

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DISERTAČNÍ PRÁCE

**ČESKÁ A KOMUNITÁRNÍ ÚPRAVA
SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Knihovna UK PF



3125091859

Školitel: Prof. JUDr. Petr Tröster, CSc.

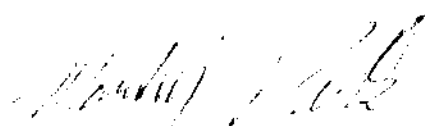
Zpracoval: JUDr. Martin Putík

Adresa: Bouzov 134, PSČ 783 25

Odevzdání disertační práce: březen 2009

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ:

Prohlašuji na svou čest, že jsem tuto disertační práci zpracoval sám a že jsem vyznačil všechny prameny, z nichž jsem čerpal informace, způsobem ve vědecké práci obvyklým.



V Bouzově, dne 31. března 2009

Obsah

Úvod.....	6
Část první: Česká úprava skončení pracovního poměru	9
1 Skončení pracovního poměru na základě právních úkonů.....	9
1.1 Odstoupení od pracovní smlouvy jako „pátý právní úkon“?	10
2 Skončení pracovního poměru na základě právní události.....	12
3 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	13
3.1 Pojem	13
3.2 Podstatné náležitosti.....	13
3.3 Uzavření dohody.....	14
3.4 Forma dohody.....	15
3.5 Odstoupení od dohody o rozvázání pracovního poměru a její neplatnost	16
4 Výpověď z pracovního poměru	16
4.1 Pojem	16
4.2 Náležitosti a podání výpovědi	17
4.3 Výpovědní důvod	18
4.4 Odvolání výpovědi	19
4.5 Forma výpovědi	20
4.6 Doručení výpovědi	20
4.7 Výpovědní doba	21
4.7.1 Délka výpovědní doby	21
4.7.2 Běh výpovědní doby.....	23
5 Výpověď daná zaměstnavatelem.....	24
5.1 Obecně k výpovědi z důvodů organizačních změn.....	24
5.1.1 Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části	28
5.1.2 Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části	30
5.1.3 Nadbytečnost zaměstnance	31
5.1.3.1 Organizační změny	32
5.1.3.2 Nadbytečnost zaměstnance	33
5.1.3.3 Exkurz: soudní přezkum výběru nadbytečných zaměstnanců z hlediska tvrzené diskriminace.....	34
5.1.3.4 Příčinná souvislost	37
5.1.4 Výpověď pro nadbytečnost u zaměstnanců zastávající vedoucí místa do kterých byli jmenováni	37
5.1.4.1 Odmítnutí práce zaměstnancem.....	38

5.1.4.2	Zaměstnavatel nenabídne zaměstnanci práci protože žádnou vhodnou nemá nebo ji nabídne tak, aby ji zaměstnanec nepřijal	39
5.1.4.3	Výpověď dle § 52 písm. c) ZPr.	39
5.1.4.4	Odstupné	40
5.2	Obecně k výpovědi z důvodu zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví	40
5.2.1	Pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.....	41
5.2.2	Dlouhodobá nezpůsobilost konat dosavadní práci.....	41
5.2.3	Lékařský posudek	42
5.2.4	Tvrdost zákona?.....	44
5.3	Obecně k výpovědi z důvodů týkajících se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku.....	44
5.3.1	Předpoklady	45
5.3.2	Požadavky	46
5.3.2.1	Neuspokojivé pracovní výsledky.....	47
5.4	Obecně k důvodům výpovědi spočívajícím v jednání zaměstnance při plnění pracovního závazku.....	48
5.4.1	Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.....	50
5.4.1.1	Judikatura.....	51
5.4.1.1.1	Výkon práva na stávku, účast na schůzi odborové organizace	51
5.4.1.1.2	Překážky v práci, nenastoupení do práce bez výzvy zaměstnavatele ..	52
5.4.2	Intenzita porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.....	52
5.4.2.1	Závažné porušení povinností a porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem.....	53
5.4.2.1.1	Neomluvená absence zaměstnance	53
5.4.2.1.2	Neomluvená absence – důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) nebo výpověď podle § 52 písm. g) ZPr.?	55
5.4.2.1.3	Výkon jiné výdělečné činnosti – porušení § 304 ZPr.....	56
5.4.2.2	Soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci	57
5.4.3	Meze soudního dokazování porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.....	57
5.5	Zákaz výpovědi.....	58
6	Výpověď daná zaměstnancem	60

7	Hromadné propouštění	60
8	Okamžité zrušení pracovního poměru	61
8.1	Pojem	61
8.2	Náležitosti a podmínky platnosti okamžitého zrušení	62
8.2.1	Důvod	62
8.2.2	Forma	62
8.2.3	Doručení a lhůta k doručení	63
8.2.4	Lze okamžité zrušení účinně odvolat?.....	64
8.3	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	64
8.3.1	Pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin.....	64
8.3.2	Porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.....	65
8.3.3	Vzájemný vztah obou důvodů k okamžitému zrušení	67
8.4	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	67
8.4.1	Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance	67
8.4.2	Nevyplacení mzdy, platu, jejich náhrady či jakékoliv jejich části	68
9	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	69
10	Účast odborové organizace při skončení pracovního poměru (předchozí projednání a předchozí souhlas).....	71
10.1	Projednání	71
10.2	Souhlas.....	72
11	Odstupné.....	73
12	Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání	77
	Část druhá: Komunitární úprava skončení pracovního poměru.....	81
1	Skončení pracovního poměru a zákaz diskriminace	81
1.1	Směrnice Rady č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES.....	82
1.1.1	Skončení pracovního poměru a zaměstnání na plný či částečný úvazek	83
1.1.2	Skončení pracovního poměru a rozdílný důchodový věk mužů a žen.....	84
1.2	Směrnice Rady č. 2000/78/ES	87
1.2.1	Skončení pracovního poměru a „zdravotní postižení“	88
1.2.2	Skončení pracovního poměru a dosažení důchodového věku.....	90
1.3	Konflikt diskriminačních důvodů	91
2	Ochrana pracovníků v době těhotenství a mateřství před skončením pracovního poměru..	92
3	Skončení pracovního poměru a převody podniků nebo jejich částí.....	98
3.1	Osobní působnost Směrnice – pojem „zaměstnanec“	100
3.2	Věcná působnost Směrnice – pojem „smluvní převod“	102

3.2.1	Nájem podniku	103
3.2.2	Převod provozování služeb	103
3.2.3	Převod práv a povinností na subdodavatele	105
3.2.4	Převod jako výsledek administrativního nebo legislativního aktu	106
3.2.5	Dílčí závěr	106
3.3	Fúze, sloučení	107
3.4	Věcná působnost směrnice – pojem „převod podniku“	108
3.4.1	Pracovněprávní přístup – převod podniku ve smyslu pokračování v obdobné činnosti	109
3.4.2	Obchodněprávní přístup – převod podniku jako ekonomické jednotky	111
3.4.3	Dílčí závěr	114
3.4.4	Reorganizace veřejného sektoru	114
3.5	Teritoriální působnost Směrnice	116
3.6	Převod podniku, závodu nebo jejich částí v rámci řízení o platební neschopnosti a v rámci likvidace	116
3.6.1	Rozlišení insolvenčního a pre-insolvenčního řízení	119
3.7	Ochrana individuálních práv zaměstnanců v rámci převodu podniku	121
3.7.1	Práva vztahující se k propouštění	121
3.7.1.1	Vztah mezi čl. 3 a čl. 4 Směrnice	122
3.7.1.2	Limity ochrany poskytované čl. 4 Směrnice	123
3.7.1.3	Souhlas zaměstnance s převodem práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu na nabyvatele podniku	124
3.8	Shrnutí	126
4	Hromadné propouštění	127
4.1	Věcná a osobní působnost Směrnice	128
4.1.1	Pojem hromadného propouštění	128
4.1.2	Případy na které se Směrnice nevztahuje	132
4.2	„Povinnosti zaměstnavatele“	134
4.2.1	Projednání se zástupci zaměstnanců	134
4.2.1.1	„Zamýšlené“ hromadné propouštění	134
4.2.1.2	Projednání se zástupci zaměstnanců	135
4.2.1.3	Předmět projednání	136
4.2.1.4	„S cílem dosáhnout shody“	137
4.2.2	Oznámení příslušnému orgánu veřejné moci	138
4.2.3	Implementace Směrnice a sankce v případě porušení předpisů upravujících hromadné propouštění	139
	Závěr	140

1	K české úpravě skončení pracovního poměru	141
1.1	Náměty de lege ferenda.....	143
1.1.1	K výpovědním důvodům ze strany zaměstnavatele obecně	143
1.1.2	Ke konstrukci jednotlivých výpovědních důvodů.....	144
1.1.3	K délce výpovědní doby	146
1.1.4	K okamžitému zrušení pracovního poměru	146
2	Ke komunitární úpravě skončení pracovního poměru a implementaci jednotlivých směrnic ES do českého pracovního práva	147
	Zkratky	150
	Publikace a zdroje užití při uvádění judikatury	151
	Literatura	152
1	Monografie	152
2	Komentáře.....	153
3	Časopisecká literatura a články	154
4	Zahraniční publikace a články.....	157
5	Internetové zdroje.....	159

Úvod

Stejně jako je vznik pracovního poměru alfou, je skončení pracovního poměru omegou téměř všech vztahů, které se v rámci pracovního procesu realizují. Tyto právní instituty ale ovlivňují i vztahy další, mimopracovní, společenské.

Je to především úroveň ochrany zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru, která zajímá každého potencionálního zaměstnavatele (podnikatele, investora) a samozřejmě také zaměstnance. Tito budoucí účastníci pracovněprávních vztahů mohou mít určitá očekávání a plány, nicméně jejich realizace je omezena dovoleností z hlediska pracovněprávní úpravy. Jestliže pro zaměstnavatele je otázka propouštění neodmyslitelně spojena s efektivitou, konkurenceschopností a ziskem, pro zaměstnance je propouštění mnohdy noční můrou. Kdo je bez práce po delší čas, dostane se snadno do sociálních problémů.

Tématem této práce je, jak už napovídá její název, rozbor problematiky skončení pracovního poměru z pohledu práva českého a z pohledu práva komunitárního. Jedná se o téma v právní teorii i praxi často rozebírané, ke kterému existuje, zejména stran práva českého, bohatá literatura. Přesto jsem se toto téma snažil pojmout určitým způsobem „uceleně“ zejména s ohledem na rozsáhlou judikaturu a praktické problémy, které s sebou přináší běžný „pracovní život“. Komplexní studii, obsahující rozbor veškeré komunitární úpravy dotýkající se skončení pracovního poměru se mi najít nepodařilo, i když právě právní úprava Evropských společenství s sebou v oblasti skončení pracovního poměru přináší nové problémy a zdroje inspirace. Z hlediska komparativního byla na některých místech zdrojem inspirace zahraniční literatura a příslušné části právních úprav jednotlivých členských států Evropských společenství, zejména pak práva Německa, Rakouska, Slovenska a Velké Británie.

Na počátku této disertační práce jsem byl nucen vypořádat se s otázkou jakým způsobem budu k naplnění jejího tématu přistupovat. V úvahu přiházely dvě varianty:

1. Vytvoření práce, ve které by se oba předměty definované jejím názvem co nejvíce vzájemně prolínaly a tvořily jeden celek, nebo
2. Vytvoření takové práce, která by byla rozdělena na dvě rovnocenné části, z nichž by bylo jasné patrné co znamená zabývat se skončením pracovního poměru z pohledu vnitrostátního práva členského státu EU a z pohledu práva Evropských společenství.

Po dlouhých úvahách jsem se rozhodl pro druhou variantu. Jakým způsobem se mi pak tento cíl podařilo naplnit, nechávám na laskavé úvaze budoucího čtenáře.

Z pohledu práva vnitrostátního je zkoumání institutu skončení pracovního poměru nutně zaměřeno na jednotlivé „nástroje“ a způsoby, které zákon zaměstnanci či zaměstnavateli k rozvázání pracovního poměru přiznává. Naopak z pohledu práva komunitárního je zkoumání skončení pracovního poměru zaměřeno na jednotlivé úseky (situace) v nichž je zapotřebí zvýšené ochrany zaměstnance před skončením pracovního poměru. Rozdělení práce na dvě části ovšem neznámá, že by byla rozdělena natolik důsledně, že by jedna či druhá její část neponechávala vnitrostátní resp. komunitární právní úpravě skončení pracovního poměru jakýkoliv prostor pro podrobnější exkurz. Naopak, na mnoha místech se bez jednotlivých vzájemných odkazů a rozborů jedné či druhé právní úpravy nelze obejít.

Z hlediska systematického podává první část práce přehled o veškerých způsobech skončení pracovního poměru dle českého pracovního práva a dále se v jednotlivostech podrobně zaměřuje na právní úkony, které jsou ke skončení pracovního poměru dány na výběr (za splnění zákonných podmínek) oběma stranám pracovněprávního vztahu. Stěžejní kapitoly jsou věnovány jednak rozboru důvodů a na některých místech i praktických situací vedoucích ke skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele a dále pak i dalším hmotněprávním institutům, které neodmyslitelně ke skončení pracovního poměru náleží. Do celkového rámce této části již nebyla zahrnuta podrobná analýza skončení pracovního poměru na základě právních událostí, ani otázka nároků jednotlivých stran z neplatného rozvázání pracovního poměru.

Každá kapitola v části druhé je vystavěna na principu vymezení právních skutečností za jejichž existence se aplikují příslušná ochranná ustanovení komunitárních směrnic v oblasti skončení pracovního poměru a dále rozboru jejich jednotlivých ochranných ustanovení. Centrum pozornosti je věnováno hromadnému propouštění, ochraně zaměstnanců před propouštěním z důvodu převodu podniků či jejich částí, z důvodu nerovného zacházení a není odhlédnuto ani od ochrany těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru. Druhá část je také spíše po způsobu právní teorie systému common law zaměřena na ratio decidendi a vymezení skutkových stavů posuzovaných v jednotlivých rozsudcích Evropského soudního dvora, které při výkladu příslušných směrnic hrají rozhodující roli a mají de facto povahu precedentů.

Při zpracovávání daného tématu jsem se také snažil nesetrvávat na pouhém rozboru platné právní úpravy zejména v souvislosti s nálezem Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, který velmi podstatně zasáhl do koncepce zákoníku práce a ohledem na další uvažované změny v zákoníku práce nejen v oblasti skončení pracovního poměru.¹ Právě v současné době je třeba hledat a analyzovat nové přístupy a řešení ve snaze definitivně vymezit novou rovnováhu mezi minimální ochranou zaměstnance před skončením pracovního poměru a normativním omezováním oprávněných zájmů zaměstnavatele.²

¹ Srov. materiál publikovaný na <http://www.mpsv.cz/cs/5756>

² Viz k tomu také usnesení Ústavního soudu ze dne 8.4.1999, sp. zn. III. ÚS 547/98, publikované ve Sbírce nálezů a usnesení sv. 14, C.H.Beck, Praha či přeneseně k otázce smluvní volnosti v pracovním právu nálezy Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 192/95 a sp. zn. I. ÚS 27/96 publikované ve Sbírce nálezů a usnesení, sv. 4 a 5; C.H.Beck, Praha

Část první: Česká úprava skončení pracovního poměru

Pracovní poměr dle českého práva může být skončen (může zaniknout) buď na základě právního úkonu nebo právní události. Tzn. nikoliv na základě jakéhokoliv úkonu či jakékoliv události, ale jen na základě takového úkonu nebo takové události se kterými zákoník práce, popř. občanský zákoník, spojuje příslušné právní účinky.

1 Skončení pracovního poměru na základě právních úkonů

V souladu s terminologií zákona (§ 48 odst. 1 Zpr.) může být pracovní poměr rozvázán³ těmito právními úkony:

- 1) dohodou,
- 2) výpovědí,
- 3) okamžitým zrušením
- 4) zrušením ve zkušební době.

