

Velké množství ochranných opatření, která máte v zaměstnání, je zakotveno v evropských právních předpisech.

Pomocí sociálních opatření EU se vytvořily nové jistoty v oblasti pracovních smluv a stanovily se celoevropské normy pro bezpečná a zdravá pracoviště.

V Evropě se zlepšila práva žen na pracovištích a přijaly se nové a účinnější zákony na potlačení rasové diskriminace a diskriminace na základě věku.

Zde je jenom pár pozitivních přínosů ke kterým Evropa v uplynulých letech dospěla:

Stejné platové podmínky pro muže a ženy

Evropské právo zaručuje stejný plat a stejné výhody pro muže a ženy, mají-li stejnou nebo podobnou práci či práci rovnocennou. V případě rozdílů musí být objektivně prokázáno, že jsou způsobeny významným a relevantním faktorem, kterým není pohlaví.

Ochrana proti diskriminaci

Evropské právo staví mimo zákon přímou i nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o přístup k zaměstnání, povýšení, přesun, školení nebo jiné výhody, které nejsou součástí smlouvy, vybavení nebo služby, nebo diskriminaci formou propuštění či obtěžování zaměstnankyně (včetně v době těhotenství).

Ochrana zaměstnanců a nabytých práv

Evropské právo ochraňuje práva zaměstnanců, v případě, že v podniku dojde ke změně vedení (včetně přenechávání pracovníků, přijímání nových pracovníků a opětovného přijímání pracovníků). Zaměstnanec automaticky zaměstná nový majitel za stávajících podmínek (vyjma důchodů). Přechází také uznávání a kolektivní dohody EU. Základní informace musí pracovníci obdržet předem.

Práva mateřské a otcovské dovolené

V devadesátých letech rozhodl Evropský soudní dvůr, že diskriminace na základě těhotenství / mateřské dovolené porušuje směrnici o rovném zacházení a ztráta výhod porušuje směrnici o stejné odměně za práci.



Směrnice o těhotných zaměstnankyních stanovuje, aby členské státy chránily zdraví těhotných zaměstnankyň a matek a zajistily minimálně čtrnáctitýdenní mateřskou dovolenou s platem pro zaměstnance s dvanáctiměsíční praxí.

Směrnice z roku 1996 o rodičovské dovolené, která je založená na rámcové dohodě mezi sociálními partnery, stanovila nové zákonné právo EU na rodičovskou dovolenou.

Ochrana pracovníků se smlouvou na dobu určitou, na částečný úvazek a pracovníků zaměstnaných dočasně přes agentury

Sociální Evropa vytvořila nová práva pro všechny typy zaměstnání – stálé, na dobu určitou, na plný úvazek, na částečný úvazek a dočasné.

Evropská rámcová dohoda z roku 1997, kterou vyjednali sociální partneři na základě Smlouvy o EU, stanovila pracovníkům na částečný úvazek právo na stejné zacházení jako pro pracovníky na plný úvazek ve všech sférách týkajících se zaměstnání.

V roce 1999 byla uzavřena další rámcová dohoda týkající se práce na dobu určitou. Zaměstnanci jsou teď podle zákona povinni zajistit zaměstnancům se smlouvou na dobu určitou stejně výhodné podmínky, jaké mají stálí pracovníci vykonávající podobnou práci ve stejném podniku. Je zakázána jakákoli diskriminace v oblasti smluvních podmínek, příležitostí či přístupu ke stálému pracovnímu místu. Ke službám se smlouvou na dobu určitou se vztahují pracovní podmínky, které vyžadují kvalifikaci v oblasti služeb. Pokud je pracovník se smlouvou na dobu určitou po čtyřech letech znovu zaměstnán na smlouvu na dobu určitou, jedná se podle zákona o status stálého zaměstnance.

V roce 2008 přijal Evropský parlament zákon, kterým se rovné zacházení rozšiřuje i na pracovníky dočasně zaměstnané přes agentury. Od roku 2011 by měli mít pracovníci zaměstnaní přes agenturu nárok na stejné zacházení jako stálí zaměstnanci, včetně platu, možností školení a odborových práv.

Pracovní doba

Podle evropského práva je zaměstnancům zaručeno:

- minimálně čtyři týdny placené dovolené za rok;
- průměrný pracovní týden, jehož délka nepřesahuje 48 hodin;
- minimální pracovní přestávky, pokud je pracovní den delší než 6 hodin;
- nepřetržitý odpočinek po dobu 11 hodin během každých 24 hodin;
- minimálně 24hodinový nepřetržitý odpočinek jednou týdně, nepočítaje 11hodinovou pauzu.

Projednávání se zaměstnanci

Evropský zákon dává zaměstnancům slovo.

Podle směrnice o hromadném propouštění jsou zaměstnavatelé povinni informovat zástupce pracovníků a přistoupit k projednávání, předtím než k hromadnému propouštění dojde.

Podle směrnice o nabytých právech musí zaměstnavatelé poskytnout zástupcům pracovníků základní informace před tím, než dojde k převodu vlastnictví podniku.

V souladu s rámcovou směrnicí o informování a projednávání musí větší zaměstnavatelé informovat zástupce pracovníků a projednat s nimi další vývoj organizace, perspektivy týkající se zaměstnání, změn v organizaci práce a smluvních vztahů.

Sociální Evropa vytvořila evropské rady zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají minimálně 1 000 pracovníků, a v podnicích, které zaměstnávají minimálně 150 pracovníků ve dvou a více členských státech. Tím je zaručen pravidelný dialog a konzultace mezi ústředním vedením a zástupci zaměstnanců, který se týká mimo jiné struktury a perspektivy podniku, ekonomické a finanční situace, změn v organizaci či pracovních podmínek.

Práva zaměstnanců, kteří pracují v jiném členském státě

Sociální Evropa chrání práva všech evropských zaměstnanců napříč celou Evropskou unií. Z toho důvodu je v souladu s evropským právem požadováno, aby členské státy odstranily požadavky týkající se národní příslušnosti a místa pobytu. Tyto požadavky nedovolovaly zaměstnancům dočasně pracovat v jiném členském státě. Zaměstnavatelé jsou povinni zaručit dočasným pracovníkům z jiných členských států stejné základní podmínky, jaké mají pracovníci členského státu, ve kterém dočasně pracují.

V letech 2007 a 2008 odhalily rozsudky Evropského soudního dvora vážné nedostatky v tomto právním předpisu. Skupina sociálních demokratů v Evropském parlamentu společně s evropským odborovým hnutím zahájily rozsáhlou kampaň s cílem vyřešit tento problém a zajistit, aby zaměstnanci dočasně pracující v jiném členském státě byli za stejnou práci stejně odměňováni.

Ochrana zdraví a bezpečnosti zaměstnanců na pracovišti

Evropské právo poskytuje komplexní ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, která je zakotvená v šesti směrnicích o zdraví a bezpečnosti přijatých v letech 1989 a 1990. Další evropské směrnice stanovují kontrolu azbestu na pracovišti, vyšší ochranu před působením azbestu a snížení rizika nemocí vzniklých působením azbestu.

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi

EVROPA CHRÁNÍ VAŠE SOCIÁLNÍ A ZAMĚSTNANECKÁ PRÁVA



 **PSE**

Skupina sociálních demokratů
v Evropském parlamentu