

PRÁVNÍ RÁDCE⁵₂₀₀₄

<http://pravniradce.ihned.cz/prirucka>

Legislativa Evropské unie v českém pracovním právu

JUDr. Ladislav Jouza

Vstup do Evropské unie ovlivní občany České republiky
v oblasti pracovní, sociální, zaměstnanecké a rozšíří sociální práva
a možnost uplatnit se se svými schopnostmi a dovednostmi i mimo ČR.
Začlenění do EU přináší zásadní změny i do činnosti firem v ČR,
vystupující v právním řádu ČR jako zaměstnavatelé.

1. Český zaměstnavatel po vstupu do EU	II
2. Evropská rada zaměstnanců	IV
3. Personální agentury a práce v EU	IV
4. Uznávání kvalifikace	V
5. Bez diskriminace v zaměstnání	V
6. Pracovní doba	VI
7. Mzdy v EU	VI
8. Ochrana zdraví zaměstnanců	VII
9. Ochrana osobních údajů zaměstnanců	VII
10. Pracovní poměry na dobu určitou	VIII
11. Práce na částečný úvazek	IX
12. Informační povinnost zaměstnavatele	IX
13. Rodičovské volno	IX
14. Ochrana zaměstnanců při hromadném propouštění	IX
15. Zajištění přechodu práv a nároků	IX
16. Ochrana zaměstnanců při insolventnosti zaměstnavatele	X
17. Zákaz práce dětí	XI
18. Důchody a sociální příspěvky	XI
19. Přehled právních aktů EU v oblasti sociální problematiky	XI

1. ČESKÝ ZAMĚSTNAVATEL PO VSTUPU DO EU

Podnikatel nebo jiný zaměstnavatel v ČR se po vstupu do EU musí řídit nejen vnitrostátním právem, ale i právem EU. Dodržení této povinnosti zvyší náročnost na práci personálních i mzdově-právních útvarů jednotlivých firem.

Vstup do EU je spojen s otevřením evropského trhu, volným pohybem pracovních sil, služeb, zboží a kapitálu. Pro podniky i zaměstnance bude jednou z nejvýznamnějších výhod volný pohyb osob, ať už za prací, podnikáním nebo studiem.

Podle Smlouvy o založení ES se volným pohybem osob rozumí zejména právo občanů EU ucházet se o zaměstnání, podnikat či studovat na území ostatních členských států. Za tímto účelem se tam mohou volně pohybovat a v členském státě zůstat po ukončení zaměstnání či studia.

Tato práva upravuje např. nařízení Rady č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství. Podle tohoto nařízení státní příslušník členského státu má právo, bez ohledu na místo jeho bydliště, zahájit pracovní činnost (popř. činnost jako osoba samostatně výdělečně činná) na území jiného členského státu v souladu se zákony a předpisy, kterými se řídí zaměstnávání státních příslušníků tohoto státu. Přijetí do pracovní činnosti nemůže být závislé na kritériích souvisejících se zdravotním stavem nebo na jiných hlediscích. Pracovník bude mít další výhody jako občané státu EU, v němž bude pracovat. Jde např. o členství v odborech, sociální a daňové výhody, zajištění bydlení apod.

Článek 10 nařízení Rady č. 1612, který je rovněž přímo aplikovatelný v ČR po jejím vstupu do EU, uvádí, že obdobná práva v souvislosti s volným pohybem osob mají i rodinní příslušníci zaměstnance. Jde o manželku zaměstnance a jeho potomky, jsou-li mladší 21 let nebo jsou jím vyživováni a dále o vyživováni osoby příbuzné ve vzestupné řadě pracovníka a jeho manželky.

V případech, kdy pracovník vykonává na území jiného členského státu činnost jako zaměstnanec firmy nebo samostatně, má jeho manželka a jeho děti, které jsou mladší 21 let nebo jsou na něho výživou odkázány, právo vykonávat jakoukoliv činnost jako zaměstnané osoby na celém území stejného státu, a to i v případech, nejsou-li státními příslušníky žádného členského státu EU. I oni budou mít rovný přístup na trh práce v zemi EU.

VYSÍLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ DO EU

Zákoník práce je s právem EU ohledně volného pohybu osob „za prací“ plně v souladu. Ustanovení § 6, které nabývá účinnosti po vstupu ČR do EU, stanoví, že na zaměstnance vyslaného k výkonu práce na území členského státu EU, se vztahuje právní úprava členského státu, ve kterém je práce konána. To platí i pro zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu, který byl vyslán k výkonu práce na území ČR. Práv-

ní úprava se týká délky pracovní doby a doby odpočinku, dovolené na zotavenou, minimální mzdy, minimálních mzdových tarifů a příplatků za práci přesčas, pracovních podmínek žen a mladistvých a zaměstnanců pečujících alespoň o jedno dítě mladší tří let a rovného zacházení s muži a ženami a zákazu diskriminace.

Právo členského státu se však neuplatní, jsou-li nároky z právních předpisů členského státu ES, z něhož byl zaměstnanec vyslán, pro něho výhodnější nebo není-li doba vyslání delší než jeden měsíc (pro účely minimální mzdy) nebo výkon práce nepřesáhne 22 dnů v období posledních 12 měsíců od počátku vyslání (např. pro účely dovolené).

Tato nová úprava § 6 zákoníku práce se vztahuje na zaměstnance, kteří budou na území členského státu EU vysláni zaměstnavatelem, prakticky jde o pracovní cestu nebo o delší pracovní pobyt.

Zvláštním druhem pracovní činnosti v zemích EU bude vysílání občanů ČR (národních expertů) do orgánů EU. Vláda ČR rozhodla, že vysílání národních expertů a jejich působení v institucích EU bude řešeno prostřednictvím důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. To bude znamenat, že zaměstnavatel může vyslání svého zaměstnance do orgánů EU považovat za důležitou osobní překážku v práci a poskytne mu na dobu uvolnění pracovní volno s náhradou mzdy. Tento postup je plně v souladu s právními předpisy EU, které upravují vysílání národních expertů a jejich působení v institucích EU.