V prvním případě se jedná o právní úkon dvoustranný, ve zbývajících třech případech jde o právní úkony jednostranné. Výčet právních úkonů následkem nichž zaniká pracovní poměr je v zákoníku práce vymezen taxativně. Proto smlouva, podle které by bylo možné rozvázat pracovní poměr jinými (nepojmenovanými) pracovníprávními úkony, by byla pro rozpor se zákonem neplatná.⁴

Tentýž pracovní poměr může být ukončen dalším ze způsobů rozvázání pracovního poměru, i když předchozí rozvazovací úkon je napaden u soudu. Pracovní poměr v takovém případě končí na základě toho pracovníprávního úkonu, který je platný a jehož účinky nastaly nejdříve.⁵ Není-li v textu rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem výslovně

³ Doktrinální přístup k zániku pracovníprávního vztahu rozlišuje pojmy „skončení“ pracovního poměru a „rozvázání“ pracovního poměru. Zatímco pod pojmem skončení pracovního poměru je nutno chápat zvláštní úpravu obsaženou v ust. § 48 a násl. ZPr., pojem rozvázání pracovního poměru označuje pouze skupinu subjektivních právních skutečností, které činí účastníci pracovníprávního vztahu a které vedou k jeho skončení. K tomu viz blíže např. M. Galvas: Základy pracovního práva – obecná část, Masarykova univerzita Brno 1993

⁴ Ust. § 39 ObčZ

⁵ Zákoník práce ani jiné právní předpisy nevylučují (nezakazují) rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek, že pozdější právní úkon

uvedeno, o který způsob rozvázání jde, může soud sám podle skutkového vyličení v textu, popřípadě okolností, za nichž byl projev učiněn, posoudit, kterým ze způsobů uvedených v § 48 odst. 1 zákoníku práce byl pracovní poměr ukončen. (Toto bude mít především význam při posuzování nároku zaměstnance na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ust. § 69 a násl. zákoníku práce. Tyto nároky mohou být co do výše rozdílné, zejména v případech podle ust. § 69 odst. 2 písm. a), b) zákoníku práce.

1.1 Odstoupení od pracovní smlouvy jako „pátý právní úkon“?

Zvláštním případem skončení pracovního poměru, který stojí za bližší prozkoumání, může být i odstoupení od pracovní smlouvy.

Odstoupení lze dle ust. § 48 ObčZ chápat jako jednostranný právní úkon adresovaný druhému účastníku, v němž je vyjádřena vůle zrušit označený (jiný dříve učiněný) právní úkon a vymezen důvod odstoupení. Odstoupení je účinné, jen jestliže bylo provedeno z důvodu stanoveného v zákoně nebo účastníky dohodnutého a jeho právní účinky nastávají od počátku (ex tunc), ledaže by bylo právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto, že nastávají od jeho perfekce (od nynějška – ex nunc). Aplikaci § 48 ObčZ v pracovněprávních vztazích výslovně stanovil § 18 ZPr. Slova „48, 49“ však byla v § 18 ZPr. nálezem Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, s účinností ke dni 14.4.2008 zrušena. Protože byl tímto nálezem rovněž zrušen i § 4 ZPr., umožňuje nastalá situace v pracovněprávních vztazích subsidiární užití dalších ustanovení předpisů soukromého práva (zejm. občanského zákoníku). V případě odstoupení od pracovní smlouvy, důsledné užití ust. § 48 může představovat nepřípustné narušení principu právní jistoty účastníků pracovního poměru. Proto se odborná literatura⁶ přiklání k názoru, že při odstoupení od pracovní smlouvy (popř. od jiného základního pracovněprávního vztahu)⁷ nastávají podle právního předpisu účinky odstoupení vždy jen od nynějška (ex nunc) nikoliv od samého počátku.

Důvody pro odstoupení od smlouvy jsou uvedeny v ust. § 49 ObčZ. a speciálně pro pracovní smlouvu v ust. § 36 odst. 2 ZPr. Podle § 49 ObčZ. účastník, který uzavřel smlouvu v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek má právo od smlouvy odstoupit. I když

o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru; pozdější neplatný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit ani pokračování pracovního poměru. K tomu viz Sou R NS sv. 7 – C 601

⁶ Viz Bělina a kol. Komentář k zák. práce C.H.Beck, Praha 2008, str. 88

⁷ K tomu viz ust. § 3 ZPr.

subsidiární užití tohoto ust. v pracovněprávních vztazích není zakázáno, lze se přiklonit k názoru, že povaha tohoto ustanovení jej umožňuje použít v závazkových právních vztazích odvozených ze základních pracovněprávních vztahů, nikoli však u pracovní smlouvy či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁸

Jediný zákonný důvod pro odstoupení od pracovní smlouvy tak představuje ust. § 36 odst. 2 ZPr, který umožňuje zaměstnavateli odstoupit od pracovní smlouvy v případě, že zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce. V této souvislosti by mohlo vzbuzovat pochybnosti pouze datum, do kdy lze tento zákonný důvod pro odstoupení použít. V § 36 odst. 2 ZPr. není na rozdíl od § 245 odst. 4 ZPr. z roku 1965⁹ uvedeno, že od pracovní smlouvy lze odstoupit jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Vzhledem k tomuto nelze dojít jinému závěru než, že od pracovní smlouvy lze takto odstoupit i po nastoupení zaměstnance do práce. Nicméně i v takovéto situaci je nutno postupovat v souladu s ust. § 14 odst. 1 ZPr., z něhož vyplývá, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Takovýto „šikanózní“ výkon práv by mohl nastat například tehdy, kdy by zaměstnavatel odstoupil od smlouvy po uplynutí nepřiměřené doby ode dne, kdy se o důvodu odstoupení dověděl.¹⁰

Odstoupení od právního úkonu (smlouvy) však nezakládá pouze zákon, ale dle § 48 ObčZ. může být i sjednáno. Otázkou zůstává, zda by tak mohla být sjednána i možnost odstoupení od pracovní smlouvy. Účinky ex nunc takovéhoho právního úkonu a subsidiární použitelnost občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, tak jak vyplývá ze shora citovaného nálezu Ústavního soudu, by tomu mohly nasvědčovat. Nicméně v této souvislosti lze podotknout, že takovýto přístup by de facto rozšířil způsoby skončení pracovního poměru o „další právní úkon“, který by nebyl právním předpisem nijak regulován, resp. – byl by omezen pouze principem právní jistoty účastníků pracovního poměru a zásadou dodržování dobrých mravů¹¹. Na základě takovéhoho právního úkonu by mohlo dojít k obcházení zákona a nepřipustnému rozšiřování důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru či výpověď. Proto je dle mého názoru v rámci pracovněprávních vztahů nutno vyloučit i smluvní dohodu o možnosti odstoupení od pracovní smlouvy.¹²

⁸ Srov. Bělina a kol. Komentář k zák. práce C.H.Beck, Praha 2008, str. 88

⁹ Zákon č. 65/1965 Sb.

¹⁰ Lze dovodit, že přiměřenou dobu lze vykládat v tom smyslu, že by zaměstnavatel měl k odstoupení přistoupit bez zbytečného odkladu, tedy ihned jak je to možné, poté co se o takovém důvodu k odstoupení dozví. K tomu viz Bělina a kol. Komentář k zák. práce C.H.Beck Praha 2008, str. 146

¹¹ Ust. § 14 odst. 1 ZPr.

¹² Nicméně odborná literatura (srov. Bělina a kol. Komentář k zák. práce C.H.Beck 2008 str. 173) takovouto možnost připouští

2 Skončení pracovního poměru na základě právní události

Událost jako způsob skončení pracovního poměru spočívá v uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, ve smrti (prohlášení za mrtvého) zaměstnance, ve smrti (prohlášení za mrtvého) zaměstnavatele, který je fyzickou osobou s výjimkou pokračování v živnosti¹³ a u cizinců nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti též ve zrušení povolení k pobytu, v uložení trestu vyhoštění nebo v uplynutí doby, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání.

Zvláštním případem, který však zákoník práce neoznačuje za způsob skončení pracovního poměru, je situace, kdy dochází k zániku zaměstnavatele právnické osoby (např. výmazem z obchodního rejstříku) aniž by před tím došlo ke skončení pracovního jakýmkoliv v zákoníku práce předpokládaným způsobem a kdy zároveň práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nepřecházejí na přejímajícího zaměstnavatele. V zájmu právní jistoty zaměstnanců je třeba dovodit, že zánikem zaměstnavatele, který je právnickou osobou, končí také per analogiam s ust. § 48 odst. 4 ZPr., pracovní poměry jeho zaměstnanců.^{14 15}

Za skončení pracovního poměru v důsledku právní události lze také označit situace, kdy k rozvázání pracovního poměru dochází fikcí dohody podle ust. § 69 odst. 2, §70 odst. 2 a § 71 ZPr. V těchto případech nedochází ke skončení pracovního poměru na základě pracovněprávního úkonu, nýbrž na základě události spočívající v tom, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel netrvali na tom, aby pro ně druhý účastník pracovního poměru konal práci nebo jim ji dále přiděloval, i když jím učiněné rozvázání pracovního poměru (výpověď, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo dohodou) bylo neplatné.

¹³ Srov. ust. § 342 odst. 1 ZPr.

¹⁴ Nutno poznamenat, že výslovnou úpravu o tom, že pracovní poměr zaniká dnem zániku zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo dnem smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, jestliže nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného, obsahovalo ustanovení § 42 odst. 5 Zákoníku práce z r. 1965 ve znění vyplývajícím z čl. I bodu 6 zákona č. 231/1992 Sb., účinné od 29. 5. 1992 (ve vztahu k zaměstnavateli, který je fyzickou osobou, bylo toto ustanovení použitelné vzhledem k ustanovení § 269 odst. 1 a 2 ZP ve znění účinném do 31. 5. 1994 a podle nařízení vlády č. 121/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

¹⁵ K tomu viz také rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 486/2000 publikovaný na internetových stránkách Nejvyššího soudu <http://www.nsouid.cz>

3 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

3.1 Pojem

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon, který směřuje ke skončení pracovního poměru. Tuto problematiku upravuje ust. § 49 zákoníku práce. Právní úprava neklade zaměstnanci ani zaměstnavateli žádné vážnější překážky formální ani věcné. Je tomu tak již vzhledem k respektování autonomie vůle účastníků pracovního poměru, sice, že oba chtějí ukončit pracovní poměr a jejich vůle je shodná. Lze předpokládat, že skončení pracovního poměru je vzájemně jak zaměstnanec, tak zaměstnavatele. Ochranná funkce pracovního práva zde nemá svoje místo.

3.2 Podstatné náležitosti

Podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru tvoří ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že jejich pracovní poměr zaniká a kterým dnem končí. Den skončení pracovního poměru nemusí být v dohodě určen jen přímým časovým údajem (datem) nebo uvedením časového období podle dní, týdnů nebo měsíců, jehož uplynutím pracovní poměr zanikne. Může být též stanoven jinou objektivně zjiřitelnou skutečností, která má v budoucnu (po uzavření dohody) nastat, např. dobou skončení výkonu určitých prací, ukončením dočasné pracovní neschopnosti, uplynutím doby mateřské nebo rodičovské dovolené apod.¹⁶ Termín skončení pracovního poměru tak musí být formulován tak, aby nemohly vzniknout žádné pochybnosti o tom, kterého dne mělo skončení nastat. Pokud není den skončení pracovního poměru v dohodě uveden, ani žádným jiným způsobem specifikován, pak platí, že sjednaným dnem skončení pracovního poměru je den, v němž byla dohoda uzavřena. Sjednání skončení pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemá právní účinky. V takovém případě však tento právní úkon není neplatný, ale pracovní poměr zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.¹⁷

Důvody, pro které byl pracovní poměr rozvázán, součástí dohody netvoří. Její součástí se stávají teprve tehdy, jestliže se na tom shodli oba účastníci (tedy jak

¹⁶ Viz R 5/1974

¹⁷ K tomu viz také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12. 1998, sp. zn. 21 Cdo 29/98 na internetových stránkách Nejvyššího soudu <http://www.nsoud.cz>

zaměstnavatel tak zaměstnanec) nebo požaduje-li to zaměstnanec, a to i přesto, že zaměstnavatel s tím nesouhlasí.¹⁸ Údaj o důvodech rozvázání pracovního poměru je pouhým zachycením pohnutky, která vedla účastníky ke skončení pracovního poměru. Zákoník práce však počítá s tím, že zejména zaměstnanec může mít v konkrétním případě zájem, aby důvod rozvázání pracovního poměru v dohodě vyjádřen byl, např. takový s nímž zákon spojuje právo na odstupné.¹⁹

3.3 Uzavření dohody

Dohodu o skončení pracovního poměru mohou účastníci uzavřít kdykoli, bez jakéhokoli omezení – neplatí zde žádné překážky uvedené např. v § 53 ZPr. týkající se ochranné doby²⁰, tedy doby, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc či úraz, v době kdy je zaměstnankyně těhotná apod. Dohodou o rozvázání pracovního poměru může být zároveň ukončen jakýkoliv druh pracovního poměru – jak sjednaný na dobu neurčitou, tak sjednaný na dobu určitou. Právní režim dohody o rozvázání pracovního poměru se řídí obecnými ustanoveními o právních úkonech podle občanského zákoníku.²¹

Návrh na uzavření pracovní smlouvy může podat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, kdykoliv, bez jakéhokoli omezení. Lhůta k jeho přijetí v zákoníku práce stanovena není, a proto je nutno návrh přijmout ve lhůtě stanovené navrhovatelem, popř. v přiměřené době s přihlédnutím k povaze navrhované smlouvy a k rychlosti prostředků, které navrhovatel použil pro zaslání návrhu. Po uplynutí této lhůty návrh zaniká.²² Toto má význam především v situaci, kdy má zaměstnanec možnost získat výhodné zaměstnání u jiného zaměstnavatele, ale jen za předpokladu, že nastoupí do určitého data. V tomto případě by mohlo opožděné přijetí návrhu znamenat hrozbu nečekané ztráty pracovního poměru. Ústně podaný návrh na uzavření takovéto dohody zaniká, nebyl-li přijat ihned, ledaže z jeho obsahu vyplývá něco jiného. Smlouva je uzavřena okamžikem, kdy přijetí návrhu na uzavření smlouvy nabývá účinnosti. Obsahuje-li přijetí návrhu dodatky, považuje se tento právní úkon za nový návrh.²³

¹⁸ Srov. ust. § 49 odst. 2 ZPr.

¹⁹ Srov. ust. § 67 ZPr.

²⁰ Ťarchavosť (těhotenství) pracovníčky v čase uzavretia dohody o rozvázaní pracovného pomeru nie je dovodom neplatnosti tejto dohody, a to ani v prípade osamelej pracovníčky, ktorá o svojej Ťarchavosti v tom čase nevedela. R 4/86

²¹ Srov. ust. § 34 a násl. Občz. a zejména ust. § 43 a násl. Občz. o uzavírání smluv

²² Srov. ust. § 43b Občz.

²³ Srov. ust. § 44 Občz.

K rozvázání pracovního poměru dohodou není třeba souhlasu ani předchozího projednání s příslušným odborovým orgánem. Zaměstnavatel má pouze podle ust. § 61 odst. 5 ZPr. povinnost seznámit příslušný odborový orgán s případy rozvázání pracovního poměru dohodou, a to ve lhůtách s ním dohodnutých. Podrobnosti mohou být sjednány též v kolektivních smlouvách.

3.4 Forma dohody

Stanovena je obligatornost písemné formy, pod sankcí neplatnosti.²⁴ Dohodu o rozvázání pracovního poměru tedy není možno platně uzavřít ústně či konkludentním projevem vůle.²⁵ Záměr zákonodárce upravit obligatornost písemné formy dohody byl bezesporu veden potřebou účinného důkazního prostředku v eventuelním budoucím soudním sporu. Toto ustanovení však může mít negativní praktický dopad pro zaměstnavatele, zejména v situacích, kdy se doposud vycházelo z toho, že pracovní poměr skončil bez zbytečných formalit ústní dohodou (např. zaměstnanec telefonicky oznámil zaměstnavateli, že nehodlá v práci pokračovat a zaměstnavatel s tímto vyjádřil ústní souhlas).²⁶

Zákoník práce taktéž nestanoví povinnost učinit příslušné projevy na téže listině. Může se jednat o písemný návrh a písemné přijetí návrhu (ust. § 21 odst. 2 ZPr.). Dále v ust. § 49 odst. 3 ZPr. stanoví obecnou povinnost zaměstnavatele vydat jedno vyhotovení dohody zaměstnanci (samozřejmě v případě, že dohoda byla sepsána na jedné listině). Tato povinnost není podmíněna žádostí zaměstnance.

