



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

Spolupráce sociálních partnerů při podpoře zdraví zaměstnanců na pracovišti v době 4. průmyslové revoluce  
/ CZ.03.1.52/0.0/0.0/18\_094/0010571/

## Mezinárodní aktivity – praktické poznatky z evropských zemí

# FRANCIE

### Individuální pracovní právo – přehled úpravy ve Francii

Pracovní právo je regulováno zejména zákoníkem práce (franc. „Code du Travail”, Kodex pracovního práva), který sestává z více předpisů. Vedle zákoníku práce existují další tři zákony upravující pracovněprávní vztahy, a to zákon o státní službě, zákon upravující pracovní podmínky zaměstnanců ve zdravotnictví a zákon upravující pracovní podmínky zaměstnanců ve veřejné správě. Stav pracovněprávní úpravy bývá častým předmětem veřejných vyjádření, připomínek nebo iniciativ sociálních partnerů. Např. největší francouzská organizace zaměstnavatelů MEDEF v březnu 2004 zveřejnila návrh na reformu zákoníku práce, sestávající z více než 40 dílčích změn v oblasti úpravy pracovních smluv, odměňování, pracovní doby a systému zastoupení zaměstnanců (odborní návrhy kritizovaly a odmítly jej).

Pracovní právo ve Francii se do značné míry řídí také kolektivními smlouvami. Přestože to není výslovně stanoveno, představuje právní úprava minimální úroveň ochrany zaměstnanců a kolektivní a pracovní smlouvy mohou upravovat nároky zaměstnanců pouze výhodněji, než jak je vymezuje zákon. Smluvní volnost je limitována nejen minimální ochranou obsaženou v zákoníku práce, ale i dodržáním zásady rovnosti zaměstnanců, která však není absolutní. V případě střetu principu smluvní volnosti s principem rovnosti má však zásada rovnosti přednost.

Pracovní smlouvu lze uzavřít i ústně, pouze pro smlouvy sjednané na dobu určitou nebo na částečný úvazek je vyžadována písemná forma. Zákonem požadované náležitosti v pracovní smlouvě tvoří vedle identifikace smluvních stran druh vykonávané práce, mzdové ohodnocení, místo výkonu práce, datum nástupu do práce, délka zkušební doby, délka výpovědní doby, nárok na dovolenou, pracovní doba a informace o příslušné kolektivní smlouvě, jež se na zaměstnance vztahuje. Na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může pracovní smlouva obsahovat např. i příslib nekonkurenčního jednání (franc. „clause de non-concurrence”), případně další ustanovení. Pracovní podmínky vymezené v pracovní smlouvě nemohou být pro zaměstnance méně výhodné, než jak stanoví příslušná kolektivní smlouva nebo zákon. Smlouvu musí zaměstnanec obdržet do dvou dnů po nástupu do práce.

Francouzské pracovní právo upřednostňuje pracovní kontrakty na dobu neurčitou (franc. „contrat a durée indéterminée”). Smlouvy na dobu určitou (franc. „contrat a durée déterminée”) lze uzavírat jen ve výjimečných případech vymezených zákonem, např. v případě náhrady za dočasně nepřítomného zaměstnance z důvodu nemoci či dovolené, jako zástup na místo, na něž se hledá vhodný kandidát pro pracovní poměr na dobu neurčitou, v reakci na přechodně vyšší zákaznickou poptávku, případně u sezónních prací nebo povolání, jejichž povaha vylučuje možnost uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou (přehled těchto povolání bývá uveden v kolektivní smlouvě a stanoven pracovněprávními předpisy). Doba, na kterou je možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou, je zákonem omezena na 18 měsíců (jsou povoleny výjimky, např. pro případ zástupu za dočasně nemocného zaměstnance, u něhož dojde k prodloužení doby absence apod.). Povinnou náležitostí pracovní smlouvy na dobu určitou je datum skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec pokračuje v práci pro zaměstnavatele i po jeho uplynutí, režim pracovní smlouvy je automaticky změněn na dobu neurčitou. Bezprostředně po skončení pracovní smlouvy na dobu určitou nelze na totéž pracovní místo sjednat opět (opakovaně uzavírat) pracovní smlouvu na dobu určitou.

Jedna z posledních reforem francouzského pracovního práva přinesla tzv. smlouvu o novém zaměstnání (franc. „contrat nouvelle embauche”). Tento typ pracovní smlouvy má stimulovat zaměstnavatele s méně než 20 zaměstnanci k vytváření nových pracovních míst, především díky snadnějšímu ukončení pracovního poměru. Jde o smlouvu na dobu neurčitou, která může být během 2 let od svého uzavření ukončena kteroukoliv ze stran bez udání důvodu, písemně, formou doporučeného dopisu. Pokud dojde ke skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, musí být

zaměstnanci poskytnuta výpovědní lhůta, a to v délce 2 týdnů v případě, že zaměstnanec pracuje v podniku po dobu kratší než 6 měsíců, a v délce jednoho měsíce, pracoval-li u zaměstnavatele po dobu delší než 6 měsíců. Zaměstnanec má také právo na odchodné, a to ve výši 8 % z celkové výše hrubé mzdy vyplacené od počátku pracovního poměru.

