá náhrady mající charakter odměny, může spadat pod pojem „pracovník“ ve smyslu těchto ustanovení.

V rámci analýzy pojmu „pracovník“ se sluší v popisovaném ohledu zmínit i skutečnost, že Soudní dvůr Evropské unie konstatoval, že ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že pojem „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“, který je uveden v tomto ustanovení, může zahrnovat smírčího soudce, který je jmenován na omezené období a v rámci své funkce vykonává skutečná a konkrétní plnění, která nejsou čistě okrajová ani vedlejší a za která pobírá náhrady mající charakter odměny. Konstatoval tak i přesto, že ze znění uvedeného ustanovení v tomto ohledu vyplývá, že se obecně vztahuje na „zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě“. Dle právního názoru Soudního dvora Evropské unie je totiž třeba vnímat, že i když vyplývá z bodu 17 odůvodnění směrnice 1999/70/ES a z ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody, která je její přílohou, že tato směrnice ponechává členským státům volnost vymezit pojmy „pracovní smlouva“ nebo „pracovní poměr“, které jsou použity v tomto ustanovení, v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, nic to nemění na tom, že posuzovací pravomoc přiznaná členským státům k vymezení takových pojmů není neomezená. Takové pojmy totiž mohou být vymezeny v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi pod podmínkou, že je zároveň dodržen užitečný účinek této směrnice a obecné zásady unijního práva. V daném ohledu pak upřesnil, že pouhá okolnost, že profesní činnost, jejíž výkon přináší materiální výhodu, je kvalifikována jako „honorární“ podle vnitrostátního práva, je v tomto kontextu irelevantní, pokud jde o použitelnost rámcové dohody, neboť by jinak byl vážně zpochybněn užitečný účinek směrnice 1999/70/ES a příslušné rámcové dohody, jakož i jejich jednotné používání v členských státech tím, že by členským státům vlastně byla poskytnuta možnost libovolně vyloučit některé kategorie osob z ochrany, kterou poskytují tyto evropské právní nástroje.

Soudní dvůr Evropské unie při posuzování působnosti rámcové dohody dospěl k závěru, že tato nevylučuje žádné specifické odvětví a že požadavky v ní uvedené se použijí na pracovní smlouvy a poměry na dobu určitou uzavřené se správními orgány a dalšími subjekty veřejného sektoru. Samotná okolnost, že jsou smírčí soudci nositeli soudní funkce, dle názoru Soudního dvora Evropské unie nepostačuje jako taková k tomu, aby byli zbaveni práv stanovených popisovanou rámcovou dohodou. Z nezbytnosti zachovat užitečný účinek zásady rovného zacházení zakotvené uvedenou rámcovou dohodou totiž plyne, že takové vyloučení lze připustit, nemá-li být považováno za svévolné, pouze v případě, že povaha dotčeného pracovního poměru je podstatně odlišná od povahy pracovního poměru mezi zaměstnavateli a osobami, jež podle vnitrostátního práva spadají do kategorie zaměstnanců. V tomto ohledu je k určení toho, zda je povaha uvedeného poměru podstatně odlišná od povahy pracovního poměru mezi zaměstnavateli a osobami, jež podle vnitrostátního práva spadají do kategorie zaměstnanců, potřebné v souladu s duchem a účelem rámcové dohody zohlednit odlišení této kategorie od kategorie osob samostatně výdělečně činných. Z tohoto hlediska je pak dle Soudního dvora Evropské unie třeba zohlednit pravidla pro jmenování a odvolávání smírčích soudců, ale také způsob organizace jejich práce. V daném směru pak třeba nemůže popřít existenci pracovněprávního vztahu pouhá skutečnost, že tyto pracovní poměry vznikly

na základě prezidentských dekretů z důvodu veřejnoprávní povahy zaměstnavatele. Pokud jde o odvolávání smírčích soudců, je v daných souvislostech stěžejní posoudit, zda pravidla pro odvolávání smírčích soudců zavedená na vnitrostátní úrovni činí vztah mezi smírčími soudci a institucí oprávněnou k jejich odvolání podstatně odlišným od pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Důsledky rozhodnutí Soudního dvora na vnitrostátní praxi

Součástí názvu článku je pak otázka, zda bude vlivem závěrů tohoto rozsudku Soudního dvora Evropské unie třeba nějakým způsobem měnit definici závislé práce a tím pádem určitým způsobem redefinovat, jaké osoby spadají na vnitrostátní úrovni pod pojem „zaměstnanec“. Z výše uvedených řádků, zejména pak z popisu závěrů Soudního dvora k rámcové dohodě, dle mého názoru plyne, že měnit definici závislé práce nebude nutné, neboť pro Soudní dvůr není směrodatné, zda někoho vnitrostátní pracovní právo považuje či nepovažuje v národním kontextu za zaměstnance. Je pro něj však stěžejní, aby se všem osobám, které se považují dle košaté judikatury Soudního dvora Evropské unie za pracovníky, dostalo ochrany a práv vyplývajících z příslušných evropských směrnic. Nehledě na skutečnost, zda tedy je či není výše popisovaný smírčí soudce dle vnitrostátního práva považován za zaměstnance, vztahují se na něj jako na pracovníka v evropském slova smyslu tohoto pojmu obě výše popisované směrnice a je tak oprávněn čerpat práva z nich plynoucí.