²⁴ Ust. § 49 odst. 2 ve spojení s ust. § 21 odst. 1 zákoníku práce

²⁵ V tomto případě by se jednalo o poměrně problematickou relativní neplatnost právního úkonu ve smyslu ust. § 20 zákoníku práce. K neplatnosti právního úkonu v pracovním právu po 31.12.2006 viz též Bělina M., Bezouška P., Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce, Právní fórum č. 1/2007

²⁶ Jeden z názorů se kloní k výkladu, že v takovém případě je dle nové právní úpravy nutno zaměstnanci psát neomluvené absence, skončit s ním pracovní poměr okamžitým zrušením, doručit mu toto do vlastních rukou a teprve poté jej je možno odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění. Znění tohoto ustanovení je tedy v rozporu s deklarovaným požadavkem na zjednodušení zákonem stanovených formálních požadavků na pracovněprávní vztahy. Viz Jakubka J. a kol., Zákoník práce s komentářem, Praha, ANAG, 2007, str. 106

Dle mého názoru je nutno neplatnost právního úkonu pro nedostatek písemné formy deklarovanou v ust. § 21 ZPr. vykládat v souvislosti s ust. § 20 ZPr. a považovat ji za neplatnost relativní, a tedy takto učiněný právní úkon je třeba považovat za platný, pokud se ten, kdo je jím dotčen (a jeho neplatnost nezpůsobil sám) neplatnosti nedovolá. Výše uvedená obava je tedy namístě pouze v případě soudního sporu, který však v praxi nastane zcela sporadicky, neboť pracovní poměr byl ukončen na základě shodné vůle obou stran.

3.5 Odstoupení od dohody o rozvázání pracovního poměru a její neplatnost

Pro úplnost je nutno se zmínit o možnosti odstoupení²⁷ od dohody o rozvázání pracovního poměru podle ust. § 48 občanského zákoníku. V samotné právní úpravě dohody o rozvázání pracovního poměru nejsou výslovně uvedeny žádné důvody, které by účastníky opravňovaly k odstoupení. Je tedy třeba vycházet z toho, že od dohody o rozvázání pracovního poměru lze odstoupit jen tehdy, pokud byly takové důvody v konkrétní dohodě sjednány, popř. byla-li sjednána v tísní za nápadně nevýhodných podmínek. Odstoupení od dohody o rozvázání pracovního poměru je v praxi výjimečné. Každopádně k němu musí dojít pouze do doby, než nastaly její právní účinky (tj. než na jejím základě skončil pracovní poměr).

Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním pracovního poměru (§ 72 ZPr.).

4 Výpověď z pracovního poměru

4.1 Pojem

Výpověď lze označit za nejvíce využívaný „nástroj“ ke skončení pracovního poměru. Jde o úkon, který je účastníky pracovního poměru využíván zejména tehdy, když jeden z nich ztratí zájem na další existenci pracovního poměru a přitom není možné se na jeho ukončení dohodnout. Výpověď je jednostranným právním úkonem, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Jedná se o projev vůle jedné strany v pracovním poměru (zaměstnavatele nebo zaměstnance) směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli druhé strany, resp. často přímo proti vůli druhé strany.

²⁷ K odstoupení od dohody o rozvázání pracovního poměru viz také Mgr. Michal Králík: K možnosti odvolání právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru, *Právo a zaměstnání* 5/98, Orac, str. 4

4.2 Náležitosti a podání výpovědi

Výpověď musí stejně jako kterýkoli jiný právní úkon splňovat určité náležitosti. Nauka v této souvislosti tradičně rozlišuje náležitosti subjektu, vůle, jejího projevu a předmětu, jejich nedostatek pak má podle své povahy určité následky, nejzávažnějším z nich je neplatnost dle ust. § 21 odst. 1 ZPr. Předpoklady platnosti výpovědi se vyvozují z obecné úpravy právních úkonů v ObčZ.²⁸ a také z úpravy speciální (především v § 50 odst. 4 ZPr.).²⁹

Obligatorní podmínkou platnosti výpovědi z hlediska náležitostí subjektu je, aby ji učinil subjekt práva, který je k takovému pracovněprávnímu úkonu způsobilý a není stížen duševní poruchou v okamžiku, kdy úkon činí. Kromě duševní poruchy je důvodem neplatnosti výpovědi také požití alkoholických nápojů nebo jiných návykových látek či jedů, jestliže mají za následek neschopnost učinit tento právní úkon. Byl-li zaměstnanec zbaven nebo omezen ve způsobilosti k právním úkonům³⁰ podává za něj výpověď jak vyplývá ze subsidiárního použití § 27 odst. 2 a § 29 ObčZ. soudem ustanovený opatrovník, popř. zvláštní opatrovník a protože nejde o běžnou záležitost, vyžaduje úkon opatrovníka schválení soudem. Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou podává výpověď osobně. Místo něj ji mohou podat osoby jím pověřené nebo jeho zástupci. Obdobně i u něj pokud byl zbaven nebo omezen ve způsobilosti k právním úkonům, podává za něj výpověď soudem ustanovený opatrovník. Za zaměstnavatele, který je právnickou osobou, podávají výpověď ti, kdo činí její právní úkony.³¹ Vůle toho, kdo dává výpověď, musí být svobodná a vážně míněná, její projev pak musí být srozumitelný, určitý a písemný. Ve výpovědi musí být dále deklarován úmysl rozvázat pracovní poměr. Z důvodu právní jistoty jsou vystupňovány u tohoto právního úkonu požadavky obsahové. Podstatnou náležitostí výpovědi ze strany zaměstnavatele je totiž uvedení některého ze zákonem taxativně stanovených výpovědních důvodů. Výpověď daná zaměstnanci z jiného důvodu nebo bez uvedení výpovědního důvodu je neplatná.³² Podání výpovědi nelze s ohledem na její právní následky vázat ani na splnění

²⁸ Srov. ust. § 34 ObčZ.

²⁹ Základním předpokladem platnosti výpovědi je samozřejmě především existence pracovního poměru. Výpovědi nelze ukončit pracovní poměr dříve, než pracovní poměr, který má být ukončen, vůbec vznikl. K tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000, publikovaný např. v Doležilek, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních, I. Skončení pracovního poměru, II. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru, aktualizované a rozšířené vydání, ASPI Publishing s.r.o. 2005, str. 12.

³⁰ Srov. ust. § 6 odst. 2 ZPr.

³¹ K tomu viz ust. § 11 ZPr.

³² Viz Doležilek, J.: K platnosti výpovědi z pracovního poměru z hlediska ustanovení § 44 odst. 2 Zák. práce, Právní rozhledy, r. 1996, č. 5, s. 194.

odkládací nebo rozvazovací podmínky.³³ I kdyby ve výpovědi byla zaměstnavatelem nebo zaměstnancem vyjádřena podmínka, platí výpověď za nepodmíněnou.

4.3 Výpovědní důvod

Zatímco zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel smí přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí jen z důvodů výslovně uvedených v § 52 ZPr.³⁴ Pokud by zaměstnavatel přistoupil k podání výpovědi z jiného důvodu, jde bez dalšího o důvod neplatnosti pracovněprávního úkonu. Z uvedeného tak vyplývá, že pokud se zaměstnavatel rozhodne skončit pracovní poměr výpovědí, musí být výpovědní důvod ve výpovědi náležitě vymezen, resp. konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění skutkové podstaty uplatněného výpovědního důvodu. Dle soudní praxe je tak rozhodující vylíčení skutečností a jejich subsumpce pod jednotlivé skutkové podstaty výpovědních důvodů uvedených v § 52 ZPr., i když okolnost, jak zaměstnavatel vylíčené skutečnosti právně kvalifikoval (tedy jaký výpovědní důvod je vylíčenými skutečnostmi naplněn) není vůbec významná.³⁵

Zákoník práce v § 52 pod některými písmeny spojuje více výpovědních důvodů, proto nestačí pouhý odkaz na příslušné ustanovení. Pouze z odkazu na příslušné písmeno by nebylo možno, a to ani výkladem, zjistit, který výpovědní důvod autor uplatňuje.³⁶ Vylíčením konkrétního děje se jednotlivé skutkové podstaty odlišují, proto podle charakteru konkrétního výpovědního důvodu bude různá také jeho konkretizace v textu výpovědi. Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. I v tomto případě se

³³ Srov. ust. § 36 ObčZ.

³⁴ Takovéto omezení zaměstnavatelovy vůle při rozvázání pracovního poměru je typickým rysem pro právní úpravy států kontinentálního systému práva, je v souladu s úmluvou MOP č. 158 z r. 1982 o ukončení zaměstnání a vychází ze zásady, že zaměstnanec jako fakticky slabší strana pracovněprávního vztahu musí být chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru a to bez ohledu na druh vykonávané práce, či délky trvání jeho pracovního poměru). K tomu viz např. Blanpain, R., *European Labour Law*, 2006 str. 166-167, srov. také Zdeňka Gregorová: *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a Evropských Dokumentech a česká právní úprava*, Právník, 2/2007, Praha, str. 179

³⁵ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98; Odlišné stanovisko zaujímá však např. L. David v článku *Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru?*, Právo a zaměstnání č. 7-8, rok 1997, str. 7, 8.

³⁶ Obdobně rozhodnutí Nejvyššího soudu ze 30.11.1967, sp. zn. 6 Cz 193/67, publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 4/1968, str. 227. Avšak srov. zajímavou polemiku k tomuto judikátu v článku L. Davida *Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru ?*, Právo a zaměstnání č. 7-8/1997, str. 9.

ovšem jedná o neplatnost relativní. Pro výklad projevu vůle je nutno použít společných ustanovení o právních úkonech (§ 34 a násl. občanského zákoníku), kde z ust. § 35 odst. 2 a 3 vyplývá, že příslušný právní úkon vyjádřený slovy (ústně nebo písemně) se vykládá nejenom podle jeho jazykového vyjádření, ale též podle vůle toho, kdo právní úkon učinil, není-li tato vůle v rozporu s jazykovým projevem.³⁷

Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit. Zaměstnavatel nemůže proto ani v průběhu soudního sporu výpovědní důvod měnit či doplňovat. Může jej pouze upřesnit.³⁸ Proto obvykle to, co zaměstnavatel zapomene uvést v samotném znění výpovědi, jen velmi obtížně bude doplňovat během soudního sporu. V jedné výpovědi je však možno uplatňovat více výpovědních důvodů. Kumulace výpovědních důvodů je tedy v zásadě přípustná.³⁹

4.4 Odvolání výpovědi

Výpověď lze odvolat jednostranně do té doby, než byla doručena adresátovi, čímž se stala perfektní. Po doručení může být výpověď odvolána pouze se souhlasem adresáta, přičemž by se tak mělo stát kvalifikovanou, tedy písemnou formou. Byla-li podána u soudu žaloba o určení neplatnosti, může být výpověď odvolána až do vyhlášení rozhodnutí soudu prvního stupně, popř. odvolacího soudu, kterým bylo řízení pravomocně skončeno.⁴⁰ Zákoník práce vadu spočívající v nedodržení formy u obou těchto úkonů neplatností nestihá. Oba tyto úkony lze tedy platně učinit též ústně či konkludentně. Tak např. jestliže zaměstnavatel odvolá při soudním jednání výpověď a účastník vezme žalobu o neplatnost výpovědi zpět, aniž současně prohlásí, že s odvoláním výpovědi souhlasí, dovozuje soud, že takové jednání je současně projevem účastníka o tom, že s odvoláním výpovědi souhlasí. Ve sporu o neplatnost výpovědi může dojít k odvolání výpovědi a k souhlasu s odvoláním výpovědi též ústně do soudního protokolu. V případě že druhý účastník s odvoláním výpovědi nesouhlasí nebo odmítne udělit souhlas s jejím odvoláním, zůstávají účinky výpovědi navzdory jejímu odvolání zachovány.

³⁷ Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji. Viz Sou R NS sv. 12 – C 882

³⁸ Srov. Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, III. díl, Praha, 1980, str. 114.

³⁹ K tomu viz Nejvyšší soud, Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, III. díl, Praha, 1980, s. 45. Viz také rozsudek NS ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004, kde Nejvyšší soud výslovně uvedl, že pokud takový případ nastane, pak je třeba jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně posuzovat také jejich účinky na trvání pracovního poměru.

⁴⁰ K tomu viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.4.1999, sp.zn. 21 Cdo 2625/98 publikovaný v Doležilek, J.: Přehledu judikatury ve věcech pracovněprávních I., aktualizované a rozšířené vydání, Aspi 2005, str. 64

4.5 Forma výpovědi

Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná – sankcí neplatnosti pro případ nedodržení předepsané formy je zajištěna její průkaznost, ale i informovanost druhé strany. Nezbytnou podmínkou platnosti výpovědi je podpis účastníka.⁴¹ Pokud podpis chybí, výpověď není způsobilá mít právně relevantní následky.⁴² Speciální úprava je dále obsažena v ust. § 40 odst. 5 občanského zákoníku, pokud jde o zaměstnance, kteří nemohou číst a psát – v tomto případě je nutno vyhotovit úřední zápis. Nutno uvést, že neplatnost výpovědi se řídí ust. § 20 ZPr. a ústně učiněná výpověď je platná, avšak jen tehdy, jestliže se neplatnosti nedovolá účastník, který obdržel výpověď. Neplatnost však nenastává pouze tím, že byla namítnuta ve smyslu ust. § 20 ZPr., ale jen za předpokladu, že byla určena pravomocným rozhodnutím soudu.

4.6 Doručení výpovědi

Výpověď jakož i odvolání výpovědi a souhlas s odvoláním výpovědi, učiněné zaměstnavatelem v písemné formě, musí být doručeny zaměstnanci do jeho vlastních rukou. Pro doručení výpovědi – obdobně jako pro ostatní písemnosti – je stanoven více méně kasuistický postup⁴³ v ust. § 334 a násl. zákoníku práce. Za doručenou se výpověď považuje dnem dojití druhé straně. Výpověď může být zaměstnanci doručena na pracovišti, v místě bydliště nebo kdekoliv, kde bude zastížen, nově i prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací s připojením certifikovaného elektronického podpisu⁴⁴ (zde však výlučně s předchozím písemným souhlasem zaměstnance, který za tím účelem též poskytne zaměstnavateli svoji elektronickou adresu). Zaměstnavatel může doručení písemnosti pověřit i jinou osobu na základě plné moci. Teprve po bezúspěšném vyčerpání těchto možností mu může být doručena poštou na poslední adresu, která je zaměstnavateli známa, jako doporučená zásilka s doručenkou a s poznámkou „do vlastních rukou.“ Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec zásilku převezme, (což je zaměstnavateli doloženo písemným záznamem o doručení), popř. přijetí písemnosti odmítne. Může se též uplatnit fikce doručení ve smyslu ust. § 336 odst. 4 ZPr., kdy písemnost se považuje za doručenou posledním dnem desetidenní lhůty k jejímu vyzvednutí na poště. Zaměstnanec doručuje výpověď zaměstnavateli zpravidla tak, že ji předá osobně

⁴¹ Ust. § 40 odst. 3 ObčZ.

⁴² K tomu viz např. rozsudek KS v Hradci Králové ze dne 11.10.1995, sp. zn. 14 Co 158/1995 publikovaný v Soudní rozhledy 1/1997, str. 11

⁴³ K tomu viz blíže Jakubka J. a kol., Zákoník práce s komentářem, Praha, ANAG, 2007, str. 110

⁴⁴ Ve smyslu zákona č. 227/200 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů

o podatelny nebo svému nadřízenému pracovníkovi. Může ji taktéž poslat poštou. Výpověď pak doručena dnem, kdy ji převezme zaměstnavatel. V případě doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli se neuplatní fikce doručení – vychází se pravděpodobně z premisy, že zaměstnavatel má vždy známé sídlo, kde mu může zaměstnanec písemnost osobně předat.

