

Práva zaměstnanců vyplývající ze směrnic Evropské unie a jejich vynutitelnost v soukromém sektoru¹

Employee Rights Resulting from the European Union Directives and Their Enforceability in the Private Sector

Tereza Erényi

Abstract: *The paper summarizes the case law of the Court of Justice of the European Union, which has led to exceptions to the principle prohibiting the direct horizontal effect of directives in the field of employment law. In its case law, the Court of Justice of the European Union acknowledges the possibility for employees to claim rights arising from the European Union directives in cases of incorrect implementation, even against private employers. This approach by the Court of Justice of the European Union is permitted only in limited circumstances, where it is determined that insufficient transposition of the directive simultaneously results in a violation of a right arising from the European Union Charter of Fundamental Rights. For private employers, this approach means considerable legal uncertainty, and the Court of Justice of the European Union's tendencies are often criticised in the literature. In our paper, we analyse the Court of Justice of the European Union's key case law in this area from the famous Mangold case from 2005 to the most recent 2024 judgment in K. L., with a view to highlighting possible future developments and practical implications.*

Key Words: *Labour Law; European Union Law; European Union Directives; Employer; Employee; Direct Horizontal Effect; the European Union Charter of Fundamental Rights; Discrimination; Holiday; Working Time; the Czech Republic.*

Abstrakt: *Příspěvek shrnuje judikaturu Soudního dvora Evropské unie, kterou dochází k prolamování zásady zákazu přímého horizontálního účinku směrnic v pracovníprávní oblasti. Soudní dvůr Evropské unie ve své*

¹ Příspěvek vznikl za podpory Grantové agentury Univerzity Karlovy v rámci projektu č. 172423 s názvem „Implementace směrnic EU v pracovníprávní oblasti“, řešeného na Univerzitě Karlově, Právnické fakultě.

judikatuře připouští možnost zaměstnanců domoci se práv vyplývajících z evropských směrnic v případě jejich nesprávné implementace, a to i vůči soukromoprávním zaměstnavatelům. Tento postup Soudního dvora Evropské unie připouští pouze v omezených případech, ve kterých dojde k závěru, že nedostatečnou transpozicí směrnice došlo současně k porušení některého práva vyplývajících z Listiny základních práv Evropské unie. Pro soukromoprávní zaměstnavatele znamená tento přístup značnou právní nejistotu, přičemž tendence Soudního dvora Evropské unie bývají často kritizovány i v rámci odborné literatury. V našem příspěvku rozebíráme klíčovou judikaturu Soudního dvora Evropské unie v této oblasti od případu Mangold až do posledního rozsudku z roku 2024 ve věci K. L., s cílem poukázat na možný další vývoj a praktické dopady.

Klíčová slova: Pracovní právo; právo Evropské unie; směrnice Evropské unie; zaměstnavatel; zaměstnanec; přímý horizontální účinek; Listina základních práv Evropské unie; diskriminace; dovolená; pracovní doba; Česká republika.

Úvod

V České republice byl v minulých letech nastolen určitý „trend“ pozdní transpozice směrnic Evropské unie v pracovněprávní oblasti. V této souvislosti se zástupci soukromoprávních zaměstnavatelů, ale také samotní zaměstnanci, stále častěji zamýšlejí nad tím, zda se zaměstnanci mohou případných práv vyplývajících z řádně neprovedených směrnic vůči svým zaměstnavatelům v soukromém sektoru dovolávat.

Tyto úvahy obvykle končí zjištěním, že z důvodu obecně platného zákazu přímého horizontálního účinku směrnic zaměstnanci svá práva vůči soukromoprávním zaměstnavatelům uplatňovat nemohou. Toto zjištění je v principu správné, nicméně již dávno neplatí bezvýjimečně. Nopak, je zřejmé, že Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SDEU“) toto pravidlo v pracovněprávní oblasti prolamuje, a to s odkazem na porušení přímo použitelných práv vyplývajících z Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina EU“).²

Tento příspěvek si klade za cíl seznámit čtenáře s klíčovou judikaturou SDEU v této oblasti, a to z pracovněprávního pohledu. Nezabýváme se v této souvislosti úvahami čistě v kontextu práva Evropské unie (dále

² Charter of Fundamental Rights of the European Union. OJ EU C 326, 2012-10-26, s. 391-407.

jen „EU“), tedy zejména otázkou pravomocí EU a dalších témat týkajících se spíše evropského práva než pracovněprávní problematiky.

Přímý účinek směrnic a Listina EU

Ještě před samotným rozбором příslušné judikatury shrnujeme alespoň ve stručnosti základní principy přímého účinku směrnice a povahy Listiny EU. Řečeno s určitým zjednodušením, přímý účinek směrnic EU představuje pro zaměstnance možnou cestu, jak se domoci konkrétního práva vyplývajícího ze směrnice, pokud toto právo není v národní právní úpravě vůbec nebo řádně implementováno.

Vzhledem k tomu, že evropské směrnice jsou určené primárně členskými státy, jejich přímý účinek by z podstaty věci v úvahu přicházet neměl. Ovšem judikatura SDEU možnost přímého účinku směrnic dovozuje, a to za předpokladu, že je dané ustanovení směrnice přesné a bezpodmínečné.³ SDEU však současně uvádí, že by mělo platit „nepřekročitelné“ pravidlo, že přímý účinek může fungovat pouze, pokud se jednotlivec domáhá svých nároků vůči státu (tzv. zákaz přímého horizontálního účinku).⁴ V pracovněprávní oblasti tak platí určitá nerovnost, když státní zaměstnanci mohou v principu přímý účinek směrnice proti svému zaměstnavateli (tj. státu) uplatnit, zatímco zaměstnanci soukromoprávních subjektů nikoli.⁵

Uplatnění přímého účinku směrnic však nebude prakticky relevantní za situace, kdy daná směrnice implementována byla, avšak konkrétní transpoziční legislativa připouští různý výklad. V takovém případě by se

³ Např. *Case of Ursula Becker v. Finanzamt Münster-Innenstadt* [1982-01-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1982, C-8/81. Soudní dvůr Evropské unie se v kontextu dané kauzy zejména ptá, zda je dané ustanovení natolik kompletní, že je soud schopen ho přímo použít, protože dokáže identifikovat minimální pravidlo, které je určitelné bez ohledu na míru uvážení danou pro jeho provedení. Blíže viz BOBEK, M., P. BRÍZA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 228 a násl. ISBN 978-80-7400-896-2.

⁴ Viz např. *Case of M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)* [1986-02-26]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1986, C-152/84.

⁵ Pojem „stát“ je však v judikatuře Soudního dvora Evropské unie chápán poměrně široce viz *Case of A. Foster and Others v. British Gas plc* [1990-07-12]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1990, C-188/89. Bližší rozbor pojmu „stát“ lze také dohledat v dokumentu Metodika k přímé aplikovatelnosti směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie. In: *Ministerstvo spravedlnosti* [online]. 2021, s. 9-15 [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://oznamovatel.justice.cz/pravni-uprava-a-metodicke-doporuceni/>.

soud měl pokusit nejprve vyložit předmětný transpoziční právní předpis v souladu se smyslem dané směrnice a judikaturou SDEU (tzv. eurokonformní výklad). Teprve pokud takový výklad nebude možný, protože by byl tzv. „*contra legem*“, tedy pokud by šel zjevně proti textu a smyslu právního předpisu, bude zaměstnancům zbývat možnost domáhat se přímého účinku.⁶ Tento přístup akcentuje SDEU ve své pracovněprávní judikatuře,⁷ byť dle odborné literatury pro jiné oblasti přednost eurokonformního výkladu nutně platit nemusí.⁸

Jak bylo naznačeno již výše, pro další výklad je stěžejní Listina EU, která se stala součástí primárního práva EU v roce 2009 a má pro pracovněprávní spory se soukromoprávními zaměstnavateli zásadní význam. Jejím prostřednictvím se zaměstnanci mohou domoci subjektivních práv vyplývajících z evropských směrnic i vůči soukromoprávním zaměstnavatelům.