Vzhledem k tomu, že doba působení zaměstnance v institucích EU může činit až čtyři roky, přičemž zaměstnavatel nemá nárok na refundaci nákladů na náhradu mzdy zaměstnance od orgánů EU, je vázáno vyslání zaměstnance na rozhodnutí zaměstnavatele. V případě, že zaměstnavatel bude souhlasit s působením zaměstnance v orgánu EU, je povinen mu poskytnout po tuto dobu pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

DO EU NA BRIGÁDU

Právo Evropské unie (nařízení č. 1612/68) ovšem umožňuje, aby v členském státě EU čeští občané vykonávali krátkodobé práce (nesprávně nazývané „brigády“), aniž by byli do tohoto státu vysláni českým zaměstnavatelem. V tomto případě se § 6 odst. 2 zákoníku práce neuplatní a práva a nároky českého zaměstnance v pracovním poměru v členském státu EU se budou v plném rozsahu řídit předpisy tohoto státu. Nepůjde tedy jen o nároky uvedené v § 6 zákoníku práce, jako je např. délka dovolené nebo pracovní doby, ale o způsoby odměňování, výši mzdy, bezpečnost při práci, nároky při organizačních změnách nebo při přechodu práv na jiného zaměstnavatele apod.

Pro občana ČR, který bude mít zájem si tak „přivydělat“, to nebude z právního hlediska jednoduché. Měl by ve vlastním zájmu znát základní právní nároky, které se týkají pracovní, byť krátkodobé činnosti v EU.

Měl by se již předem zajímat o takové pracovní právní nároky, jako je např. délka pracovní doby, odpočinek po práci, mzdové tarify, minimální mzda apod.

Vzhledem k tomu, že právo EU umožňuje volný pohyb pracovních sil, nebude muset mít český zaměstnanec pro práci v EU povolení, s jedinou výjimkou, a tou je tzv. přechodné období týkající se volného pohybu pracovní síly a tedy možností pracovat v zemích EU. Přechodné období znamená, že dva roky po vstupu do EU může současných 15 členských států EU uplatňovat vlastní národní opatření ve vztahu k budoucím novým členům. V závislosti na tom, jak liberální, nebo restriktivní národní opatření budou, může dojít buď ke zcela otevřenému přístupu na trh pracovních sil z nových členských států nebo k uzavřenějšímu trhu práce.

V současnosti o omezení v přístupu českých občanů na trh práce neuvažují Irsko a Velká Británie, při splnění určitých podmínek i Nizozemsko a Finsko. Pro ostatní členské státy bude i nadále platit, že nejprve je nutné získat pracovní smlouvu od konkrétního zaměstnavatele a na jejím základě pracovní povolení. O omezení nejméně na dva roky uvažují Francie, Lucembursko, Portugalsko, Španělsko, Švédsko a Řecko a možná až na sedm let Rakousko a Německo.

Jednodušší to mají studenti. V rámci studijních pobytů nebo vládních programů mají šanci v cizině získat na několik měsíců práci. Největší nabídka je z USA, v závěsu pak z Velké Británie. Zvláštní kapitolou krátkodobých prací v cizině jsou au-pair spojené s výukou jazyků. Dívky, které budou pečovat o děti v cizině, nemusejí ani teď získávat pracovní povolení. Po vstupu ČR do EU však už nebudou nutné ani zvací dopisy pro imigrační úřady do Anglie a Irsku.

Od roku 2006 začne na úseku volného pohybu osob mezi členskými státy EU platit nová směrnice EU, kterou schválil Evropský parlament 10. 3. 2004. Občanům EU, kteří se rozhodnou žít nebo pracovat v jiném členském státě EU, v mnoha směrech usnadní jednání s úřady a nebudou muset absolvovat zdlouhavou proceduru vyřizování povolení k pobytu. Bude stačit registrace na nejbližším úřadě. Snazší bude rovněž získání trvalého pobytu v hostitelské zemi. Občan bude muset pouze prokázat, že v zemi pobývá legálně minimálně pět let. Až směrnice vstoupí v roce 2006 v platnost, bude se tato lhůta počítat i zpětně. Čechům se bude legálně strávená doba v členské zemi EU započítávat však až od 1. května 2004.

OBČAN EU V ČESKÉ FIRMĚ

Může ovšem nastat opačná situace, kdy občan státu EU bude mít zájem pracovat u české firmy na území ČR. Nebude-li na tuto práci vyslán firmou z EU, jde o stejnou situaci, jako když český zaměstnanec pracuje ve státě EU. Pracovní právní nároky občana EU pracujícího v české firmě se řídí § 6 odst. 1 zákoníku práce, popř. zákonem č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém.

Podle § 6 odst. 1 zák. práce se pracovní právní vztahy mezi zaměstnanci a cizozemskými zaměstnavateli na území ČR, jakož i mezi cizinci pracujícími na území ČR a tuzemskými zaměstnavateli řídí zákoníkem práce, nestanoví-li právní předpisy o mezinárodním právu soukromém jinak.

Zákon č. 97/1963 Sb. stanoví, že poměry z pracovní smlouvy se řídí – nedohodnou-li se účastníci jinak – právem místa, kde pracovník vykonává práci. Zaměstnavatel a cizinec si tedy mohou zvolit právo jakéhokoli státu, tedy i právo státu, které není domovem ani jednoho z účastníků. Potom však platí toto právo jako celek, a nelze oddělovat jednotlivé části a podle nich posuzovat práva a nároky. Nedojde-li tedy k jiné dohodě, řídí se práva a nároky občanů EU, kteří mají pracovní smlouvu s naším zaměstnavatelem, zákoníkem práce a dalšími pracovní právními předpisy. Účastníci (zaměstnavatel a zaměstnanec) nejsou ve volbě práva omezení na právní řád zaměstnavatele, zaměstnanec či místa výkonu práce, ale mohou si zvolit právní řád zcela odlišný.

Výjimkou je jen případ, že by zvolený právní předpis cizího státu nemohl být u nás použit, neboť by se účinky tohoto použití přičily zásadám společenského a státního zřízení ČR a jejího právního řádu. Při neplatnosti volby cizího právního řádu by se pracovní poměr řídil českým právem.

Občané EU, kteří mají zájem u nás pracovat, mnohdy vykonávají funkce v obchodních společnostech nebo na jiných pracovištích. Většinou jde o vedoucí funkce, do nichž – podle našeho zákoníku práce – musí být zaměstnanec jmenován, aby vznikl platný pracovní poměr.

