

Právo Evropské unie

9. Přednáška –

Právo sociálního zabezpečení a
pracovní právo v EU

PRÁVO SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ V EU A PRACOVNÍ PRÁVO V EU

- Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989
- má za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.

Koordinace národních systémů sociálního pojištění v rámci nařízení č. 883/2004

- volný pohyb by byl omezený, jestliže by se pracovník musel obávat, že by jemu nebo jeho rodině z důvodu výkonu zaměstnání v jiném členském státě a s tím spojenou příslušností k různým národním systémům sociálního zabezpečení byly odepřeny určité sociální dávky, nebo by ztratil již získané nároky

Koordinace sociálního zabezpečení v EU – základní principy

- **princip rovného zacházení**
- **princip aplikace právního řádu jediného státu**
- **princip sčítání dob pojištění**
- **princip zachování nabytých práv (přenos dávek)**

Aplikace práva jediného státu

- osoby podléhají zásadně jen právním předpisům jednoho členského státu
- jsou to předpisy toho státu, na jehož území mají těžiště sociální vztahy, tzn. zpravidla se aplikují předpisy státu zaměstnání

Zásada rovného zacházení

- osoby, které bydlí na území některého členského státu a pro něž platí předpisy EU o sociálním zabezpečení, mají v podstatě stejná práva a povinnosti na základě právních předpisů jako státní příslušníci těchto států
- jsou nepřípustné také všechny „skryté formy diskriminace“

Sčítání pojistných období

- se využívá v případech, kdy člověk stráví část svého pracovního života v jednom a část v jiném členském státě a přitom nesplní předepsanou dobu pro nárok na dávku v některém z nich.
- zakotvují ustanovení, která umožňují pro získání nároku na dávky tam, kde to připadá v úvahu, přihlédnout i k dobám pojištění získaným v jiných členských státech.

Princip zachování nabytých práv (přenos dávek)

- změna bydliště migrujícího pracovníka v rámci EU nesmí způsobit ztrátu nároků na sociální dávky

Věcný rozsah koordinace:

- dávky v nemoci a mateřství
- dávky v případě invalidity
- dávky ve stáří
- dávky pozůstalým
- dávky při pracovních úrazech a nemocí z povolání
- pohřebné
- dávky v nezaměstnanosti
- rodinné dávky

NEMOC A MATEŘSTVÍ

- ve všech zemích Evropské unie rozlišovat dvě hlavní kategorie dávek: peněžité dávky a dávky věcné.

NEMOC A MATEŘSTVÍ: Peněžité dávky

- Podle obecného pravidla jsou peněžité nemocenské dávky vždy vypláceny podle právních předpisů toho státu, kde je osoba pojištěna, bez ohledu na to, ve které zemi bydlí nebo pobývá.

NEMOC A MATEŘSTVÍ: Věcné dávky

- Nároky ze zdravotního pojištění jsou tak odvozovány ze systému toho státu, který je určen jako příslušný pro celou oblast sociálního zabezpečení.

Evropský průkaz zdravotního pojištění (EHIC)

EVROPSKÝ PRŮKAZ ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ





3 Příjmení	
NOVÁK	
4 Jméno	
JAN	
5 Datum narození	6 Číslo pojistného
01/12/1950	5012019999
	7 Kód ZP
	11191 - VZP
8 Číslo průkazu	9 Platnost do
80203111910000000001	31/12/2009

STAROBNÍ DŮCHODY A POZŮSTALOSTNÍ DŮCHODY

- Nařízení má zajistit, aby osoby, které se rozhodly odejít pracovat do jiného členského státu, nebyly poškozeny na svých důchodových právech oproti osobám, které pracovaly pouze v jednom členském státě.

PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ – VĚCNÉ DÁVKY

- náklady za výpomocně poskytnutou péči budou instituci v místě pobytu či bydliště proplaceny institucí kompetentní z hlediska hrazení nákladů léčení pracovních úrazů a nemocí z povolání té země, kde je osoba pojištěna

PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ — PENĚŽITÉ DÁVKY

- peněžité dávky jsou vždy vypláceny podle legislativy státu, kde je osoba pojištěna v okamžiku, kdy došlo k pracovnímu úrazu nebo k onemocnění nemocí z povolání, bez ohledu na místo trvalého nebo přechodného pobytu;

POHŘEBNÉ

- Není třeba zdůrazňovat, že pohřebné bude vyplaceno kompetentní institucí státu, kde byla zesnulá osoba pojištěna, bez ohledu na to, ve kterém členském státě mají oprávněné osoby trvalý pobyt.

NEZAMĚŠTANANOST

- Obecně platí, že pokud chcete pobírat dávky v nezaměstnanosti, musíte pobývat ve státě, který tyto dávky vyplácí.
- Za určitých podmínek však můžete odejít do jiného státu EU za účelem hledání práce a i nadále pobírat dávky v nezaměstnanosti ze země, ve které jste o práci přišli.
- V hostitelské zemi smíte zůstat maximálně **3 měsíce**, můžete však požádat úřad práce státu, který dávky vyplácí, o prodloužení této doby až na 6 měsíců.

NEZAMĚŠTANANOST

- **Před svým odjezdem** musíte:
- být alespoň 4 týdny zaregistrováni v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce země, ve které jste se stali nezaměstnanými
- **Po příjezdu** do cílové země:
- musíte se zaregistrovat do evidence uchazečů o práci u úřadu práce daného státu, a to **ve lhůtě 7 dní** od data, ke kterému jste přestali být k dispozici úřadu práce v zemi, ze které jste odjeli

RODINNÉ DÁVKY

- Rodinné dávky poskytují všechny země, avšak jejich výše a podmínky pro jejich získání se značně liší.

Přeshraniční pracovník

- jakákoli zaměstnána nebo samostatně výdělečně činná osoba, která vykonává své povolání na území jednoho členského státu a bydlí na území jiného členského státu, do kterého se vrací zpravidla každý den nebo alespoň jednou týdně.

Vyslaný pracovník

- má pravidelné místo výkonu práce v ČR (tj. je pojištěn v tomto státě),
- vykonává přechodně práci nepřevyšující 1 rok ve druhém členském státě
- pracovněprávní vztah k původnímu zaměstnavateli trvá po celou dobu vyslání,

Vyslaný pracovník

- práci vykonává pro svého původního zaměstnavatele v ČR, tzn. že pracovník je zpravidla rovněž odměňován tímto zaměstnavatelem
- zaměstnavatel provádí své aktivity zpravidla na území ČR

Pracovní právo v EU

- pracovní právo by mělo být upraveno především členskými státy, a nikoli EU
- právo EU ovšem podle zásady omezeného individuálního zmocnění ukládá členským státům zajišťovat jednotlivé pracovněprávní požadavky

Evropský sociální fond

- ESF je hlavním evropským nástrojem na podporu pracovních míst, pomáhá lidem získat lepší zaměstnání a zajišťuje spravedlivější pracovní příležitosti pro všechny občany EU.

Fond pro přizpůsobení se globalizaci

- Podpora při hledání zaměstnání a na rekvalifikaci osob, **kteřé přišly o práci v důsledku měnících se celosvětových trendů na trhu práce**

EURES

- Účelem **sítě EURES** je poskytovat informace, poradenství a služby v oblasti náboru a vyhledávání pracovních míst (zprostředkování) pracovníkům, zaměstnavatelům i všem občanům, kteří by chtěli využít výhod zásady volného pohybu osob.

Směrnice 2006/54/ES

- o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou práva EU
- zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci

Směrnice 92/85

- o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.
- stanoví, že pracovní podmínky a pracovní doba musí být u těhotných žen, matek nejmenších dětí a kojících matek přizpůsobeny tak, aby neohrožovaly jejich zdraví. Jedná se především o noční práci.

Směrnice 92/85

- stanoví minimální rozsah mateřské dovolené - činí 14 po sobě jdoucích týdnů a po tuto dobu musí být zachována všechna práva ženy z pracovní smlouvy
- náhrada mzdy v době mateřské dovolené nesmí být nižší, než je tomu u nemoci
- zajišťuje pracovní volno pro prenatální vyšetření, pokud se tato vyšetření musí konat v pracovní době.

