

EMPLOYMENT OF FOREIGNERS – INDIVIDUALS FROM COUNTRIES OUTSIDE THE EUROPEAN UNION WITH REGARD TO THE CURRENT LEGISLATION

Worklife Balance Workshop



*Specifická povaha
pracovněprávního
vztahu vyžaduje
rovněž zvláštní
ochranná opatření
k zajištění
ochrany práva
na soukromí.*

Rovným přístupem na trhu práce, spravedlivými pracovními podmínkami a rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem se zabýval mezinárodní workshop, uspořádaný 2. května 2023 v Praze na Právnické fakultě Univerzity Karlovy. Cíle nové směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob jsou dobře sladěny s rozvojem sociální dimenze EU svými inovacemi stávajícího prostředí v oblasti základních práv a pracovního práva, které očišťují balast pracovně právního prostředí opět směrem k původnímu čistému pojetí Fordovy konzumní společnosti, zajišťující dostatečnou odměnu za vykonávanou práci při délce zaměstnání umožňující její utracení nikoliv jen za prostředky zajišťující přežití do další pracovní směny.

Mezi priority patří rovný přístup na trh práce, spravedlivé pracovní podmínky a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.

■ ÚVOD: Cíle Evropské unie

Jedním z cílů Evropské unie (EU) je posílit sociální rozměr a zajistit účinnější práva pro občany. Legislativní ukotvení evropského pilíře sociálních práv definuje sociální formát Evropy pro všechny evropské občany. Mezi priority patří rovný přístup na trh práce, spravedlivé pracovní podmínky a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.

V zájmu modernizace stávajícího právního rámce přijala Evropská komise směrnici o rovnováze mezi rodinnými a pracovními povinnostmi s cílem zajistit pracovníkům rovnější příležitosti na pracovišti i v domácnosti podle schopností, nikoliv podle pohlaví. Právní předpisy a politiky na úrovni EU i členských států by měly:

- napomoci zaměstnancům sladit pracovní a rodinný život,
- pomoci podnikům udržet si talentované zaměstnance,
- podporovat flexibilitu zaměstnavatelů i pracovníků,
- prosazovat rovné příležitosti,
- zajistit ekonomický růst a prospěch celé společnosti, včetně dětí a osob, které potřebují rodinnou péči.

Rovnost všech, žen a mužů je jednou ze základních nadnárodních zásad, ke které se hlásí i filozofie EU. V celé EU jsou však ženy i nadále ve velké míře nedostatečně zastoupeny na trhu práce a v řídicích pozicích, stejně jako muži v domácnosti. Nelze-li proto dosáhnout rovnoměrné distribuce lidské síly ve všech soukromých a pracovních odvětvích přirozenou cestou sociální stratifikace, je nutné podpořit rovnoměrnější rozdělení pracovních i pečovatelských povinností mezi ženy a muže pomocí právní úpravy.



■ HLAVNÍ POZNATKY z výzkumu

Původní vizí Evropského společenství bylo zajistit hospodářský růst a tento hospodářský růst by vedl k sociálnímu pokroku. Současným cílem EU je podporovat sociální pokrok a zlepšovat životní a pracovní podmínky každého v EU. Sociální rozměr je nezbytnou součástí evropské integrace. Ačkoli se sociální rozměr v Evropě zdá být velmi odlišný, sociální situace v jedné zemi má významný vliv na její sousedy, což představuje silný argument pro alespoň nějakou praktickou spolupráci mezi členskými státy. Kodifikace evropského pilíře sociálních práv je politickým závazkem, formulovaným do 20 principů ve třech kapitolách – rovné příležitosti a přístup na trh práce, spravedlivé pracovní podmínky a sociální ochrana a začlenění. Akční plán je veden ve třech prioritních oblastech:

1. Více a lepších pracovních míst – do roku 2030 by mělo být zaměstnáno alespoň 78 % populace ve věku 20 až 64 let (v roce 2019 to bylo 73,1 %).

2. Dovednosti a rovnost – nejméně 60 % všech dospělých by se mělo do roku 2030 každoročně účastnit školení (v roce 2016 to bylo 37,4 %).

3. Sociální ochrana a začlenění – do roku 2030 bude nejméně o 15 milionů méně lidí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením.

Celoživotní vzdělávání lze považovat za jeden z nástrojů, který může přispět k podpoře spravedlivých a dobře fungujících trhů práce, přechodů na trhu práce, udržitelné práce, předcházení mezerám v dovednostech a předcházení sociálnímu vyloučení. Zpočátku to byl program nástrojů pro zlepšení kvality života a společnosti a poté – s přidáním ekonomických prvků – je celoživotní vzdělávání chápáno jako nástroj boje proti nezaměstnanosti. Koncept celoživotního vzdělávání, původně zaměřený na vzdělávání jako takové, se vývojem přesunul od vzdělávání k učení. Kontext celoživotního

vzdělávání se také rozšířil z ekonomicky aktivní populace na celou společnost, zachycující v rámci mezinárodní spolupráce poskytovatelů i výměnu zkušeností společně s propojením jednotlivých ekonomicky aktivních buněk.