Nezvolí-li si účastníci jiný právní řád, bude rozhodující § 27 a § 65 zákoníku práce. Pracovní poměr vznikne jmenováním za podmínek, které jsou uvedeny v § 27 zák. práce, popř. v jiném předpise. Odvolání z funkce a pozdější další zaměstnání může zaměstnavatel provést jen ve smyslu § 65 zák. práce. Jestliže by si však účastníci zvolili jiné než české právo, mohli by založit pracovní poměr i pracovní smlouvou, i když to zákoník práce nepřipouští, tedy v případech, kdy se pracovní poměr zakládá jmenováním. Vzniklý pracovní poměr by se řídil právním řádem, který si účastníci zvolili.

Pracovní právo cizího státu si účastníci nemohou zvolit ani tehdy, mají-li zájem uzavřít dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Tyto dohody jsou specifickou úpravou našeho zákoníku práce a právní řady cizích států tyto instituty neupravují.

Odměna za práci u zahraničních firem, které podnikají na území ČR nebo občanů EU zaměstnaných v českých firmách, se řídí zákonem č. 1/1999 Sb., o mzdě, a je výsledkem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Odměna je splatná v české měně, kromě případů, kdy zaměstnanec pracuje v zahraničí a dohodne se se zaměstnavatelem, že mu odměna bude vyplacena v cizí měně.

Agentura a uživatel budou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou, nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Budou-li po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, bude agentura práce povinna na žádost i bez žádosti přiděleného zaměstnance zajistit rovné zacházení. Dočasně přidělený zaměstnanec bude mít právo se domáhat u agentury práce uspokojení nároků, které mu z toho vznikly. To se bude týkat i zprostředkování zaměstnání do zemí EU.¹⁾

4. UZNÁVÁNÍ KVALIFIKACE

Nezbytným předpokladem pro práci občanů ČR ve státech EU a naopak občanů EU u nás, je dosažení potřebné kvalifikace pro zvolenou pracovní činnost. Tento požadavek souvisí s uznáváním odborné kvalifikace, které zaměstnanec dosáhl pro účely výkonu povolání v příslušném státě EU. Tato oblast nebyla v ČR právně upravena, EU nám absenci těchto předpisů neustále vytýkala. Tento nedostatek odstranil nový zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států EU, který nabývá účinnosti dnem vstupu ČR do EU.

Nová právní úprava vychází z principu volného pohybu osob, nediskriminace na základě státní příslušnosti a zásady vzájemného uznávání. Hlavní ideou zákona je, že osobě, která je v jednom členském státě dostatečně kvalifikovaná k výkonu určitého povolání, musí být povolen přístup ke stejnému povolání v jiném členském státě, a to i tehdy, jestliže se požadované vzdělání a příprava liší do určité míry v trvání nebo obsahu. Omezení se připouští jen z důvodů naléhavého veřejného zájmu, a pouze v míře nezbytné k zajištění ochrany příslušného naléhavého veřejného zájmu. Příslušné úřady jsou oprávněny pro výkon činnosti v ČR vyžadovat od státního příslušníka EU splnění pouze těch podmínek, které zvláštní právní předpis vyžaduje od občana ČR.

Nový zákon nezakládá uchazečům z EU právní nárok pracovat v ČR v povolání, které si vybrali, ale dává jim právo, aby jejich kvalifikace byla posouzena orgánem za tímto účelem určeným ve správním řízení v zákonem stanovené lhůtě a s možností dalšího přezkoumání tohoto rozhodnutí (tzv. uznávací orgán). Výsledkem řízení o uznání odborné kvalifikace uchazeče je výrok, je-li uchazeč odborně způsobilý pro výkon činnosti podle zvláštního právního předpisu ČR. Tento výrok mu zaručuje právo výkonu dané činnosti jen tehdy, není-li přístup k určité činnosti podmíněn dalšími požadavky. Možnou překážkou je i omezená nabídka pracovních příležitostí v ČR. Z toho vyplývá, že uchazeč o zaměstnání, kterému byla uznána odborná kvalifikace, nemůže na základě tohoto rozhodnutí nárokovat přijetí do pracovního poměru v ČR.

O uznání odborné kvalifikace občanů ze státu EU bude rozhodovat tzv. uznávací orgán, kterým je Ústřední správní úřad ČR, v jehož působnosti je dotyčná činnost. Výjimka z uznávání odborné kvalifikace je v zákoně uvedena v § 5. Jde o osoby, které jsou z jiného členského státu EU a na území ČR budou poskytovat ojediněle nebo dočasně služby, jejichž součástí je výkon předmětné činnosti. Tyto osoby mohou vykonávat tuto činnost na území ČR bez uznání odborné kvalifikace.

5. BEZ DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ

Zásada rovnosti a zákaz diskriminace, vycházející ze Smlouvy o EHS a z řady směrnic a nařízení EU, představuje jedno ze základních práv a je klíčovým principem v právu ES. V tomto právu je zásadě rovnosti přikládán maximální význam. Jde o legislativu, která je společná všem členským státům a má přednost před vnitrostátním právem.

Právo EU ve vztahu k pracovněprávním předpisům ČR je nutné posuzovat při uplatňování práv a nároků, které pro zaměstnance i zaměstnavatele vyplývají z pracovněprávních vztahů. Jde tedy o tzv. závislou činnost, která v pracovním právu ČR sice není definována, ale je nutno ji rozeznávat od „*závislé činnosti*“ v pojetí práva EU, které je mnohem širší.

Pojem „*ekonomicky závislá práce*“ není v právním řádu ČR upraven. V členských státech EU považují za určitý druh „*závislé činnosti*“ i situace, kdy ekonomicky závislí pracovníci vykonávají samostatnou činnost pro osobu podle smlouvy o poskytování služeb a svým příjmem jsou výlučně závislí na jediném odběrateli. V ČR může být tato činnost v určité specifické podobě vykonávána na základě živnostenského listu nebo podle smlouvy podle obchodního zákoníku. Podmínky, práva i povinnosti vyplývající z tohoto vztahu, jsou zpravidla upraveny v příslušné smlouvě. Nelze však říci, že osoba samostatně výdělečně činná, vykonávající práce podle smlouvy pro jiný subjekt, je na něm ekonomicky závislá. Tato osoba může vykonávat stejné nebo podobné práce i pro jiný či další subjekt nebo pracovat nárazově, v kampani, podle potřeby dohodnuté ve smlouvě apod.