Zajímavým, spíše teoretickým problémem je pak to, že podle § 50 odst. 1 věty druhé Pr. je na doručení výpovědi stanovena sankce neplatnosti.⁴⁵ Podle závěrů soudní praxe⁴⁶ je tak nedoručená výpověď nejen právně neúčinná, ale i neplatný pracovněprávní úkon. I příměně neplatnosti takového „nedoručeného“ úkonu se musí jak zaměstnavatel tak zaměstnanec domáhat u soudu žalobou o určení neplatnosti přičemž ovšem propadná lhůta pro podání žaloby⁴⁷ vůbec nezapočne běžet. Okamžik doručení je ovšem velmi důležitý neboť od něj se odvíjí běh výpovědní doby.

4.7 Výpovědní doba

Vypovídáný pracovněprávní vztah zaniká až po uplynutí určitého časového úseku ode dne doručení účinného projevu vůle účastníka (výpovědi), který se označuje jako výpovědní doba. Jejím smyslem je poskytnout čas oběma stranám pracovněprávního vztahu, aby se na skončení pracovního poměru připravily tak, aby docházelo k co nejmenšímu zásahu do jejich sociálního, resp. hospodářského postavení. Zaměstnanec může hledat jiné zaměstnání, zaměstnavatel si zajišťuje náhradu za odcházejícího zaměstnance.

4.7.1 Délka výpovědní doby

Podle ust. § 51 odst. 1 věta druhá zákoníku práce musí být výpovědní doba stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. Ustanovení o výpovědní době má z povahy věci kogentní charakter, pouze však co do spodní hranice délky výpovědní doby. Jinak se však jedná o pravidlo dispozitivní a lze jej proto měnit dohodou účastníků. Prodlužování délky výpovědní doby tedy není nepřipustné. Ujednání o výpovědní době nemusí tvořit součást právního úkonu výpovědi, neboť je jejím zákonným důsledkem. Stejně

⁴⁵ K tomu viz blíže Bělina a kol. Komentář k zák. práce C.H.Beck Praha 2008, str. 184: „Uvedený následek je – teoreticky vzato chybny...“

⁴⁶ K tomu viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.1.1999, sp.zn. Cdon 1580/97 publikovaný v Soudní judikatura č. 41/1999

⁴⁷ Srov. ust. § 72 ZPr.

tak se k ní nepřihlíží pokud sice ve výpovědi uvedena je, ale nesprávně, tedy jinak než způsobem dohodnutým nebo zákonem stanoveným.⁴⁸ Přestože konstrukce délky výpovědní doby odpovídá i požadavkům mezinárodního práva,⁴⁹ je dle mého názoru v zákoníku práce s ohledem na svou dispozitivní povahu řešena poměrně nešťastně, a to nejméně ze tří důvodů:⁵⁰

- **Neobsahuje horní hranici.** Ad absurdum ji proto lze bez porušení zákona prodlužovat třeba na několik let, což je jistě fakticky neúnosné. Při zachování této právní úpravy bude zřejmě v budoucnu nezbytné, aby judikatura určila nejvyšší přiměřenou hranici této výměry, a to s ohledem na ústavně zakotvený princip zákazu nucené práce.^{51.52} Na druhou stranu však lze namítnout, že zaměstnavatelé zřejmě nebudou mít (s ohledem na aktuální situaci na trhu práce, kdy poptávka po práci převyšuje nabídku) ve většině případů zájem na zbytečném prodlužování délky výpovědní doby.
- **Neobsahuje návod, jakým způsobem lze tuto nejnižší výměru prodloužit** – zda výlučně smluvně, nebo postačí jednostranně (např. interním předpisem zaměstnavatele), eventuálně kolektivní smlouvou. Bezesporu je nutno se přiklonit k výkladu vylučujícímu možnost jednostranného prodloužení této doby, a to opět s ohledem na princip zákazu nucené práce a dále též s poukazem na soukromoprávní charakter pracovního práva, z něhož vyplývá nemožnost jednostranného založení povinnosti druhého účastníka právního vztahu, který musí

⁴⁸ Neuvede-li tedy organizace nebo pracovník ve výpovědi výpovědní lhůtu (dobu) vůbec, nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní lhůty (doby) podle ustanovení § 45 odst. 2 zák. práce (dnes § 51 odst. 2). Viz S III s.70

⁴⁹ K tomu viz např. čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty z r. 1961; Viz blíže také Zdeňka Gregorová: Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech, Právník 2/2007, str. 173 a násl.

⁵⁰ K tomu viz Putík, Lang: Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva, Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 3-4/2007, str. 89

⁵¹ Srov. Listina základních práv a svobod, čl. 9 odst. 1

⁵² Poměrování institutu výpovědní doby a její délky s principem zákazu nucené práce lze nalézt např. v britském systému common law. Bývá poukazováno na smluvní charakter pracovního poměru, který je vybudován na principu vzájemné důvěry stran pracovního poměru („trust and confidence“), která je dáním výpovědi narušena a zaměstnanec v této situaci již logicky nemá zájem na pokračování v kvalitní práci pro zaměstnavatele. Jakékoliv vynucování práce na zaměstnanci (de facto i formou výpovědní doby) má proto negativní důsledky pro obě strany. Z tohoto hlediska se jeví přijatelnějším od výpovědní doby v odůvodněných případech ustoupit a poskytovat zaměstnanci odškodnění z titulu ztráty výpovědní doby. Viz Bowers & Honeyball, Textbook on labour law, Blackstone Press, 2000, str. 70 – 85;

Ostatné možnosti výběru mezi odpovídající výpovědní dobou nebo příslušnou kompenzací při skončení pracovního poměru je obsažen např. i v čl. 11 Úmluvy MOP č. 158 z r. 1982 o ukončení zaměstnání či v čl. 7 Doporučení MOP č. 119 o skončení zaměstnání, která pochází z roku 1963; Nepřistoupení k takovéto liberalizaci právní úpravy pracovněprávních vztahů v „novém“ zákoníku práce na počátku 21. století je dle mého názoru trestuhodně promarněnou příležitostí (pozn. aut.)

mít v tomto ohledu rovné postavení. Lze také přijmout závěr, že v případě absence ujednání o výpovědní době činí její délka nejnížší, tedy zákonnou dvouměsíční výměru.

- **Zákon explicitně nevylučuje rozdílné sjednání délky výpovědní doby s jednotlivými zaměstnanci.** V těchto případech je nutno dbát na to, aby kritéria rozdílnosti délky sjednané výpovědní doby nebyla stanovena diskriminačně. Mám zato, že rozdílnost délky by byla ospravedlnitelná v případě zaměstnance, který není členem odborového orgánu, a zároveň nemá zájem na prodloužené délce trvání výpovědní doby sjednané kolektivní smlouvou.

4.7.2 Běh výpovědní doby

I když se počítání času v zákoníku práce řídí ust. § 122 ObčZ., pro počítání výpovědní doby se neuplatní. Tato obecná právní úprava je vyloučena pravidly obsaženým v § 51 odst. 2 ZPr. Výpovědní doba začíná běžet až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, který odpovídá délce pracovní doby. To znamená, že není rozdílu v počátku běhu výpovědní doby dané na začátku či ke konci toho samého měsíce.

Později končí výpovědní doba:

- 1) *V ochranné době v níž se výpovědní doba staví* (§ 53 odst. 2). Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby, po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To znamená, že výpovědní doba se prodlužuje o ochrannou dobu. A contrario, pokud by ochranná doba trvala např. jen několik dnů, přičemž by se nedotkla konce výpovědní doby, neměla by tato doba vliv na skončení pracovního poměru.
- 2) *V případě výpovědi pro který lze pracovní poměr okamžitě zrušit.* (§ 54 písm. b) Byla-li dána výpověď z takovéhoho důvodu zaměstnankyni (zaměstnanci) před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).

- 3) *Ve zvláštním případě tzv. hromadného propouštění.* Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele, podle § 62 odst. 5, příslušnému úřadu práce. Může nastat situace, kdy zaměstnanec na prodloužení pracovního poměru netrvá – v těchto případech skončí pracovní poměr řádným uplynutím výpovědní doby. Toto ustanovení neplatí, byl-li na zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo povoleno vyrovnání.⁵³

Jak v případě stavení, tak v případě prodloužení výpovědní doby platí, že tato skončí svým posledním dnem, a to i v případě, kdyby připadl na sobotu, neděli nebo svátek. V prvním a třetím případě může zaměstnanec pozdějšímu skončení běhu výpovědní doby zabránit tím, že zaměstnavateli sdělí, že na prodloužení pracovního poměru z těchto důvodů netrvá. Forma sdělení (prohlášení) není předepsána, může se tak stát písemně, ústně, popř. též konkludentně. Předpokladem jeho účinnosti však je, že bylo adresováno zaměstnavateli a že mu bylo doručeno, nebo se o něm dozvěděl.

5 Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru jen z důvodů uvedených v § 52 ZPr. Podle obsahu a smyslu tohoto ustanovení lze výpovědní důvody rozčlenit do následujících skupin:

- na důvody spočívající v organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele
- na důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví
- na důvody týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku
- na důvody spočívající v jednání zaměstnance při plnění pracovního závazku

5.1 Obecně k výpovědi z důvodů organizačních změn

Organizačními „změnami“ je možno rozumět všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz

⁵³ Srov. ust. § 136 InsZ.

zaměstnavatelova podniku nebo na výkon jiných činností, kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávním vztahu.

K tomu, aby mohl dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů, musí se nejdříve rozhodnout, že se ruší, přemísťuje, či že se stal pro něho zaměstnanec nadbytečným.⁵⁴ Dle setrvalé soudní judikatury je rozhodování o organizačních změnách výlučnou záležitostí zaměstnavatele.⁵⁵ Takovéto rozhodnutí je první podmínkou (předpokladem) k podání výpovědi zaměstnanci z organizačních důvodů.⁵⁶

Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není tedy právním úkonem ve smyslu § 34 ObčZ., neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu.⁵⁷ Rozhodnutí o organizační změně je tak faktickým úkonem zaměstnavatele na nějž nedopadají důvody neplatnosti.⁵⁸ Vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil ten, kdo je k tomu oprávněn.⁵⁹

Rozhodnutími o organizačních změnách se mění organizační struktura zaměstnavatele.⁶⁰ Závazný pokyn vymezující vnitřní organizační strukturu zaměstnavatele a

⁵⁴ Srov. ust. § 52 písm. a) – c) ZPr.

⁵⁵ Tak např. Krajský soud v Brně v rozhodnutí ze dne 3.1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66, publikovaném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 8, rok 1967, str. 484, judikoval: „Organizace sama rozhoduje o výběru pracovníka, který se jeví nadbytečným a soud může přezkoumávat jen nadbytečnost v důsledku zmíněných změn, nikoliv však výběr pracovníka...nutno uvést, že soud jak již řečeno, nemá možnost přezkoumávat proč právě navrhovatel byl vybrán podnikem jako pracovník nadbytečný, když skutečně s ohledem k organizačním změnám došlo k potřebě snížit v úseku, kde navrhovatel pracoval, počet mistrů o jednoho

⁵⁶ Např. Vrchní soud v Praze ve svém rozhodnutí uvedl: „V době, kdy není rozhodnuto o osamostatnění závodu, nelze jako výpovědní důvod použít organizační změny související s tímto osamostatněním, a to i tehdy, když obsah těchto změn je již znám.“ Jedná se o judikát Vrchního soudu v Praze ze dne 27.1. 1994, sp. zn. 6 Cdo 8/1993, publikovaný v právních rozhledech č. 7, rok 1996, s. 334. V dané věci byl závod, o nějž se jednalo, zrušen příkazem ředitele podniku ze dne 1991 č. 8/91, který nabyl účinnosti dne 1.3. 1991, přičemž výpověď byla dána 27.11. 1990. Ředitel podniku sice rozhodl v příkaze č. 46/90 ze dne 15.10. 1990 o zrušení řady funkcí, ale nikoliv o nadbytečnosti zaměstnankyně (žalobkyně), v příkaze se pouze konstatovala snaha o „zvýšení efektivity práce technicko-hospodářských pracovníků

⁵⁷ K tomu viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.9.1998, sp. zn. 2 Cdo 1130/97, publikovaný v časopise Soudní rozhledy č. 11/1999, str. 374. Dále srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001, publikovaný v Právní rozhledy č. 10/2002, str. 512.

⁵⁸ Srov. ust. § 18 ZPr.

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001 SRNS, svazek č. 16 str. 60

⁶⁰ Zaměstnavatel stanoví své vnitřní uspořádání, vnitřní organizační strukturu, organizaci a kompetenci jednotlivých útvarů, pravomoc a podřízenost jednotlivých organizačních celků vnitřním předpisem dle § 305 ZPr. Na povaze tohoto řídicího aktu nic

upravující systém řízení a organizace práce jsou oprávněni vydávat zaměstnavatel (je-li fyzickou osobou), statutární orgán (je-li zaměstnavatel právnickou osobou) a dále jiní vedoucí zaměstnanci.⁶¹ Připouští-li to však právní předpisy, může o organizačních změnách rozhodnout i někdo jiný, např. zřizovatel příspěvkové organizace.⁶² Zaměstnavatel by často předešel problémům, pokud by vymezil pravomoc jednotlivých vedoucích zaměstnanců ve svém organizačním řádu, který schválí statutární orgán (nebo zaměstnavatel je-li fyzickou osobou). V organizačním řádu by mělo být přesně stanoveno, který vedoucí zaměstnanec je oprávněn rozhodovat a podepsat rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Zákoník práce ani jiné právní předpisy nestanoví požadavek, aby rozhodnutí o organizační změně muselo být přijato (vydáno) písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být u zaměstnavatele „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Zaměstnanec, kterého se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním musí být seznámen, ale může se tak stát třeba až ve výpovědi z pracovního poměru.⁶³ Z judikatury Nejvyššího soudu lze také dovodit, že forma rozhodnutí o organizačních změnách je irelevantní do té míry, že podmínka přijetí takového rozhodnutí je splněna i tehdy, pokud ve vnitřních předpisech zaměstnavatele je stanovena písemná forma rozhodnutí o organizační změně a tato forma nebude dodržena.⁶⁴

Při svém rozhodování musí zaměstnavatel zvážit, k jakému datu organizační změnu provede, aby mohl až do skončení výpovědní doby všem dotčeným zaměstnancům přidělovat práci podle pracovní smlouvy, neboť v opačném případě by existovala na jeho straně překážka, při níž by měli nadbyteční zaměstnanci nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.⁶⁵ I zde judikatura Nejvyššího soudu doplňuje, že:

nemění skutečnost, že v praxi bývá nazýván statutem, organizačním schématem nebo organizačním řádem apod. K tomu viz. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001, publikovaný v Právních rozhledech č. 10/2002, str. 514.

⁶¹ Vedoucími zaměstnanci jsou všichni zaměstnanci, kteří jsou ve smyslu ust. § 11 odst. 4 ZPr. oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům (proto musí mít alespoň jednoho podřízeného zaměstnance) pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

⁶² V této souvislosti pak lze zmínit rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001, publikovaný v Právních rozhledech č. 10/2002, str. 512 až 517 v němž se výslovně uvádí, že „...ten kdo je oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní úkony, je také jménem zaměstnavatele oprávněn k tzv. faktickým úkonům a i takové jeho jednání v tomto směru zavazuje.“

⁶³ K tomu viz např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94 publikovaný v Právních rozhledech č. 2/1996, C. H. Beck, str. 74

⁶⁴ Srov. také Galvas, M.: K zajímavému rozhodnutí Nejvyššího soudu k výpovědi z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. c) ZP, Práce a mzda č. 7/8, rok 2002, ASPI Publishing, s.r.o., ročník L, str. 93 a 94.