Vzdělávání je jen jednou z klíčových opor udržitelnosti, která pomáhá udržet rovnováhu sociálního rozměru Evropy flexibilním a bezpečným prostředím. Celkový právní rámec evropského prostředí spravedlivé zaměstnanosti je složený z řady deklamací v různých dokumentech, od Římských smluv až specializovanou směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (EU) 2019/1158, jejímž cílem je zrovnoprávnit obě pohlaví pracovníků na trhu práce a využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání práce. Nový akt pracovníkům rovněž umožňuje čerpat pracovní volno na péči o rodinné příslušníky, kteří potřebují pomoc. Díky tomuto právnímu předpisu budou mít rodiče a pečující osoby možnost lépe sladit svůj pracovní a soukromý život.

Hlavními prvky směrnice jsou:

- otcovská dovolená – nárok na minimálně 10 pracovních dnů dovolené v období kolem narození dítěte pro otce nebo druhého rodiče,
- rodičovská dovolená – individuální právo na 4 měsíce rodičovské dovolené, z nichž 2 měsíce jsou placené a mezi rodiči nepřenosné,
- pečovatelská dovolená – nárok na 5 pracovních dnů volna ročně pro pečující osoby,
- pružné uspořádání práce – právo rodičů žádat o tyto režimy bylo rozšířeno na pracující pečovatele.

Workshop přinesl účastníkům náhled do praktické implementace této směrnice v národním prostředí Maďarska a rozvinul debatu účastníků včetně zástupců MPSV ČR o formování dalšího vývoje v členských státech. Demonstrována komparace právních úprav účastnických zemí ukázala nadnárodní přesah sociálních myšlenek rovnějších podmínek zaměstnávání, kdy výměna zkušeností poukázala na nový rozměr daný rozmachem distančního zaměstnávání. Práce z domova či z volného prostředí bez nutnosti docházení do stabilního pracovního prostředí je od covidových časů velmi populární právě díky dostupným digitálním technologiím.

Zkušenosti s distančním zaměstnáváním přináší i řadu výzev pro zaměstnavatele i dozorující orgány nejen v oblasti pracovního práva, ale i dodržování podmínek pro udržení zdraví a bezpečnosti při práci v domácím prostředí. Hodnocení potenciálních rizik a správná

praxe v jejich omezování byla demonstrována na příkladech z Kypru a Maďarska. Cíle nové směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob jsou dobře sladěny s rozvojem sociální dimenze EU svými inovacemi stávajícího prostředí v oblasti základních práv a pracovního práva, které očišťují balast pracovního prostředí opět směrem k původnímu čistému pojetí.

Ustanovení této směrnice mohou poskytnout základ pro účinnější prosazování základních práv pracovníků, lidských práv a sociálních zájmů v oblasti pracovního práva. Vyhodnocení dopadů a postřehů z implementace přináší nové výzvy i orgánům členských států. Specifická povaha pracovněprávního vztahu vyžaduje rovněž zvláštní ochranná opatření k zajištění ochrany práva na soukromí, jako je kontrola zaměstnavatele, a zároveň tak i omezení práva zaměstnanců na soukromí ve smyslu zachování principu nezbytnosti a proporcionality.

Samostatnou organizací distančního zaměstnání se pracovníkům otvírají možnosti minimalizovat dopady nuceného vytížení mimo pracovní dobu na zdraví vlivem stresu. Překročí-li zaměstnanec vlastní a jiné pracovní povinnosti obvyklou pracovní dobu, může za tuto dobu požadovat náhradu za mimořádnou pracovní dobu. Je však důležité si uvědomit, že důkazní břemeno je na zaměstnanci, aby prokázal, kolik hodin práce, rozdělených na dny, skutečně odpracoval. V rámci EU jsou pravidlem škodlivé praktiky směřování pracovního a soukromého života, kdy zaměstnanci pravidelně vykonávají práci navíc, za které však ani nedostávají žádnou odměnu. Typickým případem je například sektor zdravotnictví. Pravidelná práce nad rámec běžné pracovní doby však může vést k rozpadu sociálních vztahů a narušení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.



*Sociální rozměr
je nezbytnou
součástí
evropské
integrace.*

Výkon nelegální práce má řadu negativních dopadů včetně možných sankcí pro zaměstnance.