Uvažovali-li bychom z hlediska práva EU o situaci, že práce tzv. „*ekonomicky závislého pracovníka*“ se neliší od práce odběratelových zaměstnanců, pak by podle předpisů v ČR mohlo jít o tzv. švarcsystém. Podle práva ČR by tito zaměstnanci odběratele vykonávali ve státech EU stejné práce, tedy realizují předmět činnosti odběratele, jaké dodává či vykonává pro tohoto odběratele jiný subjekt. Plnění těchto úkolů, které vyplývají z předmětu činnosti zaměstnavatele, musejí být plněny zaměstnavatelem v pracovněprávních vztazích (kromě výjimek). Tuto zásadu upravuje § 1 odst. 6 zákona o zaměstnanosti a její dodržování kontrolují úřady práce. Je-li porušena, mohou právnické nebo fyzické osobě uložit pokutu až do částky 250 tisíc korun, v případě opětovného porušení až do částky jednoho milionu korun.

„Závislá činnost“ je nepřímou definována v § 6 odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmu. Pro daňové účely se za závislou činnost považuje činnost, v níž subjekt příjmy dosáhl ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a při jehož realizaci byl povinen dbát příkazů plátce. Zjistil-li by finanční úřad, že vztah zaměstnance-živnostníka a zaměstnavatele-firmy nebo vztah živnostník-živnostník, měl charakter vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, považuje příjem takového živnostníka za příjem ze závislé činnosti a neodvedená daň je doměřena zaměstnavateli, včetně penále.

Vzhledem k tomu, že tento typ ekonomicky závislých pracovníků v uvedeném pojetí v ČR neexistuje, nepřijala vláda k řešení těchto otázek žádná opatření. Ekonomicky závislá práce nemůže být upravována ani kolektivními smlouvami s ohledem na skutečnost, že tyto smlouvy mohou upravovat pouze práva a nároky, které umožňují pracovněprávní předpisy. Uvažuje se o tom, aby pojem „závislá činnost“ byl upraven, popř. definován, v nové koncepci pracovněprávních vztahů, např. v novém zákoníku práce.

Vymezení pojmu „závislá činnost“ v určitých případech i na osoby samostatně výdělečně činné, jak je naznačováno v některých materiálech EU, není pro ČR aplikovatelné, zejména s ohledem na způsob a právní zajištění sociální ochrany a pracovněprávních nároků, jak vyplývají ze zákoníku práce.

Rozlišení mezi samostatně výdělečně činnými pracovníky a zaměstnanci je v ČR provedeno v pracovněprávních předpisech. Zaměstnanci mohou působit pouze u zaměstnavatele (právnícké nebo fyzické osoby) a činnost u něho vykonávat v pracovněprávním nebo obdobném vztahu. Požívají ochrany podle pracovněprávních předpisů. Osoby samostatně výdělečně činné vykonávají svou činnost na základě živnostenského oprávnění a pracovněprávní ochranu nemají.

Novely našich pracovněprávních předpisů již od roku 1999 postupně implementují všechny požadavky práva EU na zajištění rovných pracovních příležitostí pro všechny občany a na zákaz diskriminace. Úplného souladu s právem EU dosáhne v tomto směru naše pracovní a sociální zákonodárství po schválení nového zákona o zaměstnanosti, s jehož účinností se počítá od 1. července 2004. Do tohoto zákona jsou promítnuty zásady rovnosti a zákaz diskriminace v oblasti před vznikem pracovněprávního vztahu, tedy při vyjednávání podmínek k nástupu do zaměstnání mezi úřady práce, popř. soukromými personálními agenturami a uchazeči o zaměstnání, stejně jako mezi zaměstnavateli a těmito uchazeči.

Povinnosti zaměstnavatelů a práva zaměstnanců v otázkách rovnosti a zákazu diskriminace vyplývají již ze současně platných pracovněprávních předpisů. Např. právo na zaměstnání nemůže zaměstnavatel odepřít z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, pohlavního zaměření, jazyka, víry a náboženství nebo z politických důvodů, např. pro jiné politické smýšlení, člen-

ství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích. Zákon o zaměstnanosti bere v úvahu i další okolnosti, např. etnický nebo sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině apod.

Za diskriminaci se naopak nepovažuje nepřijetí občana do zaměstnání, kdy to stanoví zákon nebo je pro to věcný důvod spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Aby se v praxi tato výjimka neobchácela, zákon o zaměstnanosti věcný důvod charakterizuje konkrétněji, v souladu s právními úpravami některých evropských států. Jde např. o posuzování zdravotní způsobilosti k výkonu zaměstnání osob se změněnou pracovní schopností nebo o zajištění zdravotních předpokladů pro výkon vhodného zaměstnání.

Možnost uplatnění výjimky ze zákazu diskriminace a tedy i existenci věcného důvodu připouští např. čl. 2 směrnice Rady ES č. 76/207/EEC, který umožňuje vyloučit z rozsahu její působnosti „*takové pracovní činnosti, a kde je to možné i odbornou přípravu pro takové pracovní činnosti, u nichž z důvodů jejich povahy nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, pohlaví pracovníka představuje rozhodující faktor*“. Ve smyslu této směrnice přijaly právní úpravu některé evropské státy.²⁾

6. PRACOVNÍ DOBA

Ustanovení zákoníku práce, která upravují pracovní dobu, se dostaly do souladu s mezinárodními dokumenty již od 1. ledna 2001. Upravily se definice pojmů, jejichž neexistence působila v praxi problémy.

Týdenní limit 48 hodin práce, včetně práce přesčas, je jedním ze zásadních požadavků směrnice č. 93/104/EC.³⁾

7. MZDY V EU

Z Charty základních práv vyplývá pro každého občana ČR záruka minimální mzdy. Ta zaručuje právo zaměstnance na takovou odměnu za práci, která jemu a jeho rodině zajišťí uspokojivou životní úroveň. Většina členských států EU zajišťuje minimální úroveň mzdy již dlouhodobě (SRN, Francie, Belgie, Nizozemí, severské státy). Minimální úroveň mzdy je zajišťována buď zákonem, nebo podnikovými, odvětvovými nebo národními (celostátními) kolektivními smlouvami s co nejširším rozsahem platnosti. Úroveň hrubých minimálních mezd v některých státech EU se pohybuje okolo 60 procent hrubé průměrné mzdy výrobních dělníků ve zpracovatelském průmyslu a po odpočtu daňové relace čistých minimálních a průměrných mezd šedesátiprocentní hranici překračuje. Nárok na minimální mzdu vznikne i zaměstnanci z ČR, který bude v členském státě pracovat.