⁶⁵ Srov. ust. § 208 ZPr. „Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele“

„Rozhodnutí, v jehož důsledku nebude moci zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, musí být přijato před podáním výpovědi, protože platnost právních úkonů, včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru, je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn.“⁶⁶

Jak uvedeno výše, díky tomu, že rozhodnutí o organizační změně je považováno za tzv. faktický úkon, soud nemůže zkoumat např. zda by nebyla jiná změna struktury zaměstnavatele efektivnější, jestli by zaměstnavatel neměl provést také jiné organizační změny, nebo zda by neměla být dána výpověď také jinému zaměstnanci (např. z důvodů sociálních).⁶⁷

I když samo rozhodnutí o organizační změně není právním úkonem⁶⁸ i takovýto úkonem lze vykonávat subjektivní právo,⁶⁹ proto platí, že ani o organizačních změnách nesmí zaměstnavatel rozhodovat v rozporu s dobrými mravy a zásadou rovného zacházení. Zaměstnavatel musí při rozhodování o organizačních změnách rozhodovat s cílem zlepšit, zefektivnit plnění svých úkolů, nikoliv s primárním cílem poškodit zaměstnance. Toto rozlišení lze v souvislosti se skončením pracovního poměru samozřejmě napadnout námitkou, že při skončení pracovního poměru utrpí zaměstnanec vždycky větší nebo menší škodu, ale požadavek zachování dobrých mravů (zákazu šikanózního jednání) a nediskriminace zůstává i v této oblasti nezměněna. Rozhodujícím kritériem je totiž úmysl zaměstnavatele. V případě šikany je rozhodnutí činěno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla zaměstnavateli propůjčena ochrana objektivním právem, nýbrž, aby bylo dosaženo výsledků jiných, konkrétně zbavit se zaměstnance. Takovýto výkon práva je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního

⁶⁶ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.6. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 54/1999, str. 431 až 435. V projednávané věci bylo organizační opatření, na základě kterého se měla zaměstnankyně stát nadbytečnou, přijato dne 11.4.1994, tedy přede dnem, kdy jí byla dána výpověď (29.4.1994). Toto opatření se však mělo stát účinným až ode dne 1.9.1994, pracovní poměr však měl podle zaměstnavatelem dané výpovědi skončit k 31.7.1994.

⁶⁷ Srov. Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, III. díl, Praha, 1980, str. 45.

⁶⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.9.1998, sp. zn. 2 Cdo 1130/97, publikovaný Soudní rozhledy č. 11/1999, str. 374. Z poslední doby srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001, publikovaný v Právních rozhledech č. 10, rok 2002, C. H. Beck, s. 512.

⁶⁹ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu z 28.6.2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99, publikované v Soudní judikatura č. 11/2002, str. 424, kde se stanoví: „Subjektivní právo lze uskutečňovat...tzv. faktickými úkony, ...jako je kupř. rozhodnutím o organizační změně v pracovním poměru.“

smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu.⁷⁰

Při zkoumání toho, jaký cíl zaměstnavatel opravdu svým opatřením sledoval, je třeba posuzovat jednání zaměstnavatele vždy v jeho úplnosti a logické návaznosti.⁷¹ Hodí-li např. zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který u něho pracuje jako řidič, podle § 52 písm. c), ačkoliv ve skutečnosti pro něho není nadbytečným, a má-li v úmyslu svůj skutečný záměr zastřít pomocí rozhodnutí o organizačních změnách spočívajících ve „snížení stavu řidičů za účelem zvýšení efektivity práce“, nelze posuzovat odděleně jeho jednání, kterým nejprve stav svých řidičů zvýšil, ačkoliv to jeho potřeby nevyžadovaly, a rozhodnutí, kterým posléze stav řidičů snížil a které označil za důvod výpovědi, neboť rovněž úkon nejprve učiněný, vedoucí ke zvýšení počtu řidičů, byl od počátku součástí záměru pro vytvoření právního prostoru k tomu, aby mohla být podána výpověď tomuto „nepohodlnému zaměstnanci“ z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) ZPr. Posouzení obou úkonů v jejich úplnosti a logické návaznosti vede k závěru, že skutečným cílem zaměstnavatelova rozhodnutí o organizačních změnách nebylo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, ale zcela jiný výsledek, a že proto podaná výpověď z pracovního poměru je neplatná, neboť rozhodnutí o organizačních změnách ve skutečnosti nebylo přijato.⁷²

Požadavek na zachování zásady rovného zacházení se pak uplatní zejména v případech rozhodování o nepotřebnosti (nadbytečnosti) určitého zaměstnance. I když i v takovém případě dle ustálené judikatury soud rozhodnutí o nadbytečnosti zaměstnance přezkoumávat nemůže (s čímž by se ovšem na základě výše uvedeného dalo polemizovat),⁷³ přesto nepotřebný zaměstnanec nesmí být vybrán na základě diskriminačních kritérií.⁷⁴

5.1.1 Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

Pod písmenem a) v § 52 ZPr. je uveden první výpovědní důvod spočívající v organizačních změnách, a to zrušení zaměstnavatele popř. jeho části. Zákoník práce sice s pojmem „zrušení zaměstnavatele“ pracuje, ale nevymezuje jej.⁷⁵ Pojem ruší-li se

⁷⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.6.2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99, publikovaný v Soudní judikatura č. 11/2002, str. 424

⁷¹ K tomu viz také R 57/1968

⁷² Viz příklad uvedený v Bělina a kol. Komentář k zák. práce C.H.Beck Praha 2008, str. 195

⁷³ K tomu viz také R 90/67

⁷⁴ K tomuto a dále k dokazování tvrzené diskriminace viz subkapitola – „Nadbytečnost zaměstnance“ (pozn aut.)

⁷⁵ Srov. Martin Štefko: Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?, Právo a zaměstnání č. 2/2004, Orac, str. 2

zaměstnavatel není možné ztotožňovat se zrušením obchodní společnosti nebo jiné právnické osoby (ať již provedené s likvidací nebo bez likvidace), které předchází jejich zániku a ve výsledku je spojené se zánikem právní subjektivity právnických osob, ani jej redukovat pouze na ztrátu právní subjektivity u fyzické osoby. Zrušením zaměstnavatele nemusí být nutně dotčena samotná existence (život) fyzické či právnické osoby, která je zaměstnavatelem.

Fyzická nebo právnická osoba „se ruší“ jako zaměstnavatel vždy, přestane-li podnikat, resp. vykonávat předmět své činnosti, pro který dosud zaměstnávala fyzické osoby v pracovním poměru.⁷⁶ Důvod, pro který fyzická osoba nebo právnická osoba přestala podnikat je sám o sobě nepodstatný.

Na druhou stranu je však nutno upozornit, že jestliže se „zrušuje zaměstnavatel“ dle § 341 odst. 1 ZPr., pak dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a existence pracovního poměru dotčena není. Stejný termín zrušení zaměstnavatele je tedy v zákoníku práce použit ve dvou situacích, přičemž každá má jiné právní následky. Skutkový děj spočívající v zastavení činnosti zaměstnavatele totiž může být podle okolností případu hodnocen jednak jako důvod k výpovědi dle § 52 písm. a) ZPr. a jednak jako důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Lze proto uzavřít, že ke „zrušení zaměstnavatele“ nedochází pouze tehdy přestal-li zaměstnavatel (ať již na základě svého rozhodnutí nebo nadřízeného orgánu) podnikat, zároveň totiž nesmí dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele dle ust. § 341 odst. 1 ZPr. Jinými slovy, neexistuje-li v době doručení výpovědi podle § 52 písm. a) ZPr. právní nástupce zrušeného zaměstnavatele, nemůže dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a je odůvodněna výpověď z důvodu zrušení zaměstnavatele.⁷⁷

Částí zaměstnavatele je potom, dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu, třeba rozumět závod, dílnu oddělení, útvar nebo jinou složku podniku, jakož i organizační jednotku, v níž jsou provozovány jiné činnosti (úkoly) než podnikání, které vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, již se podílí na celkovém podnikání nebo provozu jiných činností samotného zaměstnavatele. Taková složka nebo organizační jednotka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory

⁷⁶ Pojem „zrušení zaměstnavatele“ tak lze nahradit pojmem „ukončení činnosti podniku“ nebo „zrušení jeho postavení jako zaměstnavatele“, k tomu viz např. Jakubka, J.: *Zákoník práce chyby a problémy, stanoviska ke sporným případům*, Grada Publishing, spol. s r.o., Praha, 2000, str. 90)

⁷⁷ Viz rozsudek Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 214/2002, publikované v Kocourek, J.: *Zákoník práce ve znění k 1.5.2004*, Eurounion Praha s.r.o., Praha 2004, str. 609.

k provozování své činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele a v jejím čele stojí vedoucí zaměstnanec.⁷⁸ Konečně, z důvodu zrušení části zaměstnavatele může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. a) ZPr. jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části nemůže nadále přidělovat práci v místě, kde doposud podle pracovní smlouvy pracovali (tedy kteří konali práci ve zrušené části zaměstnavatele).⁷⁹

Je vhodné připomenout, že problematika převodu podniků a s tím spojená ochrana zaměstnanců před propouštěním je předmětem komunitární právní úpravy, konkrétně Směrnice Rady č. 2001/23/ES, o sblížení právních předpisů členských států, týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo jejich částí, která byla do českého právního řádu implementována právě do ust. § 341 a násl. ZPr. Proto k výkladu pojmu zrušení a převodu podniku či jeho části, lze také odkázat na bohatou judikaturu Evropského soudního dvora jejíž rozbor je prováděn samostatně v druhé části této práce.

5.1.2 Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části

Za velkou organizační změnu lze vyjma výše uvedeného také považovat výpovědní důvod dle § 52 písm. b) spočívající v přemístění zaměstnavatele či jeho části.⁸⁰

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části znamená přestěhování zaměstnavatele (změnu sídla nebo místa podnikání) do jiného místa, odkud bude nadále vykonávat svou činnost. To znamená, že zaměstnavatel, nebude-li současně provádět další organizační změnu, bude schopen zaměstnancům přidělovat práci podle sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, avšak nikoliv na původně sjednaném místě. Při přemístění zaměstnavatele nebo jeho části není existence zaměstnavatele (nebo jeho části) nijak dotčena. Přemístění zaměstnavatele nelze automaticky ztotožňovat se změnou sídla zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo místa podnikání zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, neboť změna sídla nebo místa podnikání nemusí mít za následek také převedení konkrétního provozu činností zaměstnavatele na jiné místo. Ovšem pokud bylo

⁷⁸ Viz R 1/98

⁷⁹ Viz k tomu rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.6.1997, sp. zn. Cdon 727/96, publikovaný v Soudní judikatura č. 4/98, str. 73

⁸⁰ Srov. např. Štangová, V.: K právní úpravě skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 6/1996, str. 18

v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno právě sídlem zaměstnavatele, pak změnu sídla zaměstnavatele považovat za výpovědní důvod ve smyslu § 52 písm. b) ZPr. lze.⁸¹

Přemístění zaměstnavatele sebou v praxi obvykle přináší změnu požadavků kladených na zaměstnavatele. Často se zaměstnavatel stěhuje právě proto, aby došlo k úspoře provozních nákladů, nebo pro zvýšení prestiže, což sebou obvykle přináší naopak zvýšení provozních nákladů. Přemístění proto může způsobit rušení pracovních míst a propouštění zaměstnanců. V takovém případě je však odůvodněna výpověď z jiných organizačních důvodů.⁸²

Pro potřeby vymezení části zaměstnavatele, i zde platí to co bylo řečeno o části zaměstnavatele v případě jejího rušení.⁸³ Stejně tak platí, že z důvodu přemístění části zaměstnavatele může být dána výpověď jen těm zaměstnancům, kteří konali práci v přemísťující se části zaměstnavatele a kterým v důsledku přemístění části zaměstnavatele není možno nadále přidělovat práci v místě, které bylo jako místo výkonu práce sjednáno.⁸⁴ Dochází-li k přemístění části zaměstnavatele, pak se takovéto opatření nemůže dotýkat jen osobního prvku zaměstnavatele, ale vždy také jeho hmotných složek (např. budov, strojů a zařízení) a pokud to jejich povaha dovolí, také složek nehmotných.⁸⁵

5.1.3 Nadbytečnost zaměstnance

K nejčastěji využívaným důvodům výpovědi ze strany zaměstnavatele patří tzv. nadbytečnost zaměstnance dle ust. § 52 písm. c) ZPr. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď tehdy, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.⁸⁶

⁸¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu z 26.3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000, uveřejněný v Balák, F. a kol.: Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek III., Praha, 2001, C.H.Beck, str. 213

⁸² Srov. ust. § 52 písm. c) ZPr.

⁸³ Viz R 1/98

⁸⁴ Viz přiměřeně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.6.1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96, publikovaný v Soudní judikatura č. 4/1998, str. 73.

⁸⁵ Pojmem „podniku“ se také velmi intenzivně zabýval ve svých rozsudcích ESD; K podrobnému rozboru viz část druhá této práce, kapitola „Skončení pracovního poměru a převod podniku...“

⁸⁶ Výpovědní důvod „nadbytečnost zaměstnance“ ve světle judikatury tvoří několik dílčích skutkových podstat, proto se někdy v právní praxi polemizuje, zda v § 52 písm. a) je uveden pouze jeden výpovědní důvod či zda je jich více... K tomu viz např. rozsudek Nejvyššího soudu z 18.12.1997, sp. zn. 2 Cdon 829/97 publikovaný v Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 54, rok 1999, str. 214 až 217; Srov. též David, L.: Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru?, Právo a zaměstnání č. 7-8, rok 1997, str. 8.

Podle setrvalé judikatury Nejvyššího soudu⁸⁷ spočívá aplikovatelnost tohoto výpovědního v naplnění 3 okolností:

- I. organizačních změn,
- II. nadbytečnosti zaměstnance,
- III. příčinné souvislosti mezi organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance.

Příčemž v případě sporu o platnost takto podané výpovědi soud postupně zkoumá zda zaměstnavatel nebo příslušný orgán přijal rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, je-li zaměstnanec skutečně nadbytečný a následně pak příčinnou souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností konkrétního zaměstnance.⁸⁸

5.1.3.1 Organizační změny

Problematika „organizačních změn“ a rozhodování o organizačních změnách byla již předmětem zkoumání v kapitole „Obecně o výpovědi z důvodů organizačních změn“, proto na tomto místě zbývá doplnit jen několik souvislostí. Organizačními změnami je nutno rozumět takové změny, které nepřesahují rámec organizační struktury zaměstnavatele. Organizační změnou je tak např. změna výrobního či organizačního schématu, tedy změna úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce.⁸⁹ Takovou změnou naopak není např. sloučení nebo rozdělení zaměstnavatele, převod samostatné organizační jednotky k jinému zaměstnavateli apod.⁹⁰

U rozhodnutí o organizačních změnách je třeba důsledně rozlišovat jeho vydání (přijetí) a účinnost rozhodnutí. K výpovědi podle § 52 písm. c) ZPr. může zaměstnavatel přistoupit ihned poté, co bylo vydáno (přijato) rozhodnutí o organizačních změnách, i když se dosud nestalo účinným. Zaměstnancův pracovní poměr však může být na základě této

⁸⁷ Srov. Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, III. díl, Praha, 1980, str. 122, nebo Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR, SSR, IV. díl, Praha, 1986, vydal Nejvyšší soud ČSSR, str. 928, Dále např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001, publikovaný v Právní rozhledy č. 10/2002, str. 512

⁸⁸ Viz. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001, publikovaný v Právní rozhledy č. 10/2002, str. 513

⁸⁹ Srov. Součková, M. a kol.: Zákoník práce komentář, C.H.Beck, Praha 2004, str. 99

⁹⁰ Srov. Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, III. díl, Praha, 1980, str. 124

výpovědi platně rozvázán jen tehdy, uplyne-li výpovědní doba nejdříve teprve v bezprostřední návaznosti na účinnost rozhodnutí o organizační změně.⁹¹

5.1.3.2 Nadbytečnost zaměstnance

Zaměstnanec stává nadbytečným tehdy, jestliže jeho práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy pro zaměstnavatele není na základě rozhodnutí o organizačních změnách zcela nebo v dosavadním rozsahu potřebná.⁹² Personální důsledky organizační změny musí zaměstnavatel ve svém rozhodnutí dostatečně konkretizovat. Dopadá-li přijatá organizační změna zároveň na práci více zaměstnanců, je na zaměstnavateli, aby rozhodl o nadbytečnosti konkrétních z nich.⁹³ Zaměstnanec však nemusí být vždy nadbytečným již v okamžiku podání výpovědi, což lze dovodit z dikce § 52 písm. c) ZPr, kde je napsáno: „*stane-li se zaměstnanec nadbytečným...*“. Nicméně, má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícímu dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn.⁹⁴ O výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje zaměstnavatel sám, soud nemůže v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.⁹⁵ To ovšem neznamená, že by zaměstnavatel směl při výběru nadbytečných zaměstnanců postupovat diskriminačně. Diskreční pravomoc zaměstnavatele při výběru nadbytečného zaměstnance je totiž nutně omezena zákazem přímé a nepřímé diskriminace v pracovněprávních vztazích tak, jak to stanoví směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES a směrnice 2000/78/ES.⁹⁶

⁹¹ K tomu viz R 54/1999; Srov. také Bělina a kol. Komentář k zák. práce C.H.Beck Praha 2008, str. 195

⁹² K tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1.7.2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001 publikovaný v SRNS, svazek č. 18, str. 103

⁹³ Viz rozhodnutí Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 30.10. 1984, sp. zn. 5 Cz 30/84: „*Pokud se v organizaci snižuje počet pracovníků, pro závěr o nadbytečnosti nepostačuje jen pouhé porovnání skutečného stavu pracovníků s jejich plánovaným počtem, protože takovýmto porovnáním pro jeho všeobecný charakter není možné získat informaci o nadbytečnosti konkrétních pracovníků.*“

⁹⁴ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.6.1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97, publikované v Sbírcce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 54/1999, str. 431

⁹⁵ ...Soud má v tomto případě pouze možnost zkoumat, zda byly splněny všechny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod... Viz R 90/67

⁹⁶ O diskriminaci by se tak jednalo tehdy, pokud by důvod, který vedl zaměstnavatele při výběru nadbytečného zaměstnance, spočíval v převažující (podstatné) míře v rozlišování mezi zaměstnanci na základě tzv. diskriminačních kritérií, např. jakého je zaměstnanec pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociální původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství nebo víry, majetku (zaměstnance), manželského a rodinného stavu, povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

V souvislosti s diskriminací v pracovněprávních vztazích má rozhodující vliv judikatura Evropského soudního dvora – viz např. rozhodnutí ESD C 152/84 ve věci Marshall, kde se jednalo o propuštění zaměstnankyně z důvodu dosažení důchodového věku,

Vzhledem k tomu že oblast ochrany zaměstnanců před propouštěním na základě diskriminačních důvodů tvoří především předmět úpravy komunitárního práva, řeší tuto problematiku část druhá této práce. Přesto je v následujících řádcích vhodné se alespoň okrajově dotknout problematiky soudního přezkumu výběru nadbytečných zaměstnanců z hlediska tvrzené diskriminace.

