

Sekundární právo v oblasti sociální politiky

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

Program přednášky

1. Pracovní doba a doby odpočinku
2. Prekérní pracovněprávní vztahy
 - práce na částečný úvazek
 - pracovní poměry na dobu určitou
 - agenturní zaměstnávání
3. Sociální ochrana zaměstnanců
 - ochrana zaměstnanců při hromadném propouštění
 - ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
 - ochrana zaměstnanců při převodech podniků nebo části podniků

Pracovní doba - úprava

- **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (nahradila předchozí úpravu obsaženou ve směrnici 1993/104)**

Věcný rozsah působnosti:

- Délka týdenní pracovní doby
- Týdenní odpočinek
- Denní odpočinek
- Přestávky
- Dovolená
- Některé aspekty noční práce
- Některé aspekty práce na směny

Cíle právní úpravy pracovní doby

- Zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy,
- Dostatečná doba odpočinku pro všechny pracovníky,
- Nutnost omezit délku noční práce, včetně přesčasové práce

Základní pojmy

- **Pracovní doba** - jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi,
- **Doba odpočinku** - každá doba, která není pracovní dobou,
- **Noční doba** - každá doba v délce nejméně sedmi hodin, která ve všech případech musí zahrnovat dobu 0:0 a 5 h,
- **Práce na směny** - způsob organizace práce ve směnách, při kterém pracovníci jeden druhého střídají na stejných pracovištích podle určitého rozvrhu, včetně střídajících se turnusů (nepřetržitý nebo přerušovaný), nutnost pracovat v různou dobu během určitého období dnů nebo týdnů

Požadavky na pracovní dobu

- Maximální stanovená týdenní pracovní doba – 48 h včetně práce přesčas
- Denní odpočinek - 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin
- Týdenní doba odpočinku - za každé období sedmi dnů minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin + jedenáctihodinový denní odpočinek
- Přestávky v práci - při pracovní době delší než šest hodin nárok na přestávku na odpočinek
- Dovolená za kalendářní rok - nejméně čtyři týdn, placené dovolené, nemožnost proplacení dovolené kromě případů skončení pracovního poměru

Práce na částečný úvazek

- **Směrnice Rady 97/81/ES týkající se rámcové dohody o práci na částečný úvazek uzavřené mezi organizacemi INICE, CEEP a ETUC**
 - Účelem je zajistit, aby zaměstnanci s kratší pracovní dobou nebyli diskriminováni, jde častěji o ženy – dopad i na zákaz diskriminace z důvodu pohlaví.
 - Jde o důležitý prvek slučování rodinného a pracovního života.
 - Práce na částečný úvazek má být založena na dobrovolnosti

Pracovní poměr na dobu určitou

- **Směrnice Rady 99/70 /ES týkající se rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC**
- Cíl úpravy . zlepšit kvalitu práce na dobu určitou
 - Vytvořit rámec proti zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou
 - Zamezit uzavírání opakovaných pracovních poměrů na dobu určitou
- a) stanovením objektivních důvodů ospravedlňujících opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou
- b) stanovením maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou
- c) stanovením maximálního počtu sjednaných pracovních poměrů na dobu určitou

Agenturní zaměstnávání – dočasná práce

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104 o **agenturním zaměstnávání**
- Cíl – Zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání
 - prohlášením agentur za zaměstnavatele
 - stanovením zákazu diskriminace s agenturními zaměstnanci
- Stejně pracovní podmínky jako kmenoví zaměstnanci uživatele

Sociální ochrana zaměstnanců

- Změny ve struktuře zaměstnavatele – dopad va 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 týkajících se ochrany zaměstnanců při:
 - 1) platební neschopnosti zaměstnavatele
 - 2) hromadném propouštění
 - 3) převodu zaměstnavatele (části zaměstnavatele)

Ochrana zaměstnanců při hromadném propouštění

- Hromadné propouštění – dopad na existenci pracovněprávních vztahů zaměstnanců i na trh práce
- Úprava - **směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění**
- Možnost členského státu definovat hromadné propouštění:
 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

Konzultovat se zaměstnanci (zástupci zaměstnanců)

Možnost předcházení hromadného propouštění
Omezení počtu zaměstnanců, kteří mají být hromadně propuštěni
Zmírnění důsledků hromadného propouštění

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti jejich zaměstnavatele

- Platební neschopnost zaměstnavatele – dopad do sociální sféry zaměstnanců i jejich rodin
- Současná úprava - **Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele** – nahradila předchozí úpravu
- Účel úpravy
 - Zajistit nesplacené pohledávky zaměstnanců vůči zaměstnavateli alespoň v minimální výši
 - Pohledávky zaměstnanců vznikající z pracovních smluv nebo pracovních poměrů
- 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)

Ochrana zaměstnanců při převodech podniku nebo části podniku

- Úprava - směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 1 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů
- Ochrana prostřednictvím
 - zachování práv v případě převodu,
 - zákazu propouštění z důvodu převodu,
 - zachování statusu a funkce zástupců zaměstnanců,
 - informování a projednání se zaměstnanci