Zásada stejné odměny pro muže i ženy je obsažena již ve Smlouvě o založení ES ve znění Amsterdam-

ské smlouvy, zejména v čl. 141 (čl. 119 starého čísl. 141) a je považována za integrální součást vytvoření a fungování společného trhu. Konkretizována byla směrnicí č. 75/117/EEC, podle které tato zásada znamená stejnou odměnu za stejnou práci nebo za práci, které je přiřazena stejná hodnota. Tato zásada znamená odstranění veškeré diskriminace podle pohlaví ve vztahu ke všem formám a podmínkám odměňování.

Podle judikatury Evropského soudního dvora dopadá směrnice i na případy nepřímé diskriminace (musí existovat objektivně oprávněné faktory zakládající nerovné zacházení, tzn. důvodem takového zacházení nesmí být pouze pohlaví zaměstnanců). Vedle výslovného promítnutí principu stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, je nutné zavést systém klasifikace práce k určení stejné hodnoty.

Uvedené směrnice jsou v právním řádu ČR zapracovány v zákoně č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, a v zákoně č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, s jedinou výjimkou. Nárok na stejnou mzdu nemá zaměstnanec, liší-li se některé z hledisek uvedené v zákoně o mzdě (podobně v zákoně o platu).

Mzda se může lišit podle kvalifikační náročnosti práce dané požadovaným stupněm vzdělání, rozsahem dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce (např. podle složitosti technického, technologického zařízení, výroby nebo provozu, informačních, obchodních, ekonomických, správních a jiných systémů) a pracovní činností (např. manipulační a obslužné práce) apod.

Rozdíly ve výši mzdy podle odlišných pracovních podmínek se posuzují i podle obtížnosti pracovních režimů, dnů pracovního klidu, negativních vlivů pracovního prostředí apod.

Další skupinou hledisek, podle nichž lze mzdy mužů a žen diferencovat, jsou pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance, které se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, podle dosažené kvalifikace, tělesné a zdravotní způsobilosti apod. Poslední skupinou hledisek, podle nichž mohou vznikat rozdíly ve výši mzdy mezi muži a ženami, je pracovní výkonnost.

Rozdíly v odměňování – především mezi muži a ženami – mohou v podnikové a podnikatelské praxi vznikat jen při nesplnění některých z uvedených zákoných hledisek. Jinak rozdíly ve mzdách nemohou existovat. Mzdová diferenciace může nastat mezi muži navzájem a ženami navzájem, kdy budou rozdíly ve mzdách vyžadovat pracovní hlediska, např. výsledky a kvalita práce. V těchto případech bude mzdová diferenciace odůvodněna a nepůjde o diskriminaci.

Problémy mohou nastat v případech, kdy např. žena bude mít zájem uplatňovat nárok na stejnou mzdu

jakou má její spolupracovník a naproti tomu zaměstnavatel by musel prokázat, že ženu ve mzdě nediskriminuje.

Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo, nebo nepřímo diskriminován, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel opak.

Tak se promítá závazek ČR, který vyplývá ze směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, s níž bylo třeba uvést český právní řád do souladu nejpozději do 1. 1. 2001.⁴⁾

8. OCHRANA ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ

Tuto oblast upravují některé směrnice EU se zaměřením na pracovní prostředí a bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Legislativa EU o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci je považována za významnou součást úpravy pracovních podmínek. Jde např. o směrnici Rady č. 89/391/EHS o zavádění opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (rámcová směrnice), ve znění směrnice Rady č. 91/383/EHS a dílčí směrnici č. 89/654/EHS, o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na pracoviště.

Uvedené směrnice jsou zapracovány zejména do zákoníku práce. Zaměstnavatel je např. povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům na pracovní prostředí a pracoviště. Toto ustanovení zákoníku práce blíže rozvádí nařízení vlády č. 178/2001 Sb., které bylo novelizováno nařízením vlády č. 523/2002 Sb.⁵⁾

9. OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ ZAMĚSTNANCŮ

Tuto oblast upravuje směrnice č. 2002/58/ES, která aktualizuje směrnici č. 95/46/ES. Právní úprava v ČR, provedená zákonem č. 101/2000 Sb., vychází ze směrnice z roku 1995. Tento zákon je postupně novelizován.

Zpracováním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování apod. Jde o jakoukoliv manipulaci s údaji, tedy také správa údajů, nakládání s údaji apod. Zpracování se může uskutečňovat nejen technickými prostředky (např. výpočetní technika) ale také manuálně, např. evidence, zakládání dat apod.

Posuzujeme-li zákon očima zaměstnavatele, pak jde o správce údajů, který je zpracovává nejčastěji shromažďováním. Tím se rozumí získávání údajů např. o budoucím zaměstnanci, který se uchází o zaměstnání. Jde např. o jeho jméno, rodné číslo, kvalifikaci, zdravotní stav apod. Tyto údaje může zaměstnavatel shromažďovat (získávat) jen se souhlasem zaměstnance.

Zaměstnavatel souhlas nepotřebuje, jestliže je nezbytné, aby subjekt údajů (např. budoucí zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání) mohl vstoupit do jednání o smluvním vztahu, nebo aby plnil ujednání smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem. V průběhu pracovního poměru se však vyskytuje mnoho situací, kdy zaměstnavatel musí „*pracovat*“ s osobními údaji zaměstnanců. Jde např. o plnění povinnosti zaměstnavatele při odvodech pojistného, srážek daně ze mzdy, zaměstnávání povinného procenta osob se změněnou pracovní schopností apod. Ani v těchto případech nepotřebuje k práci s údaji souhlas zaměstnance, neboť tím realizuje podmínku stanovenou zákonem. Podnikatelům je např. uloženo podávat hlášení pro účely statistické, daňové, ochrany životního prostředí apod.

S ochranou osobních údajů se zaměstnavatel setkává i při plnění povinností podle zákoníku práce. Je např. povinen vydat na žádost zaměstnance posudek o jeho pracovní činnosti a uvést v něm pouze údaje, které se týkají jeho zaměstnání. Při skončení pracovního poměru musí vydávat potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list). Jiné informace je zaměstnavatel oprávněn podávat pouze s jeho souhlasem.