5.1.3.3 Exkurz: soudní přezkum výběru nadbytečných zaměstnanců z hlediska tvrzené diskriminace

Jak výše uvedeno, zaměstnavatel nemůže dospět k výběru nadbytečného zaměstnance diskriminačním způsobem. Pokud by však přesto takto postupoval a nepotřebného zaměstnance vybral v rozporu se zásadou rovného zacházení, platí pro případ soudního sporu a důkazního řízení zásada přechodu důkazního břemene ze strany zaměstnance na stranu zaměstnavatele. Soud má totiž ve smyslu § 133a odst. 1 o.s.ř.⁹⁷ ve věcech pracovních skutečností tvrzené o tom, že účastník (zaměstnanec) byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak⁹⁸. Rozuměno – pokud tento opak neprokáže zaměstnavatel.⁹⁹ Znamená to tedy, že zaměstnanci stačí v žalobě pouze uvést, že byl diskriminován a soud má bez dalšího tuto diskriminaci za prokázanou? Jedná se tak o nepřímo vyjádřenou zásadu legálního hodnocení důkazů v jinak striktně zásadou volného hodnocení důkazů ovládaném civilním řízení? Protože ust. § 133a o.s.ř. je výsledkem implementace komunitárních směrnic a judikatury ESD, je nutno nejprve hledat odpověď v těchto aktech.

ESD podmiňuje přenesení důkazního břemene ve sporech dotýkajících se tvrzené diskriminace nutností, že zaměstnanec by jinak mohl být zbaven svých práv zaručených mu komunitárním právem. Na druhou stranu však tuto zásadu nechápe absolutně. Společným

či rozhodnutí ESD ve věci C 177/88 ve věci Dekker, kdy se jednalo o diskriminaci v rámci přístupu k povolání na základě rozlišování mezi pohlavími).

⁹⁷ Do tohoto ustanovení byly promítnuty závazky vyplývající pro ČR ze směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, směrnice 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, a směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

⁹⁸ Srov. též David, L.: Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu, Právo a zaměstnání č. 9, 2001, Orac, s.r.o., str. 2 až 8.

⁹⁹ Dlužno podotknout, že ESD šel v některých svých rozhodnutích ještě dále. Např. ve věci Bilka požadoval po zaměstnavateli, aby prokázal více, než že jen neměl úmysl diskriminovat. Zaměstnavatel musel prokázat, že dané opatření odpovídá skutečným potřebám podniku a že je vhodné a potřebné. Viz rozsudek ESD C-170/84 (Bilka)

jmenovatelem pro rozhodnutí ESD v těchto sporech je totiž závěr, že i zaměstnanec (žalobce) má povinnost tvrdit a prokazovat, že došlo k diskriminaci, nebo že mohlo dojít k diskriminaci. Této povinnosti může být zbaven jen tehdy, pokud bude zjištěno, že se jedná o situaci důkazně tak složitou, že není v jeho silách diskriminaci prokázat.

Tak např. ve věci Danfoss¹⁰⁰ ESD uvedl, že v situaci, kdy je spornou otázkou systém individuálních příplatků, který je naprosto neprůhledný, tíží zaměstnavatele důkazní břemeno ohledně nediskriminačnosti jeho mzdové politiky, pokud zaměstnankyně, na relativně velkém počtu zaměstnanců doloží, že průměrná mzda zaměstnankyň je nižší než mzda zaměstnanců. V pozdějších kauzách, tuto myšlenku ESD dále rozvinul a uzavírá, že k přenesení důkazního břemene, pak dochází v případě, pokud pro diskriminaci hovoří první pohled na věc¹⁰¹. Tento první dojem musí vytvořit žalobce (zaměstnanec). Pak je na zaměstnavateli, aby prokázal, že existuje věcný důvod pro zjištěný rozdíl v odměňování.¹⁰²

Výše uvedená judikatura ESD byla převzata směrnicí č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, o čemž svědčí především body 17 a 18¹⁰³ preambule této směrnice. V čl. 4 této směrnice, se tedy stanoví: *„Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění toho, že když osoby, které se cítí poškozeny tím, že vůči nim nebyla uplatněna zásada stejného zacházení, uvedou před soudem nebo jiným kompetentním orgánem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé*

¹⁰⁰ Viz rozsudek ESD ve věci C-109/88 (Danfoss)

¹⁰¹ Anglicky „where there is a prima facie case of discrimination“; německy „wenn der erste Anschein für eine Diskriminierung spricht“

¹⁰² Viz např. rozsudek ESD ve věci Enderby, C-127/92. Závěry ve věci Enderby byly ESD potvrzeny rozhodnutím ve věci Royal Copenhagen (Viz rozhodnutí ESD z 31.května 1995, ve věci Royal Copenhagen, C 400/93), kde ESD řekl, že v systému úkolové mzdy nepostačuje pouhé zjištění rozdílu v průměrných výdělcích vypočteného z celkové individuální odměny všech zaměstnanců patřících k jedné a druhé skupině k tomu, aby byla konstatována očividná (tj. na první pohled existující) diskriminace v odměňování. Na druhou stranu, pokud se nepodařilo zjistit, jaké faktory jsou významné pro stanovení tarifu úkolové mzdy nebo pro stanovení měrných jednotek, které jsou základem pro výpočet proměnlivé části mzdy, může národní soud posoudit jako nezbytné (ve smyslu ochrany práv zaměstnance na rovné zacházení, nemá-li zaměstnanec jiné účinné prostředky) uložit zaměstnavateli, aby zaměstnavatel prokázal, že zjištěné rozdíly nejsou způsobeny diskriminací z důvodu pohlaví.

¹⁰³ V bodě 17 preambule směrnice 97/80/ES se uvádí, že žalobci by mohli být zbaveni všech účinných prostředků k prosazení zásady stejného zacházení před vnitrostátními soudy, pokud by účinkem předložení důkazu o zřejmé diskriminaci (ang. an apparent discrimination, něm. der Anschein einer Diskriminierung) nebylo uvalení břemene na žalovaného dokázat, že jeho praxe není ve skutečnosti diskriminační. V obdobném duchu se v bodě 18 preambule směrnice 97/80/ES hodnotí dosavadní judikatura ESD, který rozhodl: „... že pravidla týkající se důkazního břemene musí být upravena, pokud jde o na první pohled případ diskriminace, a že pro účinné uplatnění zásady stejného zacházení musí důkazní břemeno přejít na žalovaného, pokud je předložen důkaz o takové diskriminaci.“

diskriminaci, bude povinností žalovaného (odpůrce) dokázat, že nedošlo k porušení zásady stejného zacházení.“

Vnitrostátní právní úpravu, která je obsažena v § 133a o.s.ř., lze jistě vyložit několikerým způsobem. Přispívá k tomu také fakt, že výše uvedený přístup ESD, resp. komunitárních směrnic představuje jen minimum, pod které zákonodárce členského státu jít nemůže a vnitrostátní úprava může být dle čl. 6 směrnice 97/80/ES¹⁰⁴ pro zaměstnance výhodnější, případně z jiného pohledu, pro zaměstnavatele nevýhodnější. Nicméně obdobně se k této zásadě provedené do § 133a o.s.ř. postavil český Ústavní soud, v nálezu PL. ÚS 37/04,¹⁰⁵ když uvedl, že:

„Výkladem ustanovení § 133a... o. s. ř. nelze dovodit, že osobě, která se... cítila být rasově diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem... Ve skutečnosti totiž důkazní břemeno neleží pouze a výlučně na straně žalované. I strana žalující nese své břemeno tvrzení i břemeno důkazní. Pokud tato břemena strana žalující unese, což musí v jednotlivém případě posoudit soud, je následně věcí strany žalované prokázat svá tvrzení, že k diskriminaci z rasových (etnických) důvodů nedošlo.“

I v pracovněprávních sporech podle českého práva tedy platí, že je to vždy zaměstnanec, kdo musí tvrdit a prokazovat, že došlo k diskriminaci. Ze zaměstnancem vylíčeného děje musí vyplývat přinejmenším důvodné (doložené) pochyby o tom, že zaměstnavatel dodržel povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Teprve pokud zaměstnanec přesvědčí soud, že je při letném prostudování věci možné („prima facie“), že došlo k diskriminaci, dochází k přesunu důkazního břemene na žalovaného zaměstnavatele.

¹⁰⁴ Obdobně srov. čl. 6 směrnice 2000/43/ES nebo čl. 8 směrnice 2000/78/ES

¹⁰⁵ V daném případě byl předmětem rozhodování Ústavního soudu návrh Krajského soudu v Ústí nad Labem na zrušení ust. § 133a odst. 2 o.s.ř., který obdobně jako ust. § 133a odst. 1 o.s.ř. pracuje s přenesením důkazního břemene ze strany žalující na stranu žalovanou, tentokrát však nikoliv ve věcech pracovněprávních sporů, ale ve věcech sporů v rámci poskytování zdravotní a sociální péče, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb. Krajský soud v Ústí nad Labem zastával právní názor, že přenesením důkazního břemene ze strany žalované na stranu žalující tak jak je expressis verbis vyjádřena v ust. § 133a o.s.ř. je v rozporu s čl. 96 odst. 1 Ústavy a principem procesní rovnosti účastníků soudního řízení... (Nicméně při posuzování ústavní konformnosti zásady přenesení důkazního břemene ze strany žalované na stranu žalující nemá vliv jakých civilních sporech se tak děje)

Na okraj lze poznamenat, že některé členské státy Evropské unie (např. Maďarsko, Švédsko) se přidrželi při implementaci striktněji komunitární úpravy a zatížily zaměstnavatele důkazním břemenem výslovně teprve tehdy, až zaměstnanec prokáže, že by se o diskriminaci mohlo jednat.¹⁰⁶

5.1.3.4 Příčinná souvislost

Pouhá existence organizační změny a nadbytečnosti konkrétního zaměstnance nestačí, setrvalá soudní judikatura¹⁰⁷ vyžaduje, aby mezi organizační změnou a nadbytečností konkrétního zaměstnance byla příčinná souvislost. Soudy tedy zjišťují, zda to byla právě organizační změna, která vedla ke snížení počtu zaměstnanců nebo jejich jinému strukturálnímu složení, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizace u zaměstnavatele) nadbytečným. O příčinnou souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance se však nejedná v případě, kdy ke snížení stavu zaměstnanců dojde jiným způsobem než podáním výpovědi dle § 52 písm. c) např. v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců.¹⁰⁸

5.1.4 Výpověď pro nadbytečnost u zaměstnanců zastávající vedoucí místa do kterých byli jmenováni

Právní poměry vedoucího zaměstnance¹⁰⁹ jehož pracovní poměr vznikl jmenováním na vedoucí místo či jehož pracovní poměr vznikl na základě pracovní smlouvy a jmenováním na vedoucí místo u něj došlo pouze ke změně obsahu pracovního poměru, skončení výkonu jeho práce a následující možný postup upravuje § 73 ZPr.

¹⁰⁶ Viz Commission of European Communities: Equality and non-discrimination, Annual Report 2004, Belgium, 2004, str. 20.

¹⁰⁷ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23.7. 1968, sp. zn. 6 Cz 49/68, publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 9, 1968, s. 535 nebo např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21.6.2001, sp. zn. 21 Cdo 1630/2000 uveřejněné v Balák. F. a kol.: Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek VII., C.H.Beck, Praha, 2001, str. 85, kde se výslovně uvádí: „Jestliže dovolací soud dovodil, že z hlediska existence důvodu k výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. c) [dnes § 52 písm. c)] ZPr. Je významné, zda je dána příčinná souvislost mezi provedenou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance, rozhodl v souladu s konstantní judikaturou vyšších soudů.“

¹⁰⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.4.2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003 publikovaný v Soudní judikatura č. 5/2004, str. 361

¹⁰⁹ Viz § 73 odst. 3 ZPr. a rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR ze dne 26.3. 1975, sp. zn. 4 Cz 2/75, uveřejněné v Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 2-3, 1977, str. 149 až 152.

Odvoláním ani vzdáním se vedoucího pracovního místa pracovní poměr takovémuto zaměstnanci nekončí. Naopak § 73 odst. 6 ZPr předpokládá, že zaměstnavatel navrhne zaměstnanci jeho další pracovní zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Zdravotnímu stavu zaměstnance pak odpovídá taková práce, kterou je schopen vykonávat podle lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.¹¹⁰

5.1.4.1 Odmítnutí práce zaměstnancem

Zaměstnanec není povinen nabídnutou práci přijmout, a to ani kdyby se jednalo o práci odpovídající jeho kvalifikaci, anebo dokonce o práci, kterou konal před tím, než byl jmenován na vedoucí pracovní místo¹¹¹. Zaměstnanec má v pracovním poměru plně zachovánu smluvní svobodu, a proto záleží pouze na něm, jestli s návrhem na uzavření dohody projeví souhlas. Za odmítnutí jiné práce, odpovídající kvalifikaci zaměstnance, popř. jiné pro něho vhodné práce nabídnuté mu zaměstnavatelem po jeho odvolání z funkce ve smyslu § 73 odst. 6 ZP, se pokládá nejen projev nesouhlasu zaměstnance se svým zařazením na takovou práci, který je adresován zaměstnavateli, ale také jednání zaměstnance spočívající v tom, že návrh na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení nepřijme ve lhůtě určené zaměstnavatelem, není-li tato lhůta v rozporu se smyslem a účelem § 73 odst. 6 ZPr. nepřiměřeně krátká, a není-li její stanovení zneužitím práv zaměstnavatele na újmu zaměstnance ve smyslu § 14 odst. 1 ZPr.¹¹²

Pokud zaměstnanec odmítne nabízenou práci, k přijetí pracovního místa jej nelze nutit. Potom se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZPr.