Závěrem

V kontextu české vnitrostátní právní úpravy snad nelze s jistotou tvrdit, že by se rozhodci dle zákona č. [216/1994](#) Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů, měli považovat za pracovníky v evropském smyslu tohoto pojmu, na které by se vztahovaly evropské směrnice. A to ani tací, kteří vykonávají činnost u stálých rozhodčích soudů dle § 13 výše zmíněného zákona. Je tomu tak dle mého názoru jednoduše proto, že nemusí mít stejné postavení a být srovnatelní s italskými smírčími soudci rozebíranými v tomto článku.

Co však lze dovodit, je skutečnost, že Soudní dvůr Evropské unie má tendenci pod pojem „pracovník“, na nějž se vztahují příslušné evropské směrnice, podřazovat stále více výdělečně činných osob. V rozebíraném rozsudku lze nalézt také několik dalších cenných kritérií a závazných závěrů, které pomohou u výdělečně činné osoby lépe určit, zda se jedná o pracovníka, který požívá ochrany a práv vyplývajících z evropských směrnic. A zřejmě se v daném ohledu smráká nad českými, nikoliv smírčími, avšak „klasickými“ soudci, kteří dle mého názoru i za přispění tohoto rozsudku Soudního dvora Evropské unie, tedy nejen na základě rozsudku ve věci O'Brien, zcela jednoznačně spadají pod pojem „pracovník“ v evropském slova smyslu tohoto pojmu.

V daném ohledu bude dozajista zajímavé sledovat, jak si český zákonodárce v dohledné době poradí s transpozicí dvou směrnic, a sice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU [\[8\]](#) a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii [\[9\]](#). V obou těchto směrnicích totiž figuruje v kontextu jejich oblasti působnosti v evropských pracovněprávních předpisech dosud nevídaná ustanovení, dle kterých platí, že se směrnice vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora [\[10\]](#), resp. že směrnice stanoví minimální práva, jež se uplatňují na všechny pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora [\[11\]](#). U WLBD neexistuje v kontextu oblasti její působnosti výjimka. U TPWCD je těchto výjimek

sice hned několik[12], avšak v souvislosti v tomto článku probíranou materií je nutné zmínit, že článek 1 odst. 6 v daném ohledu stanoví, že členské státy mohou na základě objektivních důvodů stanovit, že se ustanovení uvedená v kapitole III nepoužijí na úředníky, veřejné záchranné služby, ozbrojené síly, policejní orgány, soudce, státní zástupce, vyšetřovatele nebo jiné orgány pro vymáhání práva. Bod 9 recitálu TPWCD pak upřesňuje, že členské státy by měly mít možnost stanovit, je-li to objektivně odůvodněno, že některá ustanovení této směrnice se nemají uplatňovat na některé kategorie úředníků, veřejné záchranné služby, ozbrojené síly, policejní orgány, soudce, státní zástupce, vyšetřovatele nebo jiné orgány pro vymáhání práva vzhledem ke zvláštní povaze povinností, které plní, nebo pracovních podmínek. Dalo by se uzavřít: Milí soudci, třešete se! Nebo spíše: Třešete se na nová práva vyplývající z evropských pracovněprávních standardů.



Mgr. Jan Vácha, Ph.D.,

odborník v oblasti pracovního práva a pracovněprávní legislativy,
zaměstnanec odboru pracovněprávní legislativy Ministerstva práce a sociálních věcí ČR – vedoucí oddělení kolektivního vyjednávání

[1] V rámci rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie i v evropské právní úpravě se užívá pojem „pracovník“. Tento pojem je v souvislosti s pojmem „zaměstnanec“ užívaným v českém právním řádu pojmem značně širším. Spadají pod něj i kategorie osob, které nemusí být dle vnitrostátních právních řádů považovány za zaměstnance dle národních definic tohoto pojmu, avšak Soudní dvůr Evropské unie u nich dovodí, že spadají i přesto do kategorie osob – pracovníků – na něž se určitý evropský právní předpis (nejčastěji směrnice nebo nařízení) vztahuje. V rámci zjednodušení však v tomto článku mezi pojmy „pracovník“ a „zaměstnanec“ nebude činěn rozdíl.

[2] Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 16. července 2020 ve věci C-658/18 UX proti Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572, k dispozici >>> [zde](#).

[3] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18. 11. 2003, s. 9), viz blíže například k dispozici >>> [zde.https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=cellar:050dd964-4f94-4c61-ab50-89217a0d90e2](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=cellar:050dd964-4f94-4c61-ab50-89217a0d90e2)

[4] 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 (Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43–48), viz blíže například k dispozici >>> [zde](#).

[5] Viz blíže rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 1. března 2012 ve věci C-393/10 Dermot Patrick O'Brien proti Ministry of Justice, dříve Department for Constitutional Affairs, ECLI:EU:C:2012:110, dostupný například k dispozici >>> [zde](#).

[6] Viz blíže rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017 ve věci C-214/16 Conley King proti The Sash Window Workshop Ltd, Richard Dollar, ECLI:EU:C:2017:914, dostupný například k dispozici >>> [zde](#).

[7] Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS), (Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1—8), viz blíže například k dispozici >>> [zde](#).

[8] Dále jen WLBD.

[9] Dále jen TPWCD.

[10] To se týká první z uvedených směrnic.

[11] To se týká druhé z uvedených směrnic.

[12] Viz blíže článek 1 příslušné směrnice.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)