Přísnější právní úprava je pro zaměstnavatele v případě ochrany tzv. citlivých údajů, jako je národnostní, rasový, etnický původ, politický postoj, členství v politických stranách či hnutích nebo odborových či zaměstnavatelských organizacích, náboženství, trestná činnost, zdravotní stav a sexuální život. Tyto údaje může zaměstnavatel zpracovávat a tedy i shromažďovat, dal-li k tomu zaměstnanec výslovný písemný souhlas. Tento souhlas musí zaměstnavatel uschovat po dobu zpracování osobních údajů, tedy např. po dobu trvání pracovněprávního vztahu.

Nedá-li zaměstnanec souhlas ke zpracování těchto údajů, není přípustná výjimka. A to ani v případech, kdy jsou výjimky ze souhlasu při získávání osobních údajů, např. při jednání o budoucím zaměstnání.

Hodlá-li zaměstnavatel zpracovávat osobní údaje, musí to oznámit Úřadu pro ochranu osobních údajů, aby úřad mohl zajistit výkon dozoru. Pokud Úřad oznámení zaregistroval, nevydává rozhodnutí podle správního řádu. To vydává pouze v případech, že Úřad nepovolí nebo zakáže osobní údaje zpracovávat, tedy např. i shromažďovat.

Z oznamovací povinnosti zákon připouští výjimky. Je to při shromažďování osobních údajů, jejichž zpracování (např. zjišťování údajů) je správcí uloženo zákonem. Není proto např. nutné, aby zaměstnavatel oznamoval Úřadu, že zpracovává evidenci svých zaměstnanců, a pro tyto účely zjišťuje a shromažďuje jejich osobní údaje. Taková evidence však musí obsahovat jen údaje, které jsou nezbytné k plnění zákony uložených povinností zaměstnavatelů při zaměstnávání zaměstnanců. Jakýkoliv sběr a zpracování osobních údajů prováděný nad rámec těchto zákonů je ovšem nutné Úřadu oznámit. Je-li zřejmé, že pro splnění úče-

lu jsou některé údaje nadbytečné, jde o porušení zákona a Úřad může nařídit jejich likvidaci.

Zaměstnavatel je povinen osobní údaje zlikvidovat, jakmile pomine účel, pro který byly shromažďovány, nebo požádá-li o jejich likvidaci zaměstnanec.

10. PRACOVNÍ POMĚRY NA DOBU URČITOU

Právo EU je do této oblasti plně zapracováno novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb. s účinností od 1. března 2004. Novela v souladu s čl. 5 Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou, stanoví maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou, a to na dobu nejvýše dvou let. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky je možné až po uplynutí doby šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru.

Uvedená omezení se nebudou vztahovat na případy, kdy to stanoví zvláštní právní předpis, nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví uzavření pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků. Jde např. o tzv. pracujících starobní důchodce. Od 1. ledna 2004 platí významná výhoda v novele zákona o důchodovém pojištění (zák. č. 155/1995 Sb.), podle níž pracující starobní důchodci již nejsou limitováni dvěma roky po vzniku nároku na starobní důchod ani horní výší výdělku. Od 1. ledna 2004 je výše výdělku neomezena, ale pracující starobní důchodce musí ovšem mít sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, nejdéle na dobu jednoho roku.

Časová omezení se nebudou vztahovat ani na termínovaný pracovní poměr, existují-li pro jeho sjednání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, nebo jde-li o zvláštní povahu práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Protože pojem „*vážné provozní důvody*“ a „*vzáštní povaha práce*“ nelze s ohledem na rozmanitost pracovních činností zákonem blíže specifikovat, musejí být tyto důvody vymezeny konkrétněji v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, vymezí tyto důvody písemně zaměstnavatel sám, např. ve firemním opatření nebo předpisu.

Novela zákoníku práce dále stanoví, že zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pro pracovní poměr na dobu neurčitou. I nadále bude existovat možnost dohodnout v kolektivní smlouvě okruh zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

Nebudou-li při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou dodrženy zákonné podmínky, popř. neexistovaly-li by vážné provozní důvody nebo jiné okolnosti, pro něž byl uzavřen termínovaný pracovní

poměr, může zaměstnanec písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Pak bude platit, že byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnavatel ale může uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby, že byl termínovaný pracovní poměr sjednán podle zákona a že existují důvody pro takový postup.

Pokud zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby dále zaměstnával, jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru určena na dobu konání určitých prací, má zaměstnavatel upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem. Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, změní se tento pracovní poměr v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, nedohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak.

Pro skončení tohoto pracovního poměru platí všechny způsoby ukončení pracovního poměru jako u pracovního poměru na dobu neurčitou, to je možnost zrušení ve zkušební době, výpovědí, dohodou, okamžitým zrušením.

11. PRÁCE NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK

Po vstupu do EU nesmějí být rozdíly v právech a nárocích zaměstnanců, kteří pracují na kratší nebo stanovený pracovní úvazek. Tyto nároky jsou zaměstnancům zajištěny Evropskou rámcovou dohodou o práci na částečný úvazek, uzavřené evropskými sociálními partnery v Bruselu dne 6. června 1997.

Uvedená podmínka je promítnuta v zákoníku práce, který obsahuje další požadavky uvedené rámcové dohody. Jde zejména o možnost sjednání kratší pracovní doby při zohlednění potřeb zaměstnavatele, vymezení kategorií zaměstnanců, jejichž žádostem o kratší pracovní dobu je zaměstnavatel povinen vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody apod.

12. INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE

Směrnice Rady č. 91/553/EEC stanoví povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Informace musí obsahovat např. jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, bližší označení druhu a místa výkonu práce, nárok na dovolenou, údaj o mzdě a způsobu odměňování, stanovení týdenní pracovní doby a její rozvržení apod. Tuto povinnost musí zaměstnavatel splnit nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, a to i v případě změn těchto údajů. Informaci nemusí sdělovat při sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc.

Písemnou informaci musí dát zaměstnavatel zaměstnanci i tehdy, nebyla-li pracovní smlouva vůbec sjednána, např. pracuje-li zaměstnanec jen podle ústního dojednání. Zaměstnavatel povinnost může splnit i tím, že odkáže zaměstnance na příslušný právní předpis, ovšem jen v údajích, které se týkají dovolené, výpovědní doby, stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby.

