Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v ES

Sociální ochrana zaměstnanců

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 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

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 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 zaměstnáni,

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 propuštění
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