Důležité však je, že Listina EU nezakládá samostatnou lidskoprávní kompetenci EU, ale spíše shrnuje základní práva, která byla v dřívější judikatuře SDEU vymezena jako „obecné zásady práva“ (viz dále) a která jsou jakýmsi korektivem věcných práv přijatých EU v rámci jejích pravomocí.⁹ Jak je patrné z judikatury SDEU rozebrané níže, SDEU v těchto případech nepřiznává zaměstnancům práva garantovaná Listinou EU napřímo, ale pouze v návaznosti na ustanovení konkrétních směrnic, která dle SDEU obsah práva v Listině EU konkretizují.

V této souvislosti je klíčové, že předmětná kauza musí spadat do tzv. aplikačního rámce práva EU, neboť jen v jeho rámci, tedy pokud dochází ze strany státních orgánů k uplatňování práva EU, mohou práva obsažená v Listině EU konkrétní případ ovlivnit.¹⁰ Dle SDEU pojem „uplatňování

⁶ K bližšímu rozboru možnosti použití eurokonformního výkladu a jeho hranic viz BOBEK, M., P. BRÍZA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 306 a násl. ISBN 978-80-7400-896-2.

⁷ Viz např. *Case of Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.* [2018-04-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-414/16, bod 75 a násl.

⁸ KUNERTOVÁ, T. *Právo EU pro praxi: Aplikační a výkladová úskalí v kontextu případových studií*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2024, s. 70 a násl. ISBN 978-80-7676-843-7.

⁹ BOBEK, M., P. BRÍZA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 497-498. ISBN 978-80-7400-896-2.

¹⁰ BOBEK, M., P. BRÍZA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 29-32. ISBN 978-80-7400-896-2.

práva Unie“ ve smyslu článku 51 Listiny EU¹¹ „*předpokládá existenci určitého stupně souvislosti mezi aktem práva Unie a dotčeným vnitrostátním opatřením, která jde nad rámec příbuznosti dotyčných oblastí nebo nepřímého dopadu jedné oblasti na druhou.*“¹²

Jako ilustrační příklad lze uvést článek 30 Listiny EU, dle kterého má každý pracovník v souladu s právem EU a vnitrostátními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním. V maďarských spojených případech¹³ státní úředníci ve sporu, který se dostal až před SDEU, namítali možný rozpor maďarské právní úpravy umožňující propuštění státních zaměstnanců bez uvedení důvodu. SDEU předběžnou otázku odmítl s tím, že k výkladu této otázky není příslušný, jelikož spadá mimo aplikační rámec práva EU (povinnost odůvodnit výpověď není stanovena v žádné směrnici EU ani jiném unijním předpisu) a článek 30 Listiny EU se tak neuplatní.¹⁴

Jiná situace by patrně nastala v případech, kdy směrnice EU stanoví výslovnou ochranu před propouštěním, jejímž smyslem je zejména zabránit postihům za uplatnění práv vyplývajících z dané směrnice. Případná nesouladná právní úprava by již do aplikačního rámce práva EU

¹¹ Článek 51 Listiny EU zní následovně: „1. Ustanovení této listiny jsou při dodržení zásady subsidiarity určena orgánům, institucím a jiným subjektům Unie, a dále členským státním, výhradně pokud uplatňují právo Unie. Respektují proto práva, dodržují zásady a podporují jejich uplatňování v souladu se svými pravomocemi, při zachování mezí pravomocí, které jsou Unii svěřeny ve Smlouvách. 2. Tato listina nerozšiřuje oblast působnosti práva Unie nad rámec pravomocí Unie, ani nevytváří žádnou novou pravomoc či úkol pro Unii, ani nemění pravomoc a úkoly stanovené ve Smlouvách.“

¹² *Case of Víctor Manuel Julian Hernández and Others v. Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante) and Others* [2014-07-10]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2014, C-198/13. Blíže k tématu též KOUKIADAKI, A. Application (Article 51) and Limitations (Article 52(1)). In: F. DORSSEMONT, K. LÖRCHER, S. CLAUWAERT a M. SCHMITT, eds. *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*. 1st ed. Oxford, UK: Hart Publishing, 2019, s. 109 a násl. ISBN 978-1-5099-2265-9; a FOREJTOVÁ, M. a P. MÁDR. Článek 51. In: M. TOMÁŠEK, V. ŠMEJKAL, et al. *Smlouva o fungování EU: Smlouva o EU: Listina základních práv EU: Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 1636-1638. ISBN 978-80-7676-508-5.

¹³ *Case of Nagy Sándor and Others v. Hajdú-Bihar megyei Kormányhivatal and Others* [2013-10-10]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2013, C-488/12.

¹⁴ KOVÁCS, E. *Ein europäisches Grundrecht auf Kündigungsschutz: Art. 30 GRC*. 1. Aufl. Wien: Manz, 2002, s. 203. ISBN 978-3-214-02539-7.

spadala.¹⁵ Povinnost odůvodnit výpověď byla posuzována ze strany SDEU také v nedávném případě *K. L.*,¹⁶ který je rozebrán níže.

Spektrum situací, kdy se otevírá otázka posouzení aplikačního rámce EU je poměrně pestré a posouzení nebude vždy jednoznačné.¹⁷ Za zmínku v pracovněprávním kontextu stojí dále případ *TSN a AKT*.¹⁸ V této věci si zaměstnanci z důvodu nemoci nemohli vyčerpat dovolenou vyplývající z kolektivní smlouvy přesahující 4 týdny a zaměstnavatel jim ji do dalšího roku nepřevedl, což finská právní úprava umožňovala. Zaměstnanci se domáhali určení, že příslušná právní úprava je v rozporu s článkem 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES¹⁹ (dále jen „směrnice 2003/88“) a s článkem 31 odst. 2 Listiny EU, který zakládá právo na každoroční placenou dovolenou.

SDEU dal ve sporu za pravdu zaměstnavateli, když došel k závěru, že vyšší nárok na dovolenou stanovený kolektivními smlouvami či právními předpisy nad minimální nárok 4 týdnů dle směrnice nemůže být vykládán v rámci aplikačního rámce práva EU.²⁰ Závěry SDEU ve věcech *TSN a AKT* vnímají někteří autoři jako poměrně překvapivé,²¹ každopádně zřejmě platí, že nároky zaměstnanců přijaté nad rámec minimálních po-

¹⁵ Viz KOVÁCS, E. *Ein europäisches Grundrecht auf Kündigungsschutz: Art. 30 GRC*. 1. Aufl. Wien: Manz, 2002, s. 200-201. ISBN 978-3-214-02539-7.

¹⁶ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2024-02-20]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2024, C-715/20.

¹⁷ Výběr z judikatury s komentářem k otázce aplikačního rámce práva EU ve vztahu k Listině EU je dostupný přímo na stránkách Soudního dvora Evropské unie. Field of Application of the Charter of Fundamental Rights of the European Union. In: *Court of Justice of the European Union* [online]. 2021. 23 s. [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/p1_1043150/en/.

¹⁸ *Case of Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry v. Hyvinvointialan liitto ry and Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry v. Satamaoperaattorit ry* [2019-11-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-609/17 a C-610/17.

¹⁹ *Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time*. OJ EU L 299, 2003-11-18, s. 9-19.

²⁰ *Case of Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry v. Hyvinvointialan liitto ry and Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry v. Satamaoperaattorit ry* [2019-11-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-609/17 a C-610/17, body 46 – 53.

²¹ FRANTZIOU, E. Paid Annual Leave and Collective Agreements after the TSN Judgment (C-609/17 and C-610/17). In: *The EU Law Live Blog* [online]. 2019-11-22 [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://eulawlive.com/blog/2019/11/22/paid-annual-leave-and-collective-agreements-after-the-tsn-judgment-c-609-17-and-c-610-17/>.

žadavků směrnic budou patrně mimo aplikační rámec práva EU a Listina EU tak nebude použitelná.