¹¹⁰ Srov. § 77 až 77b zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu

¹¹¹ Obdobně též viz Bognárová, V.: Nad jedním rozhodnutím, Právo a zaměstnání č. 10, rok 1997, ročník , str. 12; srov. taktéž rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 581/2003 publikovaný v Soubor rozhodnutí nejvyššího soudu, C.H.Beck, sv. 27, C 2125, kde Nejvyšší soud výslovně potvrdil, že: *... "Byl-li z funkce, které se obsazuje jmenováním, odvolán zaměstnanec, který již u stejného zaměstnavatele byl v pracovním poměru před jmenováním do funkce, původní pracovní poměr se neobnovuje..."*

¹¹² Viz též. Bělina a kol. Komentář k zák. práce C.H.Beck Praha 2008, str 291 či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98 publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 5/2000, str. 301.

5.1.4.2 Zaměstnavatel nenabídne zaměstnanci práci protože žádnou vhodnou nemá nebo ji nabídne tak, aby ji zaměstnanec nepřijal

Pokud zaměstnavatel má pro zaměstnance jinou práci, která odpovídá jak kvalifikaci tak zdravotnímu stavu, avšak tuto práci mu nenabídne, jde podle Nejvyššího soudu¹¹³:

„...o porušení právní povinnosti. Vznikne-li pracovníkovi následkem porušení této právní povinnosti škoda (spočívající např. v tom, že mu ušel výdělek, který v tomto novém pracovním zařazení mohl získat), organizace odpovídá za tuto škodu podle ustanovení § 187 odst. 2 (dnes § 265 odst. 2) zák. práce.“

Na druhou stranu jednání, kterým zaměstnavatel plní svou povinnost navrhnout zaměstnanci jeho další pracovní zařazení, nemusí být vždy vedeno skutečným zájmem zaměstnavatele na tom, aby k novému pracovnímu zařazení zaměstnance došlo. Někdy může být zaměstnavatelem sledovaný zájem právě opačný (např. zaměstnavatel stanoví velmi krátkou lhůtu, během níž se musí zaměstnanec rozhodnout, zda nabízenou práci přijme). Pak, jak uvedeno výše, by bylo možné uvažovat o užití práva zaměstnavatelem v rozporu s dobrými mravy (§ 14 odst. 1 ZPr).¹¹⁴

Pokud ovšem zaměstnavatel nemá takovou práci, která by odpovídala zdravotnímu stavu zaměstnance a jeho kvalifikaci či se se zaměstnancem na jeho dalším pracovním umístění nedohodne (přičemž zákon nestanoví ani rámcově časový úsek, dokdy by k tomu mělo dojít), jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZPr.) a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZPr.

5.1.4.3 Výpověď dle § 52 písm. c) ZPr.

Jestliže tedy zaměstnavatel nemá pro zaměstnance vhodnou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZPr. Zákonodárce zde vytváří fikci nadbytečnosti¹¹⁵ zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možné) se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele skutečně nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického

¹¹³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.4.1998, sp. zn. 2 Cdon 382/97, publikovaný v Soudní rozhledy č. 24/1998, str. 560.

¹¹⁴ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 5, rok 2000, ročník LII., Orac, s. r. o., str. 301

¹¹⁵ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.6.2003, sp. zn. 21 Cdo 114/2003, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 3/2004, Nakladatelství Orac, str. 233

vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Nicméně jistá podoba mezi rozhodnutím zaměstnavatele o nadbytečnosti dle § 52 písm. c) ZPr. a nemožností zařadit zaměstnance na nové místo ve smyslu § 73 odst. 6 ZPr. zde je, a sice v tom, že zaměstnavatel nemůže zaměstnance pracovním využit, tedy přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy. Nikdo proto po něm nemůže spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával.

5.1.4.4 Odstupné

Zaměstnanci, kteří zastávají vedoucí místa, mají zúženou možnost obdržet při skončení pracovního poměru z důvodu fikce výpovědi podle § 52 písm.c) ZPr odstupné, jelikož mají nárok na odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách jen v případě, že s nimi bude rozváznán pracovní poměr výpovědí po odvolání z takového místa v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.¹¹⁶

5.2 Obecně k výpovědi z důvodu zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví

Ustanovení § 52 písm. d) a e) ZPr. umožňují zaměstnavateli rozváznat pracovní poměr se zaměstnancem, který má určité zdravotní obtíže. Zdravotní stav je pro výkon zaměstnání velmi důležitý, proto zákoník práce stanoví jako jeden z výpovědních důvodů zaměstnancovu ztrátu způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. Druhý důvod je obdobný – pozbytí zaměstnancovy způsobilosti dále dlouhodobě konat dosavadní práci vzhledem k jeho zdravotnímu stavu. Nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, pro onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání jakož i dlouhodobá nezpůsobilost konat dosavadní práci však nejsou důvodem pro výpověď samy o sobě, ale jen tehdy, byly-li zjištěny lékařským posudkem, který je platný nebo který byl potvrzen rozhodnutím příslušného správního úřadu.

¹¹⁶ U vedoucích zaměstnanců je pro tyto účely tedy zapotřebí rozlišovat, kdy jde vůči nim o „personální opatření“, spočívající v odvolání z vedoucího místa při jeho zachování v organizační struktuře zaměstnavatele, anebo kdy dochází k odvolání vedoucího zaměstnance z takového místa z důvodu jeho zrušení v důsledku organizační změny. První skupina zaměstnanců nárok na odstupné má a druhá nikoliv. Samozřejmě s ohledem na zásadu smluvní volnosti, která ovládá smluvní vztahy podle Zpr. však nic nebrání tomu aby nárok na odstupné byl např. v kolektivní smlouvě rozšířen i na jiné případy. (pozn. autora)

5.2.1 Pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice

Pracovním úrazem je dle zákoníku práce nutno rozumět „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“¹¹⁷ Nemocemi z povolání jsou jen takové nemoci, jež jsou uvedeny v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.¹¹⁸ Ohrožením nemocí z povolání se rozumí „takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.“¹¹⁹ Konečně, nejvyšší přípustná expozice se týká prací vykonávaných na vybraných pracovištích a stanoví ji krajská hygienická stanice jako příslušný orgán ochrany veřejného zdraví.¹²⁰

5.2.2 Dlouhodobá nezpůsobilost konat dosavadní práci

Dlouhodobou nezpůsobilost vykonávat dosavadní práci zákoník práce výslovně nedefinuje. Na tomto místě je proto nutno za pomoci systematického výkladu přihlídnout k vymezení tohoto pojmu v předpisech zákoníku práce nejbližších, a to zejména v zákoně o zaměstnanosti¹²¹ či v zákoně o důchodovém pojištění.¹²² Dle právní praxe tak nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci lze považovat za dlouhodobou, pokud má podle poznatků lékařské vědy trvat déle než jeden rok. Výpovědním důvodem však není skutečnost, že zaměstnanci byl přiznán plný nebo částečný invalidní důchod, i když předpokladem nároku na jejich přiznání je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav zaměstnance, který je potvrzen lékařským posudkem příslušné správy sociálního zabezpečení.¹²³ Zaměstnavatel totiž může přistoupit k výpovědi z důvodu dlouhodobé nezpůsobilosti konat dosavadní práci jen na podkladě platného lékařského posudku, který je

¹¹⁷ Tato definice je výsledkem setrvalé judikatury, která se spolu s přijetím nového zákoníku práce (z. č. 262/2006 Sb.) promítla do jeho § 380; Srov. též Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28.4.1962, sp. zn. 4 Cz 86/61 publikované v R 1/1963

¹¹⁸ Srov. ust. § 380 odst. 4 ZPr.

¹¹⁹ Srov. ust. § 347 odst. 1 ZPr.

¹²⁰ Srov. ust. § 78 odst. 1 písm. b), § 78 odst. 2 a § 82 zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

¹²¹ Srov. ust. § 67 odst. 4 z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹²² Srov. ust. § 26 zák. č. 155/1995 Sb.

¹²³ Srov. ust. § 8 odst. 1 písm. a) zák. č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

vydán zařízením závodní preventivní péče nebo je potvrzen rozhodnutím příslušného správního úřadu.¹²⁴

Pro srovnání není na tomto místě od věci podívat se např. německou právní úpravu, která je v této oblasti o poznání flexibilnější. Jako taková vychází totiž primárně z výpovědních důvodů, které spočívají v osobě zaměstnance a jedním z těchto důvodů může být i jeho dlouhodobá neschopnost vykonávat práci z důvodu nemoci. Namísto lékařského posudku však zaměstnavatel může existenci takového výpovědního důvodu posuzovat sám, a to na základě tří nezbytných předpokladů:¹²⁵

- I. **Negativní prognózy**, tzn. zda v době, kdy se zaměstnavatel rozhodl se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr může tento předpokládat, že zaměstnancova absence v práci bude trvat i v budoucnu; Judikatura německých soudů pak v této souvislosti vyžaduje test poměru zameškané doby v poměru k celkové pracovní době, kterou měl zaměstnanec u zaměstnavatele odpracovat v rozhodné době posledních třech let – pro důvodnost takového rozvázání pracovního poměru pak svědčí cca 25% zameškané doby.
- II. **Vážné újmy hrozící ekonomickým zájmům podniku** spočívající např. ve zmenšení produkce, ztrátě zákazníků, nadměrné zátěži ostatních zaměstnanců apod.
- III. **Příčinné souvislosti** mezi první dvěma předpoklady.

5.2.3 Lékařský posudek

Lékařské posudky pro účely užití výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. d) a e) vydávají ve smyslu zákona č. 20/1960 Sb., o péči o zdraví lidu, zařízení závodní preventivní péče prostřednictvím lékařů nebo klinických psychologů. Volba lékaře, klinického psychologa a zdravotnického zařízení se fyzickým osobám v tomto případě neumožňuje.¹²⁶ Pokud zaměstnanec nebo zaměstnavatel s lékařským posudkem nesouhlasí, mohou do 15 dnů ode dne jeho doručení podat prostřednictvím lékaře nebo klinického psychologa, který posudek vypracoval, návrh na přezkoumání lékařského posudku vedoucímu zdravotnického zařízení. Nevyhoví-li vedoucí zdravotnického zařízení či lékař nebo klinický psycholog návrhu na přezkoumání lékařského posudku, postoupí návrh do 30 dní od jeho doručení příslušnému

¹²⁴ K tomu viz níže „Lékařský posudek“

¹²⁵ Viz k tomu blíže např. Lingemann, Steinau-Steinrück, Mengel: Employment & Labor Law in Germany, C.H.Beck, Athens, 2003, str. 29

¹²⁶ Srov. § 9 odst. 2 zák. č. 20/1960 Sb., o péči o zdraví lidu

správnímú úřadu jako odvolání proti lékařskému posudku. Příslušným správním úřadem je buď zřizovatel zdravotnického zařízení nebo krajský úřad, který rozhodl o registraci nestátního zdravotnického zařízení.¹²⁷ Příslušný správní úřad buď odvolání vyhoví, posudek zruší a věc vrátí zdravotnickému zařízení k dalšímu řízení nebo odvolání zamítne a lékařský posudek potvrdí.¹²⁸ Zvláštní režim platí u nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, kdy je nejprve nutné, aby byl vydán lékařský posudek o uznání takové nemoci resp. ohrožení takovou nemocí (tyto vydávají střediska nemocí z povolání uvedená v příloze vyhlášky č. 342/1997 Sb.) a následně zařízení závodní preventivní péče, které pro své zaměstnance zařídil zaměstnavatel, může vydat lékařský posudek o tom, že zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci pro nemoc z povolání či pro ohrožení nemocí z povolání.¹²⁹ Náležitosti lékařského posudku jsou předepsány v bodě 8 přílohy č. 1 vyhlášky č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci.

Předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. d) a e) ZPr. je rozhodný stav v době výpovědi, tedy ke dni v němž byla výpověď řádně doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Dodatečné doplňování nebo upřesňování lékařského posudku je nepřipustné.¹³⁰ Platným může být zároveň jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnancova nezpůsobilost vykonávat dosavadní práci je následkem pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání nebo že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilosti vykonávat dosavadní práci. V posudkovém závěru toto musí být jasně vyjádřeno. Nestačí tedy pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance.¹³¹ Posudky a rozhodnutí podle § 52 písm. d) a e) ZPr. jsou administrativními akty, které pokud byly vydány v souladu s právními předpisy, nepodléhají z hlediska svého obsahu v případném řízení o určení neplatnosti výpovědi (podle § 69 zákoníku práce) přezkoumávání soudem.¹³²

¹²⁷ Srov. § 8 zák. č. 160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních

¹²⁸ K celému řízení viz § 77 a násl. zák. č. 20/1960 Sb., o péči o zdraví lidu

¹²⁹ K celému postupu viz podrobně Bělina a kol. Komentář k zák. práce C.H.Beck Praha 2008, str. 197

¹³⁰ Srov. také Hochmann, Kottbauer, Úlehlová, Trylč: Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související, Praha, Linde, 2007, str. 193

¹³¹ K tomu viz rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.1.1996, sp. zn. 16 Co 398/95 publikovaný v Právní Rozhledy č. 6/1996 str. 290

¹³² Srov. § 135 odst. 2 o.s.ř.

5.2.4 Tvrdość zákona?

V souvislosti s výpovědními důvody podle ust. § 52 písm. a) až e) nelze nezmínit doporučení MOP č. 166, které navrhuje smluvním státům ke zmírnění negativních dopadů skončení pracovního poměru v těchto případech zakotvit do právního řádu povinnost zaměstnavatele účinně napomáhat takovému zaměstnanci při hledání nového zaměstnání. Tato povinnost existovala v ČR za účinnosti předchozího zákoníku práce (srov. ust. § 47 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., platného a účinného ke dni 31.12.2006), nový zákoník ji však v zájmu liberalizace pracovněprávních vztahů nepřevzal.¹³³

Na druhou stranu zvýšené ochraně zaměstnance se zdravotními obtížemi svědčí, povinnost uložená zaměstnavateli v § 41 odst. 1 písm. a) a b) ZPr., kdy v případě, že zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci či ji nesmí konat pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti nejvyšší přípustné expozice, musí zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci, která by měla odpovídat jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Teprve nedojde-li k převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci, např. proto, že zaměstnavatel takovou práci nemá, je dán výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. d) resp. e).