13. RODIČOVSKÉ VOLNO

V oblasti péče o dítě mají nyní zaměstnanci-muži stejná práva a nároky jako zaměstnané ženy. Je to důsledek zapracování směrnic č. 76/207/EEC a č. 96/34/EC do našeho pracovního zákonodárství. Tyto směrnice představují vytvoření právních podmínek pro sladění pracovního a rodinného života a podporu rovných příležitostí a rovného přístupu k ženám i mužům. Vedle směrnice upravuje tyto nároky Rámcová smlouva o rodičovském volnu, která stanoví minimální požadavky v této oblasti.

Cílem je dosažení společného sdílení rodinných povinností oběma rodiči pro zlepšení rovného postavení na trhu práce a stejného přístupu k oběma pohlavím na pracovišti. Individuální právo mužů i žen na toto volno vzniká z důvodu péče o narozené nebo adoptované dítě. Jde o volno odlišné od mateřské dovolené a nemůže existovat nerovné postavení mužů při poskytování tohoto volna.

14. OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI HROMADNÉM PROPOUŠTĚNÍ

Ochrana zaměstnanců při hromadném propouštění je upravena v zákoníku práce v § 52 ve smyslu směrnice Rady č. 75/129/EEC a směrnice Rady č. 92/56/EEC. Přijetím těchto směrnic, které se týkají hromadného propouštění pro nadbytečnost (první směrnice v oblasti pracovního práva ES), sledovala ES poskytnutí větší ochrany zaměstnancům v případě takového propouštění a sladění úprav v jednotlivých členských státech, neboť rozdílné procedury i opatření ke zmírnění následků těchto uvolnění mohou mít přímé účinky na fungování společného trhu.

Jde o podrobnější pravidla vzájemné informovanosti a komunikace mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a o dodržování povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k úřadu práce a k odborovému orgánu v období, než u zaměstnavatele dojde ke kolektivnímu uvolňování zaměstnanců.⁶⁾

15. ZAJIŠTĚNÍ PŘECHODU PRÁV A NÁROKŮ

Zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání a částí podniku je zaručeno v členských státech ES směrnicí č. 77/187/EEC. Přijetím směrnice sledovalo sladění zákonů členských států ES v oblasti ochrany zaměstnanců pro případy změny zaměstnavatele, neboť rozdílné úpravy

měly přímý účinek na fungování společného trhu. Přitom ekonomické trendy na úrovni jednotlivých zemí i na úrovni ES vedou k častým strukturálním změnám formou převodů podniků a jejich částí na jiného zaměstnavatele.

Harmonizace právní úpravy v ČR byla provedena v zákoníku práce souvislosti s úpravou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od 1. 1. 2001. Provedením těchto úprav byla směrnice plně promítnuta do právního řádu ČR a zachovává zaměstnancům stejná práva a nároky při převodu zaměstnavatele (§ 249 až § 251 zák. práce).

Nová právní úprava v § 250 zák. práce respektuje požadavek směrnice EU 98/50/EC stanovený v čl. 6., aby byly těm, kteří zastupují zaměstnance, poskytnuty dosavadním zaměstnavatelem, jakož i přejímajícím zaměstnavatelem nejen informace, ale aby s nimi byly před přechodem práv a povinností projednány za účelem dosažení shody

- datum nebo navrhované datum převodu,
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu,
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Zaměstnavatel by uvedené otázky měl projednat s radou zaměstnanců nebo s odborovou organizací, pokud na pracovišti působí. V případě, že u zaměstnavatele dosavadního i přejímajícího nepůsobí uvedené orgány zastupující zaměstnance, mají dosavadní i přejímající zaměstnavatel povinnost informovat ty zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni a projednat s nimi výše uvedené skutečnosti přímo.

16. OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI INSOLVENTNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Ochrana zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele je jednou z hlavních zásad práva EU. Směrnice EU vytvářejí právní podmínky pro poskytnutí mzdy zaměstnancům i v případech, kdy zaměstnavatel nemůže tuto povinnost splnit. V ČR platí zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, v němž je plně zapracováno právo EU.

Podle tohoto zákona návrh může zaměstnanec podat u úřadu práce, maximálně za dobu tří měsíců v posledních šesti měsících před podáním návrhu na prohlášení konkurzu. Obdobně jako v zemích EU, je i u nás stanoven limit mzdových nároků: nejvýše jednapůlnásobek průměrné mzdy.

Právní úprava v ČR představuje pro zaměstnance výhodnější právní úpravu, než je přijata v některých zemích EU. To rovněž znamená, že pokud by českému zaměstnanci, který bude pracovat v zemi EU, nevyplatila zahraniční firma mzdu, má stejnou ochranu, jako je tomu podle právních předpisů v ČR.⁷⁾

17. ZÁKAZ PRÁCE DĚTÍ

V souvislosti se vstupem ČR do EU vystupuje do předpřed směrnice Rady č. 94/33/EC o ochraně mladých lidí při práci, která stanoví opatření pro právní úpravy

členských států. Směrnice EU uvádí, že členské státy mohou přijmout zákonné opatření nebo nařízení, podle kterých se zákaz práce dětí ve věku do 15 let nebude vztahovat na děti, které vykonávají kulturní, uměleckou, sportovní a reklamní činnost. Podmínkou je, že výkon těchto činností bude schválen kompetentním orgánem pro každý jednotlivý případ a že členské státy upraví právním předpisem podmínky pro děti a podrobnosti, týkající se schvalovací procedury pro vydání povolení.

Platný právní stav v ČR je s uvedenou směrnicí v souladu kromě opatření, týkající se zákazu práce dětí a zajištění ochranných podmínek při výkonu uvedených činností dětí ve věku do 15 let. Proto návrh nového zákona o zaměstnanosti a návrh novely zákoníku práce, které jsou v současnosti v legislativním procesu, tyto požadavky zapracovávají.

Práce dětí ve věku do 15 let bude navrhovanými zákony zakázána. Práce mladistvých ve věku do 18 let může být vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu. Podmínky pro tuto práci jsou stanoveny v zákoníku práce a odpovídají požadavkům směrnice. Děti ve věku do 15 let mohou vykonávat pouze umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti po předchozím povolení správního úřadu (úřadu práce) a za ochranných podmínek uvedených v zákoně a v povolení. O tomto povolení budou úřad práce vydávat rozhodnutí, a to na základě písemné žádosti osoby odpovědné za výchovu dítěte. Povolení se nebude vyžadovat k činnosti zájmové v uvedených oblastech, nepůjde-li o výkon činnosti za odměnu.

Tyto činnosti rovněž nesmějí negativně ovlivnit docházku dětí do školy, jejich účast v teoretické i praktické přípravě na povolání a ve výcvikových programech. Všechny tyto okolnosti musí posoudit lékař, který ve svém vyjádření k možné činnosti dítěte musí uvést, budou-li v konkrétním případě splněny všechny podmínky týkající se bezpečnosti a zdraví dítěte a zda tato činnost bude přiměřená z hlediska zdravotního.

Provozovatel, který bude zajišťovat činnost dítěte a pro něhož bude dítě tuto činnost vyvíjet, bude mít řadu povinností k zajištění bezpečných podmínek při výkonu činnosti. Odpovědnost za dodržení těchto povinností budou mít všichni vedoucí zaměstnanci provozovatele činnosti v rozsahu svých funkcí, jako je tomu v pracovněprávním vztahu.

Vzhledem k tomu, že právní úprava činnosti dětí do 15 let věku bude mít charakter pracovněprávního předpisu, budou ke kontrolní činnosti oprávněny úřady práce. Jako příslušné kontrolní orgány budou moci kontrolovat spolu s orgány státního odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci nejen dodržování podmínek ve vydaném povolení, ale i skutečnost, je-li činnost dítěte povolena a zda vůbec bylo povolení vydáno. V případě porušování předpisů budou mít možnost ukládat provozovateli činnosti nebo i tomu, kdo „nezákonnou“ činnost dítěte umožní, vysoké finanční sankce.

18. DŮCHODY A SOCIÁLNÍ PŘÍSPĚVKY

Vstupem ČR do EU se na postavení důchodců v České republice nic nezměnil. Členství naší země v EU neovlivní důchodů ani jejich budoucí valorizaci. Předpisy o důchodovém zabezpečení budou i nadále v působnosti jednotlivých členských států. Žádný jednotlivý důchod se v EU neposkytuje, ani se taková právní úprava nepřipravuje. Evropské unii jde zejména o koordinaci národních důchodových soustav, které se vyvinuly velmi rozdílně.

Pokud důchodce v průběhu svého života pracoval ve více zemích EU, bude mít nárok na důchod z každé země, ve které byl důchodově pojištěn. Důchody mu v takovém případě budou vyplácet všechny země, v kterých vznikl nárok na důchod. Celkový důchod se tak skládá z více dílčích důchodů, které jsou vyměřeny v závislosti na délce pojištění v každé zemi. Tento důchod si občan může v souladu se zásadou volného pohybu osob nechat posílat na jakoukoliv adresu v EU, na které zrovna pobývá.

Obdobně právní úprava sociálních dávek a příspěvků v rámci sociální pomoci zůstane po vstupu do EU v působnosti ČR a budou platit dosavadní předpisy. Bude platit zásada, že na každého se vztahuje systém sociálního zabezpečení členského státu, ve kterém pracuje. Přestěhuje-li se občan do jiného členského státu, vztahuje se na něho legislativa tohoto státu. Předpisy pro tyto migrující občany se týkají starobních důchodů, nemocenských a mateřských dávek, zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání, vdovských důchodů, příspěvků při úmrtí, podpor v nezaměstnanosti a rodinných příspěvků. Netýkají se dávek, jejichž vyplácení závisí na sociální potřebě občana.

19. PŘEHLED PRÁVNÍCH AKTŮ EU V OBLASTI SOCIÁLNÍ POLITIKY

OBLAST ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO MUŽE A ŽENY

- Směrnice Rady č. 75/117/EEC ze dne 9. 2. 1976 o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy;
- směrnice Rady č. 76/207/EEC ze dne 9. 2. 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky;
- směrnice Rady č. 92/85/EEC ze dne 19. 10. 1992 o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících dětí;
- směrnice Rady č. 96/34/EC ze dne 30. 6. 1996 týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a ETUC;
- směrnice Rady č. 97/80/EC ze dne 15. 12. 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví;

- směrnice Rady č. 2000/43 ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ;
- směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání;
- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

OBLAST PRACOVNÍHO PRÁVA A PRACOVNÍCH PODMÍNEK

- Směrnice Rady č. 75/129/EEC ze dne 17. 2. 1975 o sblížování právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost (ve znění směrnice Rady č. 92/56/EEC);
- směrnice Rady č. 77/187/EEC ze dne 14. 2. 1977 o sblížování zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání a částí podniků (ve znění směrnice Rady č. 98/50/EC);
- směrnice Rady č. 94/33/EC ze dne 22. 6. 1994 o ochraně mladých lidí při práci;
- směrnice Rady č. 91/553/EEC ze dne 14. 10. 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru;
- směrnice Rady č. 93/104/EEC ze dne 23. 11. 1993 o určitých aspektech stanovení pracovní doby;
- směrnice Rady č. 94/45/EC ze dne 22. 9. 1994 o zřízení evropské podnikové rady nebo procedury v podnicích s působností v rozsahu Společenství a ve sdruženích podniků s působností v rozsahu Společenství pro účely informování zaměstnanců a konzultování s nimi;
- směrnice Rady č. 91/383/EEC ze dne 25. 6. 1991 doplňující opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví při práci zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou nebo s dočasným pracovním poměrem;
- směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č. 96/71/EC ze dne 16. 12. 1996 o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb;
- směrnice Rady č. 97/81/EC ze dne 15. 12. 1997 týkající se Evropské rámcové dohody o práci na částečný úvazek;
- směrnice Rady č. 80/987/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele;
- směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. 6. 1999 o Rámcové dohodě uzavřené organizacemi ETUC, UNICE a CEEP o práci na dobu určitou.

DALŠÍ SMĚRNICE

- Směrnice Rady č. 2002/14/ES – informační povinnost zaměstnavatele;
- směrnice Rady č. 79/7/EHS – sociální zabezpečení, pracovní úrazy;

PRÁVNÍ RÁDCE 5/2004