Obecné zásady a zákaz diskriminace (článek 21 odst. 1 Listiny EU)

Průlomovým rozsudkem SDEU, který naboural koncept zákazu přímého horizontálního účinku směrnic, bylo rozhodnutí ve věci *Mangold*²² z roku 2005. V této věci se zaměstnanec domáhal určení rozporu německé právní úpravy umožňující řetězení pracovních poměrů u zaměstnanců starších 52 let se směrnicí 1999/70/ES²³ (dále jen „směrnice 1999/70“) a se směrnicí 2000/78/ES,²⁴ (dále jen „směrnice 2000/78“).

SDEU dospěl k závěru, že německá právní úprava skutečně v rozporu se směrnicí 2000/78 byla a uzavřel, že odporující ustanovení příslušného právního předpisu nemá být použito, a to ani ve sporu mezi jednotlivci. Svůj závěr však SDEU neopřel primárně o ustanovení dané směrnice, ale o skutečnost, že zákaz diskriminace z důvodu věku musí být považován za „obecnou zásadu práva Společenství.“²⁵ Tento rozsudek se stal předmětem řady odborných debat a kritiky, a to právě z důvodu, že poprvé připustil možnost zaměstnanců domáhat se nároků vyplývajících z chybně transponované směrnice i proti soukromoprávním zaměstnavatelům.²⁶

V následujících téměř pěti letech se SDEU zdržel dalších podobných výkladů, a to až do rozhodnutí ve věci *Kücükdeveci*.²⁷ Tento spor se opět týkal otázky diskriminace z důvodu věku a potenciálního nesouladu německého právního předpisu se směrnicí 2000/78. SDEU v rámci tohoto rozhodnutí nejprve zopakoval zásadu zákazu přímého horizontálního účinku směrnic,²⁸ následně se však výslovně přihlásil k závěrům učině-

²² *Case of Werner Mangold v. Rüdiger Helm* [2005-11-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2005, C-144/04.

²³ *Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP*. OJ EC L 175, 1999-07-10, s. 43-48.

²⁴ *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation*. OJ EC L 303, 2000-12-02, s. 16-22.

²⁵ *Case of Werner Mangold v. Rüdiger Helm* [2005-11-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2005, C-144/04, bod 75 – 78.

²⁶ Viz např. RIESENHUBER, K. *European Employment Law: A Systematic Exposition*. 2nd ed. Cambridge: Intersentia, 2021, s. 409-411. *Ius Communitatis*, vol. 4. ISBN 978-1-83970-151-1.

²⁷ *Case of Seda Kücükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG* [2010-01-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2010, C-555/07.

²⁸ *Case of Seda Kücükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG* [2010-01-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2010, C-555/07, bod 46.

ným ve věci *Mangold*, když dovodil, že vnitrostátní soud nesmí použít ustanovení vnitrostátního práva, které je v rozporu se zásadou rovného zacházení z důvodu věku, a to ani ve sporu mezi jednotlivci. SDEU dále uzavřel, že vnitrostátní soud má takto postupovat, aniž by nutně musel nejprve žádat SDEU o výklad daného ustanovení, neboť položení předběžné otázky je pouze možností, nikoli povinností.²⁹

Odborné komentáře reagující na tento rozsudek dovozovaly, že tímto zjevně dochází k vytvoření zvláštní kategorie směrnic, které provádějí obecné zásady unijního práva a u nichž je proto přímý horizontální účinek možný a otázkou je, jak tyto směrnice rozpoznat. V mezidobí v roce 2009 navíc vstoupila v platnost Listina EU, přičemž bylo (zcela správně) dovozováno, že se Listina EU pravděpodobně stane „*hlavním referenčním katalogem*“ pro určení směrnic, u kterých bude přímý horizontální účinek potvrzen.³⁰

SDEU se v následujících letech v oblasti zákazu diskriminace skutečně vydal tímto směrem. Poprvé se tak stalo v roce 2016, když ve věci *Dansk Industri*³¹ potvrdil přímý účinek zákazu diskriminace z důvodu věku dle směrnice 2000/78 jakožto obecnou zásadu unijního práva nově vyplývající z článku 21 odst. 1 Listiny EU.

Další z linie antidiskriminační pracovněprávní judikatury bylo hojně diskutované rozhodnutí z roku 2018 ve věci *Egenberger*.³² V tomto případě německé právní předpisy umožňovaly církvím určit si v zásadě autonomně pravidla pro přijímání zaměstnanců, respektive požadovat příslušnost k dané církvi jako podmínku pro přijetí do zaměstnání, plný soudní přezkum takových pravidel nebyl možný.³³ Tato logika vycházela z článku 4 odst. 2 směrnice 2000/78.

²⁹ *Case of Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG* [2010-01-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2010, C-555/07, body 51 – 56.

³⁰ ŠLOSARČÍK, I. Expanze doktríny přímého účinku směrnic: kauza Küçükdeveci. *Jurisprudence*. 2010, roč. 19, č. 2, s. 32-38. ISSN 1212-9909.

³¹ *Case of Dansk Industri (DI), Acting on Behalf of Ajos A/S v. Estate of Karsten Eigil Rasmussen* [2016-04-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2016, C-441/14.

³² *Case of Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.* [2018-04-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-414/16.

³³ Toto ustanovení výslovně stanoví možnost členských států zachovat vnitrostátní předpisy umožňující rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání či víry, pokud z povahy dotyčných pracovních činností nebo podmínek výkonu práce vyplývá, že vyznání či víra představují podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice organizace.

SDEU v prvé řadě dovodil, že zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání či víry tak, jak je uveden ve směrnici 2000/78, konkretizuje obecnou zásadu zákazu diskriminace zakotvenou v článku 21 Listiny EU.³⁴ SDEU však současně vtáhl do hry další ustanovení Listiny EU, a sice článek 47, který zakotvuje právo jednotlivců na účinnou soudní ochranu práv, která pro jednotlivce vyplývají z unijního práva.³⁵ SDEU pak uzavřel, že rozhodnutí církve o zamítnutí žádosti o pracovní místo s odůvodněním, že náboženské vyznání představuje odůvodněný profesní požadavek, musí podléhat soudnímu přezkumu. Soud má proto upustit od použití jakéhokoli odporujícího vnitrostátního ustanovení, a to i ve sporech mezi jednotlivci.

SDEU tedy v tomto rozhodnutí nejenže deklaroval přímý účinek článku 21 odst. 1 Listiny EU s ohledem na zákaz diskriminace z důvodu náboženského vyznání či víry, ale současně potvrdil přímý účinek článku 47 Listiny EU zakotvujícího právo na soudní ochranu.

Relativně krátce po vynesení rozsudku ve věci *Egenberger* posuzoval SDEU další případ týkající se diskriminace z důvodu náboženského vyznání či víry. Jednalo se o případ *Cresco*.³⁶ SDEU v tomto případě dovodil, že rakouská právní úprava, dle které příslušel příslušníkům čtyř zákonem stanovených církví zvláštní příplatek za práci na Velký pátek, představuje přímou diskriminaci z důvodu náboženského vyznání ve smyslu Směrnice 2000/78 a též článku 21 odst. 1 Listiny EU.³⁷

Tento případ je zajímavý zejména proto, že pro zodpovězení otázky, zda danému zaměstnanci, který nebyl členem jedné ze čtyř církví, přísluší nárok na příplatek za Velký pátek, nepostačovalo dovodit, že se nepoužije vnitrostátní právní úprava. Pokud by se totiž zvláštní pravidlo o práci na Velký pátek pouze nepoužilo, neměl by na příplatek nárok nikdo. SDEU dovodil, že za této situace má být přijat výklad, že zaměstnanci nepřislušejícímu k jedné ze čtyř církví má být předmětný příplatek přiznán, a to i ze strany soukromoprávního zaměstnavatele (minimálně do doby, než bude diskriminační pravidlo z rakouského zákona odstraněno). Soukro-

³⁴ *Case of Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.* [2018-04-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-414/16, bod 47.

³⁵ *Case of Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.* [2018-04-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-414/16, bod 49.

³⁶ *Case of Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi* [2019-01-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-193/17.

