

# **Prekérní formy práce, sociální ochrana zaměstnanců**

*JUDr. Jana Komendová, Ph.D.*

# Program přednášky

1. Prekérní formy práce – vymezení,
2. Účel úpravy,
3. Práce na částečný úvazek, pracovní poměry na dobu určitou, agenturní zaměstnávání, práce na dálku,
4. Sociální ochrana zaměstnanců,
5. Účel úpravy,
6. Ochrana zaměstnanců při hromadném propouštění, při platební neschopnosti zaměstnavatele a při převodu podniku

# Prekérní formy zaměstnávání

## Typická forma práce:

- Výkon práce po stanovenou týdenní pracovní dobu,
- Pracovní poměr uzavřený přímo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- Pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou,
- Výkon práce na pracovišti zaměstnavatele

Prekérní forma práce – jeden nebo více znaků chybí

# Účel úpravy

- Podpora flexibilních forem práce na smluvním základě,
- Zajištění minimální úrovně ochrany zaměstnanců vykonávající tyto formy práce ve všech členských státech,
- Zajistit rovné zacházení a zákaz diskriminace z důvodu typu pracovněprávního vztahu

# Práce na částečný úvazek

- Úprava - Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- Cíl – zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců vykonávajících práci na částečný úvazek, zabránit nerovnému zacházení z důvodu výkonu práce na částečný úvazek,
- Formy ochrany.
  - Výkon práce na částečný úvazek na dobrovolném základě,
  - Možnost přechodu na plný úvazek v souladu s potřebami zaměstnance a zaměstnavatele,
  - Rozdílné zacházení z důvodu práce na částečný úvazek musí být objektivně odůvodnitelné

# Pracovní poměry na dobu určitou

- Úprava – Směrnice Rady o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- Rozsah působnosti - veřejný i soukromý sektor, pracovní smlouvy nebo pracovní poměry uzavřené přímo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (vyloučení agenturního zaměstnávání)
- Účel – zlepšit povahu práce na dobu určitou,
  - Zabránit zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou,
  - Zabránit diskriminaci zaměstnanců z důvodu pracovního poměru na dobu určitou,
  - Zajistit informování zaměstnanců na dobu určitou o pracovních místech na dobu neurčitou u zaměstnavatele

# **Způsoby zabránění zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou**

Členské státy mají povinnost přijmout alespoň jedno z těchto opatření.

1. Stanoviti objektivní důvody pro uzavírání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou,
2. Stanovit maximální dobu trvání pracovních poměrů na dobu určitou,
3. Stanovit maximální počet obnovení pracovních poměrů na dobu určitou

# Agenturní zaměstnávání

- Úprava- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání,
- Účel – zlepšit povahu práce agenturních zaměstnanců,
  - zajistit rovné zacházení s agenturními zaměstnanci zejména, pokud jde o pracovní podmínky a podmínky odměňování,
  - požadavek – agentury práce mají postavení zaměstnavatelů

# Práce na dálku

- Úprava – Rámcová dohoda UNICE, CEEP a UEAPME o práci na dálku, nemá formu směrnice
- Účel zlepšit povahu práce na dálku, zabránit nerovnému zacházení se zaměstnanci vykonávajícími práci mimo pracoviště zaměstnavatele.
- Formy ochrany.
  - Dobrovolný charakter práce na dálku,
  - Ochrana BOTP,
  - Ochrana soukromí a osobních dat,
  - Péče o zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele

# 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
- Účel úpravy - 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

# 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)

# 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 jejích 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

Konzultovat se zaměstnanci (zástupci zaměstnanců) mj.:

1. Možnost předcházení hromadného propouštění,
2. Počet a profesní složení zaměstnanců, kteří mají být dotčeni,
3. Zmírnění důsledků hromadného propouštění