Workshop přinesl řadu případových studií, které demonstrovaly různé formy dopadů mísení pracovního a soukromého života. Dalším výrazným dopadem na osobní život jsou různé formy nelegálního zaměstnávání, tj. práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k výkonu pracovní činnosti v různé právní formě nebo bez tohoto povolení, vyžaduje-li to české právo. Poněkud komplikovaná definice v kombinaci se současným legislativním nastavením duálního pracovního povolení může vést k mnoha komplikovaným situacím, kdy cizinec pracuje „načerno“ především v rozporu s podmínkami pracovního povolení (pracoviště, mzda, týdenní pracovní doba). V některých případech však nemusí jít o úmyslné porušení zákona.

Složitý administrativní postup při změně zaměstnavatele může vést i k obcházení zákona a zastřené agenturní práci, kdy je dočasné přidělení zaměstnance k zaměstnavateli maskováno nejčastěji rámcovými smlouvami o dílo, na jejichž základě jsou práce formálně prováděné zaměstnanci pro klienta, ale ve skutečnosti obsahuje všechny znaky agenturního zaměstnávání. Výkon nelegální práce má řadu negativních dopadů včetně možných sankcí pro zaměstnance. Podle posledních statistik (2022) Státního úřadu inspekce práce tvoří cizinci cca 80 % všech zjištěných případů výkonu nelegální práce.

Komparativní analýza zaměstnávání cizinců v rámci EU má díky propojení jednotlivých národních aktérů i mezinárodní přesah, neboť může být i vhodným zdrojem informací pro budoucí modifikaci existujících předpisů. Různé členské státy se s nelegálním zaměstnáváním vyrovnávají různým způsobem:

- viditelným umístěním QR kódů na pracovištích (Litva), které jsou povinné pro každého, kdo provádí stavební práce na staveništi, a umožňují příslušným orgánům ověřit status pracovníků a určit, zda pracují legálně či nikoli, včetně zaměstnanců, osob samostatně výdělečně činných a vyslaných pracovníků;
- definováním drakonické pokuty každému nelegálnímu zaměstnanci (Řecko) s úpravami, kdy výše pokuty se sníží, pokud je neohlášený zaměstnanec následně přijat zaměstnavatelem, a zvýšením pokuty, pokud je opět zjištěna nehlášená práce až 3x;
- anonymní telefonickou linkou (Kypr), umožňující hlásit podvody a nekalé praktiky na pracovišti bez obav z odvety;
- mobilní aplikací informující pracovníky o jejich právech a zároveň sbírající informace o jejich statutu (Norsko a Finsko);
- online notifikacemi (Španělsko).

ZÁVĚR

Workshop přinesl účastníkům náhled do praktické implementace směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob v národním prostředí Maďarska a rozvinul debatu účastníků včetně zástupců MPSV ČR o formování dalšího vývoje v členských státech. Demonstrována komparace právních úprav účastnických zemí ukázala nadnárodní přesah sociálních myšlenek rovnějších podmínek zaměstnávání, kdy výměna zkušeností poukázala na nový rozměr daný rozmachem distančního zaměstnávání. Práce z domova či z volného prostředí bez nutnosti docházení do

stabilního pracovního prostředí je od covidových časů velmi populární právě díky dostupným digitálním technologiím.

V průběhu workshopu řada případových studií demonstrovala různé formy dopadů mísení pracovního a soukromého života. Dalším výrazným dopadem na osobní život jsou různé formy nelegálního zaměstnávání, tj. práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k výkonu pracovní činnosti v různé právní formě nebo bez tohoto povolení, vyžaduje-li to české právo.

Dalším výrazným dopadem na osobní život jsou různé formy nelegálního zaměstnávání.

Dosažený VÝSLEDEK

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2018–2022 a je součástí výzkumného úkolu **02-S4-2022-VÚBP Zaměstnávání cizinců – fyzických osob ze zemí mimo Evropskou unii s ohledem na platnou právní úpravu**, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci s Právnickou fakultou UK v letech 2022–2023.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons [Uveďte původ – zachovejte licenci] 4.0 Mezinárodní veřejná licence.

Autoři:

JUDr. Lenka Scheu, Ph.D – Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

RNDr. PhDr. Karel Lehmert, Ph.D, MBA, LL.M. – Výzkumný ústav balneologický, v. v. i.

© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2023

Výzkumný ústav
bezpečnosti práce, v. v. i.
Jeruzalémská 1283/9
110 00 Praha 1 – Nové
Město

tel: +420 221 015 844
vubp@vubp.cz
datová schránka: yi6jvet
www.vubp.cz

© Výzkumný ústav
bezpečnosti práce, v. v. i.
Praha, 2023

Policy Brief VÚBP, v. v. i.
ISSN 2695-1606