³⁷ *Case of Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi* [2019-01-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-193/17, bod 76.

moprávnímu zaměstnavateli tak bylo v podstatě uloženo, aby zaplatil svým zaměstnancům příplatek, jehož výplatu vnitrostátní právní úprava nepožadovala. Proti dovození přímého horizontálního účinku v tomto případě se poměrně radikálně vymezil generální advokát Bobek ve svém stanovisku.³⁸ Celé stanovisko generálního advokáta je zajímavou četbou a je z něj, dle našeho názoru, cítit snaha zabránit dalšímu rozšiřování judikatury prolamující zákaz přímého horizontálního účinku směrnic. Následná judikatura SDEU se však nakonec ubírá jiným směrem.

Co se týče oblasti zákazu diskriminace, lze tedy uzavřít, že případná nedostatečná transpozice evropských směrnic může jít bezpochyby k tíži soukromoprávních zaměstnavatelů. Článek 21 odst. 1 Listiny EU přitom zahrnuje zákaz diskriminace založené na celém spektru diskriminačních důvodů, přičemž jejich výčet je zjevně demonstrativní. V aktuálním případě K. L. se generální advokát Pitruzzella ve svém stanovisku nicméně vyslovil pro restriktivnější přístup při interpretaci článku 21 odst. 1 Listiny EU a jeho horizontálního účinku s ohledem na diskriminační důvody v něm uvedené. Dle názoru generálního advokáta by tyto důvody měly být omezeny na důvody zasahující do lidské důstojnosti.³⁹ Ovšem SDEU se ve svém rozhodnutí ve věci K. L. k tomuto argumentu vůbec nevyjádřil a někteří autoři dokonce dovozují, že důvodem tohoto „vymlčení“ mohou být i neshody k této otázce panující v rámci Velkého senátu SDEU.⁴⁰

Právo na informování a projednání (článek 27 Listiny EU)

Ještě před přijetím výše uvedených rozhodnutí SDEU na začátku roku 2014 rozhodoval ve věci možného přímého účinku článku 27 Listiny EU stanovujícího právo na informování a projednání ve věci *AMS*.⁴¹ Otázka přímé aplikace tohoto článku vyvstala v souvislosti s francouzským zákoníkem práce a povinností zvolit zástupce zaměstnanců u zaměstnava-

³⁸ *Case of Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi* [2018-07-25]. Opinion of Advocate General Bobek, 2018, C-193/17, body 139 – 196.

³⁹ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2023-03-30]. Opinion of Advocate General Pitruzzella, 2023, C-715/20, body 71 – 80.

⁴⁰ UNSELD, Ch. Effektiver Rechtsschutz jenseits von effet utile? – Art. 47 GRCh stärkt den Zugang zum Recht. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*. 2024, Jg. 35, Nr. 12, s. 558. ISSN 0937-7204.

⁴¹ *Case of Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT and Others* [2014-01-15]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2014, C-176/12.

tele při určitém počtu zaměstnanců dle směrnice 2002/14/ES,⁴² (dále jen „směrnice 2002/14“).

V tomto případě SDEU došel k závěru, že jelikož článek 27 Listiny EU stanoví, že zaměstnancům musí mít zaručeno právo na informování a projednávání „v případech a za podmínek, které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti“, aby měl tento článek plný účinek, musí být upřesněn ustanoveními unijního nebo vnitrostátního práva. Tímto se má článek 27 Listiny EU zásadně odlišovat od článku 21 odst. 1 Listiny EU diskutovaném v případě *Kücükdeveci*.⁴³ Článku 27 Listiny EU se tedy dle SDEU nelze ve sporu mezi jednotlivci dovolávat.

Odůvodnění rozsudku je velmi stručné a některé komentáře jej označují za nedostatečné.⁴⁴ Naopak, stanovisko generálního advokáta Villalóna v této věci zahrnuje několikastránkovou analýzu rozlišující „práva“ a „zásady“ dle Listiny EU.⁴⁵ Toto rozlišování jednotlivých ustanovení Listiny EU má dle odborné literatury vést k závěru, že „práva“ v principu nevyžadují bližší konkretizaci a jednotlivci se jich tak může dovolávat, naopak, pokud jde o „zásady“, ty tento účinek nemají.⁴⁶ Toto rozhodnutí pochopitelně nastolilo otázku, jaká ustanovení Listiny EU je třeba považovat za práva a jaká jen za zásady.

⁴² Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community – Joint Declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on Employee Representation. OJ EC L 80, 2002-03-23, s. 29-34.

⁴³ Case of Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT and Others [2014-01-15]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2014, C-176/12, body 44 – 47.

⁴⁴ FRANTZIOU, E. Case C-176/12 Association de Médiation Sociale: Some Reflections on the Horizontal Effect of the Charter and the Reach of Fundamental Employment Rights in the European Union. *European Constitutional Law Review* [online]. 2014, vol. 10, no. 2, s. 332-348 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1744-5515. Dostupné z: <https://doi.org/10.1017/S1574019614001205>.

⁴⁵ Case of Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT and Others [2013-07-18]. Opinion of Advocate General Cruz Villalón, 2013, C-176/12, bod 34 a násl.

⁴⁶ MUIR, E. The Horizontal Effects of Charter Rights Given Expression to in EU Legislation, from Mangold to Bauer. *Review of European Administrative Law* [online]. 2019, vol. 12, no. 2, s. 202 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1874-7973. Dostupné z: <https://doi.org/10.7590/187479819x15840066091312>; BARNARD, C. Are Social ‘Rights’ Rights?. *European Labour Law Journal* [online]. 2020, vol. 11, no. 4, s. 351-363 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2399-5556. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/2031952520905382>; a BOBEK, M., P. BŘÍZA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 423-424. ISBN 978-80-7400-896-2.

Dovolená (článek 31 odst. 2 Listiny EU)

Dalším základním právem dle Listiny EU spadajícím do pracovněprávní oblasti, u kterého SDEU dovedil přímý horizontální účinek, je právo na dovolenou dle článku 31 odst. 2 Listiny EU. Tento článek zní následovně: „Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“

Stalo se tak v často komentovaných rozsudcích *Max-Planck-Gesellschaft*⁴⁷ a *Bauer a Willmeroth*,⁴⁸ které SDEU vydal na konci roku 2018. Nelze se přitom divit, že tato rozhodnutí způsobila mezi odbornou veřejností značné pozdvižení,⁴⁹ mimo jiné také s ohledem na skutečnost, že možným uplatněním nároků na dovolenou mezi soukromoprávními subjekty se SDEU zabýval již dříve v případě *Fenoll*.⁵⁰ V této věci SDEU tuto variantu odmítl pouze s konstatováním, že daný případ spadl časově do období před účinností Listiny EU.⁵¹ V některých starších publikacích se dokonce právo na dovolenou uvádí jako typický příklad „zásady“, u které (na rozdíl od zákazu diskriminace) dovození přímého účinku pravděpodobně nehrozí.⁵²

V případech *Max-Planck-Gesellschaft* a *Bauer a Willmeroth* byla soudy posuzována německá právní úprava, která za určitých podmínek umožňovala ztrátu nároku na dovolenou. V případě *Max-Planck-Gesellschaft* německý předpis umožňoval pozbytí nároku na dovolenou, pokud zaměstnanec nepožádal o dovolenou včas, zatímco ve věci *Bauer a Willmeroth* nebylo dědicům po smrti zaměstnance přiznáno právo na finanč-

⁴⁷ *Case of Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. v. Tetsuji Shimizu* [2018-11-06]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-684/16.

⁴⁸ *Case of Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer and Volker Willmeroth v. Martina Brossonn* [2018-11-06]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-569/16 a C-570/16.

⁴⁹ Viz např. MUIR, E. The Horizontal Effects of Charter Rights Given Expression to in EU Legislation, from Mangold to Bauer. *Review of European Administrative Law* [online]. 2019, vol. 12, no. 2, s. 200 a násl. [cit. 2025-02-18]. ISSN 1874-7973. Dostupné z: <https://doi.org/10.7590/187479819x15840066091312>.

⁵⁰ *Case of Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail "La Jouvene" and Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon* [2015-03-26]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2015, C-316/13.

⁵¹ *Case of Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail "La Jouvene" and Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon* [2015-03-26]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2015, C-316/13, body 44 – 49.

⁵² Viz např. LOURENÇO, L. Religion, Discrimination and the EU General Principles' Gospel: Egenberger. *Common Market Law Review* [online]. 2019, vol. 56, no. 1, s. 193-208 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1875-8320. Dostupné z: <https://doi.org/10.54648/cola2019008>.

ní kompenzaci za nevyčerpanou dovolenou. Zaměstnanci se v obou kauzách snažili prokázat, že německá právní úprava je v rozporu s článkem 7 směrnice 2003/88⁵³ a článkem 31 odst. 2 Listiny EU.

SDEU v těchto případech dovedl, že právo na dovolenou dle Listiny EU se odlišuje od práva na informování a projednání dle článku 27 Listiny EU posuzované ve výše citované věci *AMS*, jelikož článek 31 odst. 2 Listiny EU neodkazuje na své uplatnění za „*podmínek, které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti*“. Článek 31 odst. 2 Listiny EU tak na rozdíl od článku 27 zakotvuje „právo“, které nevyžaduje další konkretizaci.⁵⁴ Nutno říci, že toto odůvodnění se jeví jako poměrně zvláštní, protože článek 31 odst. 2 Listiny EU sice stanoví nárok na každoroční placenou dovolenou, ale už vůbec nestanoví minimální rozsah 4 týdnů v roce ani další podmínky jako možnost proplacení při skončení pracovního poměru. Tyto další podmínky jsou stanoveny až ve směrnici 2003/88.⁵⁵

Pracovní doba a doby odpočinku (článek 31 odst. 2 Listiny EU)

Článek 31 odst. 2 Listiny EU zakotvuje vedle práva na každoroční placenou dovolenou také právo „*na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek*.“ Konkrétní limity pro oblast pracovní doby a dob odpočinku jsou pak stanoveny opět ve směrnici 2003/88.

Ve věci *CCOO*⁵⁶ z května 2019 SDEU dovedl, že nárok každého pracovníka na stanovení maximální týdenní a denní pracovní doby a dob odpočinku, jak je uvedený v článku 31 odst. 2 Listiny EU, je třeba považo-

⁵³ Článek 7 směrnice 2003/88 zní následovně: „1. *Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. 2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.*“

⁵⁴ *Case of Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer and Volker Willmeroth v. Martina Brosonn* [2018-11-06]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-569/16 a C-570/16, body 83 – 92.

⁵⁵ Viz např. SCHLACHTER, M. *Drittwirkung von Grundrechten der EU-Grundrechtecharta. Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* [online]. 2019, Jg. 18, Nr. 2, s. 57 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1868-7938. Dostupné z: <https://doi.org/10.37307/j.1868-7938.2019.02.04> nebo BOBEK, M., P. BRÍZA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 286-287. ISBN 978-80-7400-896-2.

⁵⁶ *Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-05-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-55/18.

vat za základní zásadu sociálního práva Unie (obdobně jako dovolenou). Příslušné články směrnice 2003/88 tuto zásadu pak konkretizují.⁵⁷

SDEU se tedy v tomto případě nezaobíral otázkou přímého horizontálního účinku pravidel maximální pracovní doby a dob odpočinku dle směrnice 2003/88, respektive článku 31 odst. 2 Listiny EU. Nicméně zcela jasně označil tato práva jako základní zásadu sociálního práva Unie (obdobně jako dovolenou). K těmto závěrům se SDEU konstantně hlásí i ve své pozdější judikatuře v oblasti pracovní doby.⁵⁸ Lze se proto shodnout s názorem, že v případném soudním sporu mezi soukromoprávními subjekty by v případě pravidel týkajících se maximální pracovní doby a minimálních dob odpočinku přímý horizontální účinek taktéž pravděpodobně dovozen byl.⁵⁹ To může být poměrně důležité i z pohledu českého práva, když možný nesoulad české právní úpravy v oblasti pracovní doby se směrnicí 2003/88 a navazující judikaturou SDEU bývá v odborné literatuře opakovaně diskutován.⁶⁰

Právo na účinnou právní ochranu a spravedlivý proces (článek 47 Listiny EU)

Jak uvedeno výše, již v případě *Egenberger*, SDEU založil částečně své odůvodnění o přímém účinku zákazu diskriminace na základě nábožen-

⁵⁷ *Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-05-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-55/18, body 29 – 32.

⁵⁸ Viz např. *Case of IH v. MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.* [2023-03-02]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2023, C-477/21, bod 30 a násl., *Case of D. J. v. Radiotelevizija Slovenija* [2021-03-09]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2021, C-344/19, body 26 – 27; a *Case of Academia de Studii Economice din București v. Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale* [2021-03-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2021, C-585/19, body 36 – 37.

⁵⁹ GALLNER, I. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. In: M. FRANZEN, I. GALLNER a H. OETKER, Hrsg. *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*. 5. Aufl. München: C. H. Beck, 2024, s. 1553. ISBN 978-3-406-79377-6; a *Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-01-31]. Opinion of Advocate General Pitruzzella, 2019, C-55/18, body 93 – 96.

⁶⁰ Viz např. RANDLOVÁ, N. a V. KALINA. Zhodnocení rozporu zákoníku práce a české pracovníprávní judikatury s právem EU a judikaturou Soudního dvora EU. *Práce a mzda*. 2023, roč. 71, č. 3, s. 29-42. ISSN 0032-6208 nebo VÁCHA, J. a N. RANDLOVÁ. Více pracovníprávních vztahů zaměstnanec u stejného zaměstnavatele: rozsudek Nejvyššího soudu v rozporu se závěry Soudního dvora EU. *Práce a mzda*. 2023, roč. 71, č. 7-8, s. 7. ISSN 0032-6208.

ského vyznání či víry dle směrnice 2000/78 na článku 47 Listiny EU. Tento článek zakotvuje právo na účinnou právní ochranu a spravedlivý proces. Je však třeba znovu zopakovat, že ve věci *Egenberger* SDEU na článek 47 Listiny EU odkázal v kombinaci s článkem 21 Listiny EU a současně též s předmětnou směrnicí 2000/78, přičemž argumentace článkem 47 byla chápána spíše jen jako podpůrná.⁶¹

Na začátku roku 2024 vydal SDEU další pracovněprávní rozsudek ve věci *K. L.*, ve kterém přímý horizontální účinek práva vyplývajícího ze směrnice opět opírá o článek 47 Listiny EU. V předmětném sporu se domáhal po svém soukromoprávním zaměstnavateli polský zaměstnanec náhrady škody z důvodu nezákonného propuštění, které spatřoval mimo jiné v tom, že jeho pracovní poměr založený na dobu určitou byl rozvázán výpovědí bez uvedení důvodu (před uplynutím sjednané doby určité). Polská právní úprava tento postup u zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou umožňovala.

Zaměstnanec argumentoval tím, že polská právní úprava je diskriminační vůči zaměstnancům pracujícím na dobu určitou s odkazem na ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou provedené směrnicí 1999/70. Toto ustanovení rámcové dohody nadepsané jako „Zásada zákazu diskriminace“ zakazuje méně příznivé zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou.

Polský soud se dále dotázal, zda se lze tohoto ustanovení ve vazbě na zákaz diskriminace dle článku 21 Listiny EU dovolávat ve sporu mezi jednotlivci. V rámci své předběžné otázky také polský soud poukázal na článek 30 Listiny EU, který stanoví právo na ochranu před neoprávněným propuštěním. SDEU nejprve uvedl, aniž by poskytnul bližší odůvodnění, že považuje za nutné tuto otázku přeformulovat s tím, že o výkladu článku 21 Listiny EU není nutné rozhodovat.⁶² Aplikací článku 30 Listiny EU se SDEU taktéž nezabýval. Přístup SDEU se výrazně odlišuje od stanoviska generálního advokáta Pitruzzely, který se, naopak, s nemožností použití obou ustanovení Listiny EU podrobně vypořádal. V případě článku 30 Listiny EU generální advokát uvedl, že ustanovení 4 rámcové dohody nepředstavuje provedení článku 30 Listiny EU a ani žádné jiné

⁶¹ MUIR, E. The Horizontal Effects of Charter Rights Given Expression to in EU Legislation, from Mangold to Bauer. *Review of European Administrative Law* [online]. 2019, vol. 12, no. 2, s. 208 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1874-7973. Dostupné z: <https://doi.org/10.7590/187479819x15840066091312>.