Pracovní doba činí nejvýše 35 hodin týdně (první tzv. Aubryho zákon o 35hodinovém pracovním týdnu byl přijat v červnu 1998) a 10 hodin denně (práci v neděli zákon neumožňuje). V rámci kolektivní smlouvy je možné dohodnout délku pracovní doby nejvýše na 12 hodin denně a na 48 hodin za týden. Zaměstnanci do 18 let věku mohou pracovat nejdéle 8 hodin denně.

Tato omezení se nevztahují na manažerské pracovní pozice. Právní úprava pracovní doby vedoucího zaměstnance je odlišná od obecné úpravy – nepočítá pracovní dobu manažera v hodinách, nýbrž ve dnech (maximum, jež podle zákona lze sjednat v kolektivní smlouvě, činí 218 dnů za rok, se souhlasem zaměstnance lze však tento limit navýšit na 235 dnů i více).

Pokud jde o příplatky za přesčasy, činí za prvních 8 hodin přesčasů 25 %, za další přesčasové hodiny jsou příplatky stanoveny ve výši 50 %.

Výměra placené dovolené činí 5 týdnů v roce (za každý odpracovaný měsíc 2,5 dne dovolené) a počítá se za období od 1. června do 31. května následujícího roku. Ženám náleží mateřská dovolená, která počíná 6 týdnů před očekávaným datem porodu a končí 10 týdnů po porodu.

Minimální mzda (SMIC) stanovená zákonem patří ve Francii mezi nejvyšší v EU. Od 1. ledna 2011 byla valorizována na 9 EUR za hodinu. Při plném pracovním úvazku, 35hodinovém pracovním týdnu (151,67 hodin za měsíc) činí minimální hrubá mzda měsíčně 1 365 EUR.

Výpověď daná zaměstnavatelem předpokládá existenci skutečného a závažného důvodu (franc. „cause réelle et sérieuse“), typicky např. špatné pracovní výsledky zaměstnance. V žádném případě nemohou být důvody výpovědi např. politické smýšlení, pracovní úraz nebo nemoc z povolání, těhotenství zaměstnankyně apod. Zaměstnanec je možné označit za nadbytečného až po vyčerpání dalších možností jeho uplatnění (na jiné pracovní pozici v podniku). Zaměstnavatel má povinnost před podáním výpovědi se zaměstnancem jednat (zaměstnavatel je povinen zaměstnanci nabídnout jednání doporučeným dopisem, od jehož převzetí zaměstnancem běží výpovědní lhůta), objasnit mu důvody výpovědi a poskytnout mu možnost vyjádřit se. Výpovědní doba se liší v závislosti na postavení zaměstnanců. V případě výpovědi pro nadbytečnost je pro řadové zaměstnance kratší a činí 1 měsíc, pokud zaměstnanec pracoval v podniku 6 měsíců až 2 roky (v případě, že zaměstnanec pracoval v podniku déle než 2 roky, činí výpovědní doba 2 měsíce). Délka výpovědní doby u vedoucích zaměstnanců činí 3 až 4 měsíce.

Alternativu k dosavadním možnostem skončení pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou představuje zákon z 25. června 2008 (součást zákoníku práce). Zákon zavádí zcela nový poměrně flexibilní způsob (franc. „rupture conventionnelle“, angl. „negotiated termination“, tj. „sjednané ukončení“), kterým lze dospět k rozvázání pracovního poměru na základě předepsané procedury spočívající v sérii jednání zaměstnavatele se zaměstnancem (jemuž může být nápomocen jiný pracovník, případně zástupce zaměstnanců), na nichž jsou dohodnuty termín a další podmínky skončení pracovní smlouvy včetně částky finanční kompenzace (která nesmí být nižší než odstupné poskytované při propouštění). Zaměstnavatel i zaměstnanec mají pak 15 kalendářních dní na to, aby případně mohli písemně odstoupit od dohody. Po uplynutí této lhůty je s dohodou seznámen úřad práce, který rovněž nejpozději do 15 dnů její platnost stvrdí nebo odmítne. Uvedená nová metoda skončení pracovního poměru, která má i podporu odborů, je nyní ve Francii velmi oblíbená, a to zejména u malých podniků do 50 zaměstnanců a u věkové kategorie zaměstnanců nad 50 let. V roce 2010 bylo ve Francii evidováno téměř 255 000 případů využití tohoto institutu, což představuje cca 11 % všech případů rozvázání pracovního poměru na dobu určitou (asi v sedmi procentech případů úřady práce odmítly uzavřenou dohodu o skončení pracovního poměru potvrdit).

Důvodem obliby tohoto způsobu skončení pracovního poměru však na straně zaměstnavatelů může podle některých kritických názorů být i možnost obejít předpisy o hromadném propouštění a s tím související povinnost konzultovat propouštění s příslušnými zástupci zaměstnanců. Aby k tomuto obcházení zákona nedocházelo, rozhodl francouzský Nejvyšší soud, že případy „sjednaného ukončení“ pracovního poměru musí být zahrnuty do zákonem stanoveného počtu případů ukončení pracovního poměru v rámci hromadného propouštění (stávající právní úprava stanoví, že pokud alespoň 10 zaměstnanců je propuštěno pro nadbytečnost během 30 dnů, zaměstnavatel je povinen přijmout tzv. „Sociální plán“, označovaný rovněž jako „Plán na ochranu zaměstnanosti“).