

# **Sociální ochrana zaměstnanců**

*JUDr. Jana Komendová Ph.D.*

# Program přednášky

1. Obecné vymezení problematiky
2. Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
3. Ochrana zaměstnance při převodu podniku nebo části podniku
4. Ochrana zaměstnanců při hromadném propouštění

# Sociální ochrana zaměstnanců

- Změny ve struktuře zaměstnavatele – dopad na větší počet zaměstnanců i na trh práce
- Rozdílná úprava ve členských státech měla dopad na fungování vnitřního trhu – v tzv. zlatém věku pracovního práva (70. léta 20.století) přijata úprava týkající se ochrany zaměstnanců při:
  - 1) platební neschopnosti zaměstnavatele
  - 2) hromadném propouštění
  - 3) převodu zaměstnavatele (části zaměstnavatele)

# Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti jejich zaměstnavatele

- Platební neschopnost zaměstnavatele – dopad do sociální sféry zaměstnanců i jejich rodin
- Současná úprava - směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele – nahradila předchozí úpravu

# Základní pojmy

- **Platebně neschopný zaměstnavatel** - pokud bylo na základě platební neschopnosti zaměstnavatele požádáno o zahájení kolektivního řízení podle příslušných právních a správních předpisů členského státu, jehož součástí je částečné nebo úplné zabavení aktiv zaměstnavatele a jmenování likvidátora nebo osoby s podobnou funkcí, pokud orgán, který je příslušný na základě zmíněných právních a správních předpisů,
  - a) buď rozhodl o zahájení řízení; nebo
  - b) konstatoval konečné zavření podniku nebo provozovny zaměstnavatele a nedostatek volných aktiv opravňujících k zahájení řízení.

# Účel úpravy a rozsah

- Zajistit nesplacené pohledávky zaměstnanců vůči zaměstnavateli alespoň v minimální výši
- Pohledávky zaměstnanců vznikající z pracovních smluv nebo pracovních poměrů a, pokud to stanoví vnitrostátní úprava odstupné při skončení pracovního poměru

# Nemožnost vyloučení ochrany

- zaměstnance na částečný pracovní úvazek ve smyslu směrnice 97/81/ES;
- zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou ve smyslu směrnice 1999/70/ES;
- zaměstnance v dočasném pracovním poměru ve smyslu čl. 1 bodu 2 směrnice 91/383/EHS.
- členské státy nesmějí stanovit minimální dobu trvání pracovní smlouvy nebo pracovního poměru jako podmínku pro to, aby zaměstnanci mohli uplatnit své nároky podle této směrnice.

# Záruka splacení pohledávek zaměstnanců

- Povinnost členských států zajistit vyplacení pohledávek zaměstnanců vůči platebně neschopnému zaměstnavateli provedla záruční instituce
- Možnost stanovit horní hranici úhrady prováděné záruční institucí (sociální účel směrnice)



# Zásady organizace záručních institucí

- a) majetek institucí musí být nezávislý na provozním jmění zaměstnavatelů a musí být vytvořen tak, aby nemohl být v úpadkovém řízení zabaven;
- b) zaměstnavatelé musí přispívat na financování, ledaže je plně zajištěno orgány veřejné moci;
- c) povinnost institucí uhradit pohledávky je nezávislá na splnění povinnosti přispívat na financování.

# Implementace v ČR

- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele
  - Mzdové nároky zaměstnanců
    - Z pracovního poměru
    - Z dohody o pracovní činnosti
- Vylouční zaměstnanců pracujících na základě dohod o provedení práce

# Úprava

- Záruční instituce – Úřad práce
- Zaměstnanec může požádat kterýkoli úřad práce
- Maximální výše vyplacené Úřadem práce je 1,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství

# Ochrana zaměstnanců při převodu podniku nebo části podniku

- Úprava obsažena ve směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů

# Rozsah působnosti

- Smluvní převod nebo sloučení
- Veřejné i soukromé podniky, které vykonávají hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle
- Převodem není správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy
- Převod – převod hospodářské jednotky, která si zachovává svoji identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou

# Důsledky převodu

- Ochrana zaměstnanců spočívá v zachování jejich práv – přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů existujících ke dni převodu
- Právo na stejné pracovní podmínky a podmínky odměňování
- Zachování rovněž práv vyplývajících z kolektivních smluv
- Samotný převod podniku nebo části podniku nesmí být důvodem propouštění

# Ochrana zaměstnanců při hromadném propouštění

- Hromadné propouštění – dopad na existenci pracovněprávních vztahů zaměstnanců i na trh práce
- Úprava - směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

# Hromadné propouštění

Možnost členského státu definovat:

1. buď v období 30 dnů

alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,

- alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,

- alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců

2. v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích



# Povinnosti zaměstnavatele

## Informovat zaměstnance o:

- Důvodech plánovaného propouštění,
- Počtu a kategoriích zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- Počtu a kategoriích zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání,
- Době, kdy se má propouštění uskutečnit,
- Kritéria výběru hromadně propuštěných zaměstnanců

# Povinnosti zaměstnavatele

Konzultovat se zaměstnanci (zástupci zaměstnanců)

1. Možnost předcházení hromadného propouštění
2. Omezení počtu zaměstnanců, kteří mají být hromadně propuštěni
3. Zmírnění důsledků hromadného propouštění

# Implementace v ČR

Zákoník práce – případy, kdy dochází k výpovědi dle ust. 52 písm. a) až c)

a) Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

b) Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části

c) Nadbytečnost zaměstnance