⁶² *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2024-02-20]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2024, C-715/20, bod 32.

ustanovení unijního sekundárního práva neupravuje povinnost uvést důvody současně s výpovědí. Toto pravidlo proto nelze ze znění článku 30 Listiny EU dovodit.⁶³

Je pozoruhodné, že v rozhodnutí SDEU žádné podrobné odůvodnění v tomto ohledu nezaznívá. Není tak s podivem, že odborná literatura reaguje na toto nové rozhodnutí se značnými rozpaky.⁶⁴

Následně došel SDEU k závěru, že polská právní úprava skutečně představuje rozdílné zacházení ve smyslu předmětného ustanovení 4 rámcové dohody, jelikož zaměstnanec na dobu určitou je připraven o důležité informace pro posouzení, zda je jeho propuštění legitimní a zda věc případně předloží soudu. Toto rozdílné zacházení přitom nelze objektivně odůvodnit.⁶⁵ Současně s odkazem na svoji předchozí judikaturu SDEU potvrdil, že ustanovení 4 rámcové dohody je dostatečně bezpodmínečné a přesné a jednotlivci se ho tak může dovolávat vůči státu.⁶⁶

SDEU dále dospěl k závěru, že rozdílné zacházení zasahuje do základního práva na účinnou právní ochranu zakotveného v článku 47 Listiny EU, jelikož zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou je zbaven možnosti předem posoudit, zda podat žalobu proti rozhodnutí o ukončení jeho pracovní smlouvy či napadnout důvody tohoto ukončení. Odkazem na rozhodnutí ve věci *Egenberger* pak SDEU uzavřel, že vnitrostátní soud má upustit od použití odporujícího vnitrostátního ustanovení, a to i ve sporu mezi jednotlivci.⁶⁷

SDEU tedy prolomil zákaz přímého horizontálního účinku směrnice pouze odkazem na článek 47 Listiny EU, aniž by předmětné ustanovení 4 rámcové dohody představovalo porušení jiného základního práva dle Listiny EU. V tomto ohledu se případ *K. L.* zásadně odlišuje od případu

⁶³ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2023-03-30]. Opinion of Advocate General Pitruzzella, 2023, C-715/20, body 92 – 96.

⁶⁴ UNSELD, Ch. Effektiver Rechtsschutz jenseits von effet utile? – Art. 47 GRCh stärkt den Zugang zum Recht. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*. 2024, Jg. 35, Nr. 12, s. 558. ISSN 0937-7204; a CECCHETTI, L. Something New under the Sun: The Direct Effect of Directives Plus Article 47 Charter in Horizontal Situations in the K. L. Judgment. *Quaderni AISDUE* [online]. 2024, n. 1, s. 297-309 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2975-2698. Dostupné z: <https://www.aisdue.eu/rivista-quaderni-aisdue-fasc-n-1-2024/>.

⁶⁵ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2024-02-20]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2024, C-715/20, body 51 – 67.

⁶⁶ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2024-02-20]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2024, C-715/20, bod 75.

⁶⁷ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2024-02-20]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2024, C-715/20, body 78 – 82.

Egenberger, přičemž i generální advokát Pitruzzella ve svém stanovisku došel k opačnému závěru, který možnost aplikace článku 47 Listiny EU vyloučil právě z důvodu, že neexistovalo spojení s jiným právem dle Listiny EU.⁶⁸ Je pozoruhodné, že v samotném rozsudku žádné podrobné odůvodnění v tomto ohledu nezaznívá.⁶⁹

Z praktického pohledu je pak zejména otázkou, nakolik bude SDEU v logice upření práva na soudní ochranu dle článku 47 Listiny EU v pracovněprávních sporech v budoucnu pokračovat a poměřovat tak ustanovení vnitrostátních pracovněprávních předpisů optikou soudní vymahatelnosti práv zaměstnanců vyplývajících ze směrnic. Již v minulosti byl článek 47 Listiny EU označován některými autory jako článek mající „radikální potenciál“ s ohledem na možný přímý horizontální účinek v pracovněprávní oblasti, ovšem i tyto úvahy směřovaly spíše ke kombinaci tohoto článku s porušením jiných práv zaručených Listinou EU.⁷⁰

V českém kontextu se pak v této souvislosti nabízí úvaha o možnosti uzákonění rozvázání pracovního poměru výpovědí bez uvedení důvodu, která je aktuálně diskutována v souvislosti s projednávanou tzv. flexibilní novelou zákoníku práce.⁷¹ Jak uvedeno výše, právo EU obecně nezakazuje členským státům právní úpravu umožňující vypovězení pracovního poměru bez udání důvodu a tato problematika spadá mimo aplikační rámec práva EU. Proto se nelze ani odvolávat na článek 30 Listiny EU, jak taktéž podrobně popsal generální advokát ve svém stanovisku věci *K. L.*, a jak ostatně ani SDEU v tomto případě nezpochybil.

Případ *K. L.* však nastoluje otázku, zda by případná výpověď bez uvedení důvodu nepoškodila z důvodu, že zaměstnanci neumožňuje efek-

⁶⁸ *Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2023-03-30]. Opinion of Advocate General Pitruzzella, 2023, C-715/20, body 97 – 101.

⁶⁹ UNSELD, Ch. Effektiver Rechtsschutz jenseits von effet utile? – Art. 47 GRCh stärkt den Zugang zum Recht. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*. 2024, Jg. 35, Nr. 12, s. 558. ISSN 0937-7204; a CECCHETTI, L. Something New under the Sun: The Direct Effect of Directives Plus Article 47 Charter in Horizontal Situations in the *K. L.* Judgment. *Quaderni AISDUE* [online]. 2024, n. 1, s. 297-309 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2975-2698. Dostupné z: <https://www.aisdue.eu/rivista-quaderni-aisdue-fasc-n-1-2024/>.

⁷⁰ ADAMS-PRASSL, J. Article 47 CFR and the Effective Enforcement of EU Labour Law: Teeth for Paper Tigers?. *European Labour Law Journal* [online]. 2020, vol. 11, no. 4, s. 397-398 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2399-5556. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/2031952520905383>.

⁷¹ Pozměňovací návrhy k sněmovnímu tisku č. 775. Sněmovní tisk 775: Novela zákona – zákoník práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2024-08-27 [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=775>.

tivní uplatnění svých práv vyplývajících z potenciálně nezákonného důvodu ukončení pracovního poměru vyplývajících z některé směrnice EU. Za takový důvod lze považovat zejména případy rozvázání pracovního poměru z některého z diskriminačních důvodů. V takovém případě bychom se již pohybovali v aplikačním rámci práva EU a v kontextu rozhodnutí *K. L.* by bylo pravděpodobně možné vyvolat aplikaci přímého účinku článku 47 Listiny EU.

V každém případě je však třeba mít na paměti, že některé evropské směrnice výslovně požadují zavedení povinnosti poskytnout zaměstnanci odůvodnění, pokud se domnívá, že byl propuštěn z důvodu, že se domáhal svých práv vyplývajících ze směrnice, například článek 12 odst. 2 směrnice (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob⁷² nebo článek 18 odst. 2 směrnice (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách.⁷³ Právě tyto požadavky se promítly do nové právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v § 77 odst. 7 zákoníku práce účinného od 1. 10. 2023. Ačkoli zákoník práce umožňuje rozvázání pracovního poměru u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bez důvodu, v případě možných důvodů vyplývajících ze směrnic vyžaduje po zaměstnavateli poskytnout dodatečné odůvodnění. Pokud by se proto mělo uvažovat o zavedení výpovědi bez uvedení důvodu, je zřejmé, že minimálně povinnost dodatečného odůvodnění v rozsahu stanoveném pro dohody by musela být stanovena i pro výpověď z pracovního poměru.⁷⁴ Zavedení plošné výpovědi z pracovního poměru bez požadavku na jakékoli odůvodnění tedy bezpochyby oporu v evropském právu nemá.

Závěr

Od rozhodnutí ve věci *Mangold*, které poprvé naznačilo možný průlom do zásady zákazu přímého horizontálního účinku směrnic v pracovněprávní oblasti, uplynulo již téměř 20 let. SDEU s určitými přestávkami vydává

⁷² Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-life Balance for Parents and Carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. OJ EU L 188, 2019-07-12, s. 79-93.

⁷³ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union. OJ EU L 186, 2019-07-11, s. 105-121.

⁷⁴ PICHRT, J. a V. HANZAL. Několik poznámek k diskusi na téma „propuštění zaměstnance bez udání důvodu“. *Právní rozhledy*. 2024, roč. 32, č. 9, s. 296-301. ISSN 1210-6410; a ŠTEFKO, M. Výpověď bez uvedení důvodu, možné příklady inspirace. *Právní rozhledy*. 2024, roč. 32, č. 9, s. 292. ISSN 1210-6410.

nová rozhodnutí, ve kterých opakovaně připouští možnost vynucení práv zaměstnanců z řádně neprovedených směrnic vůči soukromoprávním zaměstnavatelům. Potvrzena přitom byla v tomto ohledu nejen povinnost vnitrostátního soudu nepoužít případné rozporné vnitrostátní ustanovení, ale také povinnost soudu rozhodnout tak, že zaměstnavatel má zaměstnanci případný nesoulad právní úpravy kompenzovat (případ *Cresco*).

Při zpětném pohledu je přitom zajímavé, že každý nový rozsudek vyvolá značné akademické debaty, respektive nesouhlasná stanoviska a jeví se jako do určité míry „neočekávaný“. Nejinak je tomu i v posledním rozsudku ve věci *K. L.* z roku 2024, kdy SDEU vůbec poprvé založil přímý účinek směrnice v pracovníprávní oblasti na ustanovení článku 47 Listiny EU stanovícím právo na spravedlivý proces, aniž by současně mělo dojít k porušení jiného práva garantovaného Listinou EU. Bohužel, dle našeho názoru, je další vývoj judikatury značně nepředvídatelný, o čemž svědčí i skutečnost, že generální advokáti (jakožto osoby k této problematice nejpopovolanější) v řadě výše zmiňovaných rozhodnutí navrhovali v rámci svých stanovisek SDEU odlišný přístup.

Z praktického pohledu přitom může případná vynutitelnost řádně neprovedených směrnic vůči soukromoprávním zaměstnavatelům postupně nabývat většího významu. V České republice si budeme muset na konkrétní případ ještě počkat, ale možná se ho (obdobně jako v Polsku) dočkáme. Průlom zákazu přímého horizontálního účinku ovšem zcela nabourává právní jistotu, a navíc ani zaměstnavatelům nedává v praxi reálnou možnost případnému přímému účinku zamezit. Jednak jsou pochopitelně evropská pravidla pro běžné soukromoprávní subjekty značně nepřehledná, respektive není reálné, aby se běžní zaměstnavatelé zamýšleli nad tím, zda může být konkrétní znění českého zákona v rozporu s evropskou směrnicí (respektive Listinou EU). Nelze příliš očekávat, že se zaměstnavatelé pouze za zohlednění odborných komentářů aktivně rozhodnou neaplikovat případné rozporné ustanovení českého právního předpisu.

Současně však i pro zaměstnance může být cesta k uplatnění svých práv trnitá – v případném soudním sporu musí počítat s tím, že soudy budou mít spíše tendenci řídit se platným českým předpisem než dovozovat jeho nesoulad s evropskou právní úpravou. V pracovníprávních sporech spíše nepředpokládáme, že by český soud sám vyhověl žalobě založené na rozporu českého předpisu s právem EU a odhodlal se nepou-

žit odporující ustanovení, aniž by případně předložil nejprve předběžnou otázku k SDEU. České soudy však předběžné otázky v pracovněprávní oblasti téměř nepokládají.⁷⁵ V případě směrnic, které vůbec provedeny nejsou z důvodu pozdní transpozice, však mohou být soudy odvážnější. Toto naznačuje i nedávné rozhodnutí Nejvyššího správního soudu z konce roku 2024, ve kterém Nejvyšší správní soud potvrdil předchozí rozsudek Městského soudu v Praze ohledně přímého účinku ochrany zaměstnanců proti odvetným opatřením vyplývající ze směrnice (EU) 2019/1937 o ochraně oznamovatelů.⁷⁶ Tato směrnice byla v České republice transponována se značnou prodlevou. V daném případě byl přímý účinek namítán vůči státu, tedy nedocházelo k překonání zákazu horizontálního přímého účinku, nicméně i tak představuje rozhodnutí s ohledem na přímý účinek směrnic v pracovněprávní oblasti důležitý signál.

Současně je třeba dodat, že první případ *Mangold* byl pravděpodobně domluvenou kauzou, která měla za cíl otestovat německé soudy a následně též SDEU ohledně možného přímého účinku směrnice ve sporu mezi jednotlivci. Obdobný případ se může objevit i v České republice, pokud se pozdní transpozice směrnic stane normou. Lze tedy shrnout, že řádně neprovedené směrnice rozhodně nejsou hrozbou jen pro „stát“. Soukromoprávní zaměstnavatelé, případně zástupci odborových organizací by si proto měli uvědomit možné praktické dopady nedostatečné transpozice evropských směrnic a při svém zapojení do legislativního procesu nebrat případný rozpor s evropskou legislativou na lehkou váhu.

Seznam bibliografických odkazů

- ADAMS-PRASSL, J. Article 47 CFR and the Effective Enforcement of EU Labour Law: Teeth for Paper Tigers?. *European Labour Law Journal* [online]. 2020, vol. 11, no. 4, s. 391-402 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2399-5556. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/2031952520905383>.
- BARNARD, C. Are Social 'Rights' Rights?. *European Labour Law Journal* [online]. 2020, vol. 11, no. 4, s. 351-363 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2399-5556. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/2031952520905382>.

⁷⁵ Od vstupu České republiky do EU v roce 2004 byla předběžná otázka v pracovněprávních věcech předložena celkem čtyřikrát – dvakrát ze strany Nejvyššího soudu a dvakrát soudem první instance.

⁷⁶ Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the Protection of Persons Who Report Breaches of Union Law. OJ EU L 305, 2019-11-26, s. 17-56.

- BOBEK, M., P. BŘÍZA a P. HUBKOVÁ. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022. 570 s. ISBN 978-80-7400-896-2.
- Case of A. Foster and Others v. British Gas plc* [1990-07-12]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1990, C-188/89.
- Case of Academia de Studii Economice din București v. Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale* [2021-03-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2021, C-585/19.
- Case of Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT and Others* [2013-07-18]. Opinion of Advocate General Cruz Villalón, 2013, C-176/12.
- Case of Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT and Others* [2014-01-15]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2014, C-176/12.
- Case of Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi* [2018-07-25]. Opinion of Advocate General Bobek, 2018, C-193/17.
- Case of Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi* [2019-01-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-193/17.
- Case of D. J. v. Radiotelevizija Slovenija* [2021-03-09]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2021, C-344/19.
- Case of Dansk Industri (DI), Acting on Behalf of Ajos A/S v. Estate of Karsten Eigil Rasmussen* [2016-04-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2016, C-441/14.
- Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-01-31]. Opinion of Advocate General Pitruzzella, 2019, C-55/18.
- Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-05-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-55/18.
- Case of Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail "La Jouvène" and Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon* [2015-03-26]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2015, C-316/13.