Diskriminace žen v těhotenství

- zaměstnavatel poruší příkaz rovného zacházení, pokud odmítne uchazečku z důvodu finančních nevýhod, které by mu vznikly v době jejího těhotenství
- s příkazem rovného zacházení je dále neslučitelná úprava, která stanoví v případě nemoci vyplývající z těhotenství vyplácení nižší mzdy nebo platu než v případě běžné nemoci

Směrnice 91/533

- o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
- nestanoví žádnou závaznou formu pracovních smluv, ale má zajistit, aby každý pracovník obdržel písemné údaje o hlavním obsahu svých povinností vyplývajících z pracovního poměru a tomu odpovídajících práv.

Směrnice 91/533

- povinnost informovat se rozšiřuje i na nejdůležitější pracovní podmínky, zejména místo výkonu práce, délku pracovního poměru, nároků na dovolenou, výpovědní dobu, odměnu, pracovní dobu a odkaz na kolektivní smlouvy
- zvláštní povinnosti existují pro případ přechodného vyslání pracovníka do jiného členského státu nebo třetího státu v souvislosti s tam platnými pracovními podmínkami

Směrnice 2003/88

- o některých aspektech úpravy pracovní doby
- stanoví v zájmu ochrany zdraví pracovníků minimální požadavky na dobu odpočinku
- vztahuje se na denní, týdenní a roční pracovní dobu, pojednává také o přípustnosti noční práce a práce v neděli.

Směrnice 94/33

- o ochraně mladistvých konkretizuje zákaz dětské práce a stanoví minimální požadavky na pracovní činnost přizpůsobenou vývoji mladistvých.
- je zakázána zejména noční práce mladistvých (osob mladších 18 let)
- stanoví omezení nejvyšší přípustné denní, týdenní a roční pracovní doby.

Směrnice 94/33

- má zajistit, aby minimální věk pro přijetí do zaměstnání nebo do práce nebyl nižší než minimální věk skončení povinné školní docházky stanovené vnitrostátními předpisy a v žádném případě nižší než patnáct let

Směrnice 94/33

- zajistí, aby mladiství byli chráněni proti jakékoli práci, která by mohla škodit jejich bezpečnosti, zdraví nebo tělesnému, duševnímu, morálnímu nebo společenskému vývoji nebo ohrozit jejich vzdělání.

Směrnice 94/33

- čl. státy přijmou opatření nezbytná pro omezení pracovní doby mladistvých na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně.
- Zákaz noční práce dětí a mladistvých
- čl. státy přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby mladiství pokud jejich denní pracovní doba přesahuje čtyři a půl hodiny, měli nárok na přestávku po dobu alespoň třiceti minut, pokud možno po sobě následujících

Směrnice 2002/14

- o stanovení obecného rámce pro informování zaměstnanců a jednání s nimi.
- slouží k podpoře sociálního dialogu (konzultace vedení podniku se zástupci zaměstnanců)
- je třeba ji chápat jako příspěvek k prohloubení myšlenky spolurozhodování v podnicích činných na úrovni EU

Směrnice 2002/14

- Projednávání nebo-li sociální dialog se koná:
- a) v době, způsobem a obsahem, které jsou vhodné
- b) na příslušné úrovni řízení a zastoupení v závislosti na projednávané věci
- c) na základě informací poskytnutých zaměstnavatelem a stanoviska, která jsou zástupci zaměstnanců oprávnění vyjádřit

Směrnice 2002/14

- d) tak, aby měli zástupci zaměstnanců možnost setkat se se zaměstnavatelem a obdržet odůvodněnou odpověď na stanovisko, které mohou vyjádřit
- e) cílem je dosáhnout dohody o rozhodnutích, která povedou k podstatným změnám v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích

Další důležité směrnice

- Směrnice č. 98/59 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění
- Směrnice č. 2001/23 týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů
- Směrnice 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele