

Wiele rodzajów ochrony, które Tobie przysługują w miejscu pracy ma swoje źródło w prawodawstwie unijnym.

Unia Europejska wprowadziła nowe zabezpieczenia do umów o pracę i ustanowiła ogólnoeuropejskie standardy w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy.

Europa propaguje prawa kobiet w miejscu pracy, a także zapewnia nowe i bardziej surowe przepisy przeciwko dyskryminacji ze względu na rasę i wiek.

Poniżej przedstawiamy zaledwie kilka przykładów korzystnych rozwiązań wprowadzonych przez UE w ostatnich latach:

Równa płaca dla kobiet i mężczyzn

W prawie europejskim zagwarantowano równość wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, jeśli wykonują oni pracę o takim samym lub podobnym charakterze lub jednakowej wartości. Rozbieżności należy obiektywnie uzasadnić jako spowodowane istotnym i adekwatnym czynnikiem innym niż płeć.

Ochrona przed dyskryminacją

Prawo europejskie zakazuje bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w dostępie do zatrudnienia, awansu zawodowego, szkoleń lub pozaumownych korzyści, udogodnień lub usług, a także dyskryminacji poprzez molestowanie lub zwalnianie kobiet (w tym w okresie ciąży).

Ochrona zatrudnienia i praw nabytych

W prawie europejskim zagwarantowano ochronę praw pracowniczych w przypadku zmiany właściciela przedsiębiorstwa (w tym outsourcing i insourcing pracowników oraz ich ponowne zatrudnianie). Pracownicy są automatycznie zatrudniani przez nowego właściciela na dotychczasowych warunkach (z wyjątkiem emerytur). Uznawana jest również działalność związków zawodowych oraz układów zbiorowych. Najważniejsze informacje w zakresie zatrudnienia muszą być przekazywane pracownikom z wyprzedzeniem.

Prawa z tytułu macierzyństwa i ojcostwa

W latach 90. Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że dyskryminacja ze względu na ciążę/macierzyństwo stanowi naruszenie przepisów dyrektywy o równym traktowaniu, a utrata korzyści narusza przepisy dyrektywy dotyczące stosowania zasady równości wynagrodzeń.



Na mocy dyrektywy dotyczącej kobiet w ciąży zobowiązano państwa członkowskie do ochrony zdrowia kobiet w ciąży i matek oraz zapewnienia przynajmniej 14-tygodniowego płatnego urlopu macierzyńskiego w przypadku kobiet z 12-miesięcznym stażem.

W 1996 roku na mocy dyrektywy o urlopie rodzicielskim – opartej na porozumieniu ramowym między partnerami społecznymi – wprowadzono nowe europejskie prawo do urlopu rodzicielskiego.

Ochrona pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej

Europa socjalna pozwoliła na ustanowienie nowych praw dla wszystkich rodzajów zatrudnienia: stałego, na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, w niepełnym wymiarze czasu pracy i tymczasowego.

W 1997 roku na podstawie europejskiego „porozumienia ramowego” wynegocjowanego przez partnerów społecznych – na mocy uprawnień nadanych w traktacie UE – przyznano pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy prawo do równego traktowania z zajmującymi podobne stanowisko pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy.

W 1999 roku podpisano kolejne porozumienie dotyczące zatrudnienia na czas określony. Obecnie przepisy zobowiązują pracodawców do traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób nie mniej korzystny niż pracowników zatrudnionych na stałe wykonujących pracę o podobnym charakterze w tym samym miejscu pracy.

Zakazana jest dyskryminacja w odniesieniu do warunków umów, możliwości szkolenia czy też dostępu do stałego miejsca pracy. Praca na podstawie umowy na czas określony zalicza się obecnie do warunków zatrudnienia wymagających doświadczenia zawodowego. Jeśli po czterech latach pracownik zatrudniony na czas określony zostanie ponownie zatrudniony na podstawie innej umowy o pracę na czas określony, w świetle prawa uznaje się to za zatrudnienie na czas nieokreślony.

W 2008 roku Parlament Europejski przyjął akt legislacyjny, na mocy którego zasada równego traktowania ma stosowana również w stosunku do pracowników tymczasowych. Od 2011 roku pracownicy tymczasowi będą uprawnieni do takiego samego traktowania, jak pracownicy pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy, m.in. pod względem płacy, dostępu do szkoleń i uprawnień w ramach związków zawodowych.

Czas pracy

W europejskim prawie zagwarantowano pracownikom:

- coroczny, co najmniej czterotygodniowy, płatny urlop;
- średni tygodniowy czas pracy nie dłuższy niż 48 godzin;
- minimalne przerwy na odpoczynek, jeśli dzień pracy wynosi więcej niż sześć godzin;
- 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie;
- co najmniej 24 godziny nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu, dodatkowo do 11-godzinnej przerwy.

Konsultacje z pracownikami

Prawo europejskie pozwala dojść do głosu pracownikom.

Przepisy dyrektywy o zwolnieniach grupowych zobowiązują do informowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji przed przystąpieniem do zwolnień grupowych.

Przepisy dyrektywy o prawach nabytych nakładają na obowiązek przekazania przedstawicielom pracowników kluczowych informacji przed przeniesieniem własności przedsiębiorstwa.

Przepisy ramowej dyrektywy dotyczącej informowania i prowadzenia konsultacji zobowiązują większych pracodawców do informowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w związku z rozwojem organizacji, perspektywami zatrudnienia i zmianami w organizacji pracy lub stosunkach umownych.

Europa socjalna stworzyła europejskie rady pracownicze w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 1000 osób oraz w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 150 osób w dwóch lub więcej państwach członkowskich. Zagwarantowano prowadzenie regularnego dialogu i konsultacji między centralnym zarządem i przedstawicielami pracowników, na przykład w odniesieniu do struktury i perspektyw przedsiębiorstwa, sytuacji ekonomicznej i finansowej, zmian w organizacji lub warunkach pracy.

Ochrona pracowników delegowanych do innego państwa członkowskiego

W Europie socjalnej chronione są prawa wszystkich europejskich pracowników na terenie całej Unii Europejskiej. Dlatego na mocy europejskiej legislacji państwa członkowskie zobowiązały się do usunięcia wymogów związanych z narodowością lub miejscem zamieszkania, które utrudniały tymczasowe oddelegowanie pracowników do pracy w innych państwach członkowskich. Pracodawca powinien zagwarantować delegowanemu pracownikowi równe traktowanie w odniesieniu do zasadniczych warunków pracy przysługujących pracownikom w państwie członkowskim, do którego pracodawca deleguje swoich pracowników.

W swoich orzeczeniach wydanych w 2007 i 2008 roku Europejski Trybunał Sprawiedliwości wskazał na poważne luki prawne w związanej z tym legislacji. Grupa Socjalistyczna w Parlamencie Europejskim, wraz z europejskimi związkami zawodowymi, zainicjowała kampanię o szerokim zasięgu mającą na celu naprawienie tego stanu rzeczy i zapewnienie wydelegowanym pracownikom „równej płacy za równą pracę”.

Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy

W prawie europejskim zapewniono kompleksową ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w sześciu dyrektywach przyjętych w 1989 i 1990 roku. W innych europejskich dyrektywach uregulowano kontrolę występowania azbestu w miejscu pracy, zmniejszenie stopnia narażenia pracowników na działanie azbestu oraz zmniejszanie ryzyka wystąpienia chorób nim wywołanych.

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi

EUROPA CHRONI TWOJE PRAWA SOCJALNE I PRACOWNICZE