- Case of IH v. MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.* [2023-03-02]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2023, C-477/21.
- Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2023-03-30]. Opinion of Advocate General Pitruzzella, 2023, C-715/20.
- Case of K. L. v. X sp. z o.o.* [2024-02-20]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2024, C-715/20.
- Case of M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)* [1986-02-26]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1986, C-152/84.
- Case of Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. v. Tetsuji Shimizu* [2018-11-06]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-684/16.
- Case of Nagy Sándor and Others v. Hajdú-Bihar megyei Kormányhivatal and Others* [2013-10-10]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2013, C-488/12.
- Case of Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG* [2010-01-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2010, C-555/07.
- Case of Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer and Volker Willmeroth v. Martina Brossonn* [2018-11-06]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-569/16 a C-570/16.
- Case of Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry v. Hyvinvointialan liitto ry and Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry v. Satamaoperaattorit ry* [2019-11-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-609/17 a C-610/17.
- Case of Ursula Becker v. Finanzamt Münster-Innenstadt* [1982-01-19]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1982, C-8/81.
- Case of Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.* [2018-04-17]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-414/16.
- Case of Víctor Manuel Julian Hernández and Others v. Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante) and Others* [2014-07-10]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2014, C-198/13.

- Case of Werner Mangold v. Rüdiger Helm* [2005-11-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2005, C-144/04.
- CECCHETTI, L. Something New under the Sun: The Direct Effect of Directives Plus Article 47 Charter in Horizontal Situations in the K. L. Judgment. *Quaderni AISDUE* [online]. 2024, n. 1, s. 297-309 [cit. 2025-02-18]. ISSN 2975-2698. Dostupné z: <https://www.aisdue.eu/rivista-quaderni-aisdue-fasc-n-1-2024/>.
- Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP.* OJ EC L 175, 1999-07-10, s. 43-48.
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation.* OJ EC L 303, 2000-12-02, s. 16-22.
- Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community – Joint Declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on Employee Representation.* OJ EC L 80, 2002-03-23, s. 29-34.
- Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time.* OJ EU L 299, 2003-11-18, s. 9-19.
- Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union.* OJ EU L 186, 2019-07-11, s. 105-121.
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-life Balance for Parents and Carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.* OJ EU L 188, 2019-07-12, s. 79-93.
- Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the Protection of Persons Who Report Breaches of Union Law.* OJ EU L 305, 2019-11-26, s. 17-56.
- Field of Application of the Charter of Fundamental Rights of the European Union. In: *Court of Justice of the European Union* [online]. 2021. 23 s. [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/p1_1043150/en/.

- FOREJTOVÁ, M. a P. MÁDR. Článek 51. In: M. TOMÁŠEK, V. ŠMEJKAL, et al. *Smlouva o fungování EU: Smlouva o EU: Listina základních práv EU: Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 1636-1641. ISBN 978-80-7676-508-5.
- FRANTZIOU, E. Case C-176/12 Association de Médiation Sociale: Some Reflections on the Horizontal Effect of the Charter and the Reach of Fundamental Employment Rights in the European Union. *European Constitutional Law Review* [online]. 2014, vol. 10, no. 2, s. 332-348 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1744-5515. Dostupné z: <https://doi.org/10.1017/S1574019614001205>.
- FRANTZIOU, E. Paid Annual Leave and Collective Agreements after the TSN Judgment (C-609/17 and C-610/17). In: *The EU Law Live Blog* [online]. 2019-11-22 [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://eulawlive.com/blog/2019/11/22/paid-annual-leave-and-collective-agreements-after-the-tsn-judgment-c-609-17-and-c-610-17/>.
- GALLNER, I. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. In: M. FRANZEN, I. GALLNER a H. OETKER, Hrsg. *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*. 5. Aufl. München: C. H. Beck, 2024, s. 1545-1664. ISBN 978-3-406-79377-6.
- Charter of Fundamental Rights of the European Union*. OJ EU C 326, 2012-10-26, s. 391-407.
- KOUKIADAKI, A. Application (Article 51) and Limitations (Article 52(1)). In: F. DORSSEMONT, K. LÖRCHER, S. CLAUWAERT a M. SCHMITT, eds. *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*. 1st ed. Oxford, UK: Hart Publishing, 2019, s. 101-134. ISBN 978-1-5099-2265-9.
- KOVÁCS, E. *Ein europäisches Grundrecht auf Kündigungsschutz: Art. 30 GRC*. 1. Aufl. Wien: Manz, 2002. 594 s. ISBN 978-3-214-02539-7.
- KUNERTOVÁ, T. *Právo EU pro praxi: Aplikační a výkladová úskalí v kontextu případových studií*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2024. 220 s. ISBN 978-80-7676-843-7.
- LOURENÇO, L. Religion, Discrimination and the EU General Principles' Gospel: Egenberger. *Common Market Law Review* [online]. 2019, vol. 56, no. 1, s. 193-208 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1875-8320. Dostupné z: <https://doi.org/10.54648/cola2019008>.

- Metodika k přímé aplikovatelnosti směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie. In: *Ministerstvo spravedlnosti* [online]. 2021. 38 s. [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://oznamovatel.justice.cz/pravni-uprava-a-metodicke-doporuceni/>.
- MUIR, E. The Horizontal Effects of Charter Rights Given Expression to in EU Legislation, from Mangold to Bauer. *Review of European Administrative Law* [online]. 2019, vol. 12, no. 2, s. 185-215 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1874-7973. Dostupné z: <https://doi.org/10.7590/187479819x15840066091312>.
- PICHT, J. a V. HANZAL. Několik poznámek k diskusi na téma „propuštění zaměstnance bez udání důvodu“. *Právní rozhledy*. 2024, roč. 32, č. 9, s. 296-301. ISSN 1210-6410.
- RANDLOVÁ, N. a V. KALINA. Zhodnocení rozporu zákoníku práce a české pracovněprávní judikatury s právem EU a judikaturou Soudního dvora EU. *Práce a mzda*. 2023, roč. 71, č. 3, s. 29-42. ISSN 0032-6208.
- RIESENHUBER, K. *European Employment Law: A Systematic Exposition*. 2nd ed. Cambridge: Intersentia, 2021. 1013 s. Ius Communitatis, vol. 4. ISBN 978-1-83970-151-1.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 5. 12. 2024, sp. zn. 3 As 309/2023.*
- SCHLACHTER, M. Drittwirkung von Grundrechten der EU-Grundrechtecharta. *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* [online]. 2019, Jg. 18, Nr. 2, s. 53-58 [cit. 2025-02-18]. ISSN 1868-7938. Dostupné z: <https://doi.org/10.37307/j.1868-7938.2019.02.04>.
- Sněmovní tisk 775: Novela zákona – zákoník práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2024-08-27 [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=775>.
- ŠLOSARČÍK, I. Expanze doktríny přímého účinku směrnic: kauza Küçükdeveci. *Jurisprudence*. 2010, roč. 19, č. 2, s. 32-38. ISSN 1212-9909.
- ŠTEFKO, M. Výpověď bez uvedení důvodu, možné příklady inspirace. *Právní rozhledy*. 2024, roč. 32, č. 9, s. 291-296. ISSN 1210-6410.

UNSELD, Ch. Effektiver Rechtsschutz jenseits von effet utile? – Art. 47 GRCh stärkt den Zugang zum Recht. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*. 2024, Jg. 35, Nr. 12, s. 556-559. ISSN 0937-7204.


VÁCHA, J. a N. RANDLOVÁ. Více pracovněprávních vztahů zaměstnance u stejného zaměstnavatele: rozsudek Nejvyššího soudu v rozporu se závěry Soudního dvora EU. *Práce a mzda*. 2023, roč. 71, č. 7-8, s. 7-13. ISSN 0032-6208.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

JUDr. Tereza Erényi, LL.M.

Právnická fakulta
Univerzita Karlova v Praze
Náměstí Curieových 901/7
116 40 Praha 1
Česká republika

tereza.erenyi@prkpartners.com

 <https://orcid.org/0009-0004-0756-0104>