5.3 Obecně k výpovědi z důvodů týkajících se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku

Spolu s níže uvedenými důvody výpovědi podle § 52 písm. g) se důvody uvedené v § 52 písm. f) týkají osoby zaměstnance, popř. jeho chování, které zaměstnavatel není povinen tolerovat. Termíny „předpoklady“ a „požadavky“ nejsou z hlediska důvodů pro skončení pracovního poměru totožné. Pro platnost výpovědi ať již z jednoho či druhého důvodu je však rozhodující, že nesplňování stanovených požadavků či předpokladů pro výkon sjednané práce, nemusí být časově omezeno.¹³⁴ Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit. Musí však trvat v době, kdy byla výpověď

¹³³ Srov. také Jakubka J. a kol., Zákoník práce s komentářem, Praha, ANAG, 2007, str. 169; K zásadám normy viz také blíže sněmovní tisk PSPČR č. 1153 - důvodová zpráva k z. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

¹³⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.12.1976, sp. zn. 5 Cz 52/76 publikovaný v R 38/1979

z pracovního poměru dána. Nic také nebrání tomu, aby byly použity naráz oba výpovědní důvody.¹³⁵

5.3.1 Předpoklady

Předpoklady pro výkon sjednaného druhu práce jsou stanoveny obecně závaznými právními předpisy a mohou mít povahu jak obligatorní tak fakultativní. Zpravidla mají povahu obligatorní, což znamená, že musí být vždy splněny. Pokud je zaměstnanec nesplní, zaměstnavatel ho nesmí příslušnou práci zaměstnávat. Jsou-li předpoklady pro výkon sjednané práce stanoveny právním předpisem fakultativně, může zaměstnavatel jejich splnění zaměstnanci prominout. Při prominutí předpokladů není podstatné jakou formou se tak stalo, zda se tak stalo výslovně nebo mlčky. Pokud zaměstnavatel takovýto předpoklad prominul zaměstnanci bez jakékoliv podmínky, nemůže později nesplňování takového předpokladu uplatňovat jako výpovědní důvod.¹³⁶ Zároveň není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů právním předpisem došlo před vznikem pracovního poměru nebo až po jeho vzniku.¹³⁷ Většinou půjde o případy kdy zaměstnanec v průběhu zaměstnání ztratí předpoklady pro výkon sjednané práce např. tím, že se nepodrobí povinnému přezkoušení, které je podle právních předpisů podmínkou pro prodloužení příslušného oprávnění k výkonu určité činnosti, nebo dojde k odebrání tohoto oprávnění.¹³⁸ Může jistě nastat i případ, kdy zaměstnanec ujistil zaměstnavatele před nástupem do zaměstnání, že určité předpoklady má, a po nástupu do práce se zjistí, že jeho informace nebyla pravdivá. Za ztrátu předpokladů lze považovat i uložení trestu zákazu činnosti, jejíž výkon je předmětem pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Velmi zajímavě se k podmínce splnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon druhu sjednané práce postavil ve svém rozsudku ze dne 23.4.1998, sp.zn. 16 Co 91/98 Krajský soud v Ostravě¹³⁹, když uvedl, že:

¹³⁵ „...Jestliže byl ve výpovědi uvedeným jednáním pracovníka vyčerpán výpovědní důvod spočívající v nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce, nelze z tétož skutkového základu dovodit závěr, že tu jde rovněž o nesplňování požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce pracovníka.“ Viz R 38/1979

¹³⁶ Viz Štangová, Zachariáš: Nad pracovníprávními vztahy, ORAC, 1997, str. 64

¹³⁷ K tomu viz stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 19.6.1975. sp. zn. Cpj 104/74 publikované v R 51/1975

¹³⁸ Výpověď pro nesplňování předpokladů pro výkon práce může také spočívat v neúspěšném absolvování konkurzu, který zákon pro dané místo vyžaduje – k tomu viz právní názor obsažený v rozsudku Nejvyššího soudu publikovan v R 14/1995: „...V případě vypsání konkurzu na místo, které je obsazeno, se úspěšné absolvování konkurzu stává předpokladem pro výkon funkce učitele nebo vědeckého pracovníka, na jehož místo byl konkurz vypsán...“

¹³⁹ K tomu viz rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 23.4.1998, sp. zn. 16 Co 91/98 publikovaný v Právní rozhledy č. 4/1999, str. 212

„Výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm e) [dnes § 52 písm. f)] ZPr. ...u zaměstnance, který podle pracovní smlouvy vykonává práci lékaře v některém z oborů stanovených v příloze č. 1 vyhlášky č. 77/1981 Sb., o zdravotnických pracovnících a jiných odborných pracovnících ve zdravotnictví,¹⁴⁰ je dán až poté, co zaměstnanec v souladu se zkušebním řádem Institutu postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví vyčerpá všechny možnosti získání kvalifikační atestace, a nikoliv při prvním neúspěšném pokusu získat kvalifikační atestaci.“

Výše uvedený právní závěr pak lze jistě zobecnit a vztáhnout na všechny ostatní případy získávání či obnovování kvalifikačních předpokladů zaměstnance pro výkon druhu sjednané práce, které jsou stanoveny i jinými obecnými právními předpisy.

5.3.2 Požadavky

Požadavky na řádný výkon práce vymezuje zaměstnavatel sám a na rozdíl od předpokladů se nevztahují k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, ale k práci, kterou je zaměstnanec povinen v rámci sjednaného druhu práce konat. Za jejich pomoci může zaměstnavatel lépe přizpůsobovat výkon práce zaměstnance svým potřebám vzhledem k podmínkám za nichž je práce konána. Tyto požadavky mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, ovšem i z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance a v ojedinělém případě může jít i o takové požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé.¹⁴¹

Při jejich stanovení je zaměstnavatel implicitně omezen zásadou dodržování dobrých mravů.¹⁴² Požadavky na řádný výkon práce tak musí být objektivně ospravednitelné a i v tomto případě platí vše co bylo řečeno výše o zákazu přímé a nepřímé diskriminace u skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele. Za předpokladu dodržení oprávněnosti stanovení takovýchto požadavků, může také zaměstnavatel podle povahy vykonávané práce po zaměstnanci např. požadovat, aby se v souladu s pracovním řádem i mimo pracovní dobu zdržel určitých činností, aby měl vhodné

¹⁴⁰ Pro úplnost je třeba doplnit, že vyhláška č. 77/1981 Sb. byla zrušena vyhláškou č. 393/2004 Sb.; Nyní srov. zák. č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta

¹⁴¹ K tomu viz Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 24.3.1978, sp.zn. CpJf 17/77 publikované v R 15/1978, str. 176

¹⁴² Srov. § 14 odst. 1 ZPr.

společenské vystupování apod.¹⁴³ Požadavky na řádný výkon práce mají současně právní význam jen tehdy jestliže jejich nesplnění nezpůsobil sám zaměstnavatel.¹⁴⁴

5.3.2.1 Neuspokojivé pracovní výsledky

Zvláštním případem zaměstnavatelova požadavku na řádný výkon práce, který je předepsán přímo v zákoně je požadavek na uspokojivé pracovní výsledky zaměstnance.¹⁴⁵ V tomto případě je výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZPr. dán nejen tehdy, má-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky. Vyžaduje se, aby zaměstnavatel podal výpověď nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy zaměstnance písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, jestliže zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky neodstranil, ačkoliv mu k tomu byla poskytnuta přiměřená lhůta. Délka lhůty musí být ve výzvě přesně vymezena. Její nestanovení v písemné výzvě má za následek neplatnost výpovědi.¹⁴⁶ Za přiměřenou se lhůta posuzuje v konkrétním případě vzhledem k povaze vytýkaných vad, vykonávané práce, pracovním podmínkám apod. Protože se výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků považuje za faktický úkon, nevztahují se na ni důvody neplatnosti pro nedodržení písemné formy¹⁴⁷ a její platnost nemůže být ani soudem přezkoumávána.¹⁴⁸

Neuspokojivé pracovní výsledky nelze zaměňovat se závažným porušováním povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Zaměstnanec, jehož pracovní výsledky

¹⁴³ Srov. k tomu rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000, publikovaný ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. 11, str. 95 kde Nejvyšší soud mimo jiné uvedl: „...Odvolací soud... v posuzované věci náležitě neuvážil, že v nedodržení pracovním řádem požadovaných vyšších nároků kladených na osobní a morální vlastnosti zaměstnance a na úroveň jeho chování v mimopracovní době nelze bez dalšího spatřovat porušení pracovní kázně (dnes dle terminologie zákona – povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci). ...S odvolacím soudem lze sice souhlasit, že při sjednávání pracovní smlouvy je věcí svobodné vůle zaměstnance, zda se uvolí „přijmout toto omezení jako podmínku pracovníprávního vztahu, případně takovou smlouvu neuzavřít“, nelze ale sdílet posouzení porušení přijatého závazku. Protože nejde o omezení zaměstnance vztahující se na jeho činnost při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, může jít maximálně o požadavek zaměstnavatele na způsob jednání zaměstnance v jeho volném čase, aby byly minimalizovány okolnosti, které by zavdávaly příčinu k pochybnostem o korektním výkonu drhu práce sjednaného pracovní smlouvou...Porušení takového závazku by bylo možno považovat nanejvýš za požadavek zaměstnavatele nezbytný pro řádný výkon sjednané práce, jehož nesplňování není důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, nýbrž pouze důvodem k výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e) [dnes § 51 písm. f)] zák. práce.“

¹⁴⁴ K tomu viz S III., str. 126

¹⁴⁵ Srov. § 52 písm. f) ZPr. věta za středníkem

¹⁴⁶ Viz S IV, s. 190-191

¹⁴⁷ Srov. § 21 odst. 1 ZPr. a S IV, str. 191

¹⁴⁸ V případě soudního sporu o platnost výpovědi musí pouze zaměstnavatel prokázat, že výzvu zaměstnanci prokazatelně doručil do vlastních rukou (srov. ust. § 334 ZPr.) pozn. aut.

nejsou uspokojivé, jinak tyto povinnosti dodržuje a na druhé straně zaměstnanec, který tyto povinnosti nedodržuje, může mít naopak vynikající pracovní výsledky.¹⁴⁹

5.4 Obecně k důvodům výpovědi spočívajícím v jednání zaměstnance při plnění pracovního závazku

Ve smyslu ust. § 52 písm. g) ZPr. může k rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel přistoupit tehdy, pokud jsou na straně zaměstnance dány důvody, pro které by s ním mohl okamžitě zrušit pracovní poměr,¹⁵⁰ pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci či pokud zaměstnanec porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci soustavně méně závažným způsobem. V posledním případě má zaměstnavatel povinnost zaměstnance, písemně v době posledních šesti měsíců, na tuto možnost upozornit.

Aby byl postih za porušení povinností (v podobě výpovědi z pracovního poměru) efektivní a splnil i svůj účel, musí být proveden v určité době. V zájmu zachování jistoty v pracovněprávních vztazích, ust. § 58 odst. 1 ZPr. stanoví podmínku, že pro porušení povinností z právního předpisu vztahující se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď ve dvouměsíční subjektivní a jednoroční objektivní lhůtě, tedy do dvou měsíců poté, co se o výpovědním důvodu prokazatelně dozvěděl (pro porušení zákonné povinnosti v cizině do dvou měsíců po návratu z ciziny), nejpozději však do jednoho roku poté, co výpovědní důvod vznikl. Povaha těchto lhůt vyplývá z § 330 ZPr., který stanoví, že marným uplynutím právo zaměstnavatele dát v konkrétním případě výpověď zaniká. Tzn., že se jedná o lhůty prekluzivní (propadné). Zároveň platí, že právo rozvázat uvedeným způsobem pracovní poměr zaniká již tím, že uplyne jedna z obou lhůt.

Pro počátek běhu subjektivní lhůty k výpovědi z pracovního poměru z důvodu naplnění skutkové podstaty uvedené v § 52 písm. g) ZPr. není významné, kdy zaměstnavatel důvod k takové výpovědi zjistil, podstatné je, kdy zaměstnavatel získal vědomost (dověděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k výpovědi pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru.¹⁵¹ Zaměstnavatel se o předmětném jednání zaměstnance může dozvědět různým způsobem, nejčastěji zjistí důvod k výpovědi

¹⁴⁹ Viz také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006 publikovaný v Soudní judikatura 21 35/2007

¹⁵⁰ Srov. § 55 ZPr.

¹⁵¹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.5.1997, sp. zn. 2 Cdon 725/96 publikovaný v Soudní judikatura č. 6/1997

tehdy jestliže se o tomto důvodu doví vedoucí zaměstnanec, jenž je zaměstnanci, který porušil povinnost vyplývající z pracovního poměru, služebně nadřízen.¹⁵² Neznamená to ovšem, že by tato lhůta počala běžet jen při získání pouhého podezření ze vzniku skutečností zakládajících důvod k rozvázání pracovního poměru.

Je také možné, že se příslušné zaměstnancovo jednání stane předmětem šetření jiného orgánu a na něm bude také záviset posouzení, zda se jednalo skutečně o zaměstnancovo zaviněné porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Z tohoto důvodu dává zákoník práce v § 58 odst. 2 zaměstnavateli možnost dát zaměstnanci výpověď ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se o výsledku šetření dověděl. Jiným orgánem, předmětem jehož šetření se může stát jednání zaměstnance v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru je nutno rozumět subjekt odlišný od zaměstnavatele (tzn. který není součástí jeho organizační struktury) a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování uvedeného jednání zaměstnance.¹⁵³ Může se tak jednat o orgány činné v trestním řízení, orgány inspekce práce apod.

Co se týče důvodů, pro které lze se zaměstnancem zrušit pracovní poměr, bude jim věnován prostor níže v dalších kapitolách. Na tomto místě je vhodné poznamenat, že zaměstnavatel má v takovém případě více možností, jak se zachovat. Nejtvrdším způsobem je ukončit pracovní poměr ihned okamžitým zrušením pracovního poměru. Z téhož důvodu může zaměstnanci dát výpověď a dopřát tak sobě i jemu dobrodiní výpovědní doby. Může též se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr dohodou ke konkrétnímu datu, např. k poslednímu dni v měsíci – pouze však za předpokladu, že zaměstnanec s tímto postupem vyjádří souhlas. Zaměstnavatel se může též rozhodnout, že zaměstnanci provinění promine a ponechá jej nadále setrvávat v pracovním poměru.¹⁵⁴

Ve zbytku toto ustanovení patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou – tj. hypotéza není stanovena přímo právním předpisem. Přenechává tak soudu, aby do jisté míry ad hoc hypotézu vymezil sám, podle širokého předem neomezeného

¹⁵² Viz právní závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22.12.1972, sp. zn. 5 Cz 37/72 publikovaný v R 64/1973; Pokud se ovšem zaměstnanec dopustil porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru společně s vedoucím zaměstnancem, nelze dovozovat, že se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dozvěděl tím, že se o něm dozvěděl tento vedoucí zaměstnanec. V takovém případě se o tomto porušení povinnosti musí zaměstnavatel dovědět jiným způsobem, (srov. R 8/1981)

¹⁵³ Viz právní závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24.6.1999, sp. zn. Cdo 819/99 publikovaného v Soudní rozhledy č. 1/2000, str. 14

¹⁵⁴ Je třeba si uvědomit, že ukončení pracovního poměru při existenci zákonem stanoveného důvodu je právem zaměstnavatele, nikoliv jeho povinností.

okruhu okolností.¹⁵⁵ Pro další zkoumání tohoto ustanovení je proto nanejvýš vhodné jej rozložit do následujících bodů:

5.4.1 Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Zákoník práce pojem „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“¹⁵⁶ konkrétně nerozvádí. Zaměstnanci jsou nicméně od vzniku pracovního poměru povinni plnit povinnosti, které jsou jim v souvislosti s výkonem práce uloženy právními předpisy, pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem, pracovní smlouvou i pokynem vedoucího zaměstnance.¹⁵⁷ Společným znakem těchto povinností je zejména jejich vnitřní účelový vztah¹⁵⁸ k výkonu pracovního závazku zaměstnance. V případě jejich porušení pak není rozhodující, zda zaměstnanec porušil své povinnosti v pracovní době nebo v době odpočinku.¹⁵⁹ A contrario, jakékoliv jiné (i závadné!) jednání zaměstnance, kterým neporušil povinnosti z pracovněprávního vztahu např. tím, že odmítl výkon pracovních úkolů, které nespádají do rámce druhu sjednané práce, porušením shora uvedené povinnosti nemůže být.¹⁶⁰ ¹⁶¹ Aby byl dán výpovědní důvod podle § 52 písm. g), musí jít současně o zaviněné porušení povinnosti a to přinejmenším ve formě nevědomé nedbalosti.

¹⁵⁵ K tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.2.2007, sp. zn. 21 Cdo 735/2000 publikovaný v Sou R NS sv.2 – C 198

¹⁵⁶ Jedná se o institut, který byl dříve nazýván „pracovní kázní“ (srov. § 46 odst. 1 písm. f) zák. č. 65/1965 Sb.). V novém zákoníku práce se zákonodárci rozhodli od tohoto pojmu upustit s odkazem na skutečnost, že použití tohoto pojmu je vhodné pouze v rámci služebního poměru u veřejnoprávního zaměstnavatele (i terminologie nového zákoníku práce má tedy odpovídat normě, která reguluje především soukromoprávní vztahy – k charakteru normy viz blíže sněmovní tisk PSPČR č. 1153 - důvodová zpráva zpráva k z. č. 262/2006, zákoníku práce)

¹⁵⁷ Srov. § 38 odst. 1 písm. b) ZPr. a §§ 301 – 304 ZPr.

¹⁵⁸ K tomu viz Bělina a kol. Komentář k zák. práce C.H.Beck Praha 2008, str. 202

¹⁵⁹ Typicky porušení „prevenční povinnosti“ zaměstnance předcházet škodám – viz ust. § 249 ZPr, srov také § 301 odst. 1 písm. d) ZPr.

¹⁶⁰ K tomu viz R 42/1982; Jinak (opačně) se ovšem bude posuzovat případ, kdy zaměstnanec zaviněně poruší povinnosti při výkonu jiné práce, kterou pro zaměstnavatele koná z vlastní iniciativy – srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30.6.1993, sp. zn. 6 Cz 25/92 publikovaný v Právní rozhledy č. 6/1995, str. 247

¹⁶¹ Jak výslovně stanoví zákoník práce, porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci není ani porušení povinností stanovených v § 56 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce – srov. ust. § 57 ZPr. (jedná se o speciální ustanovení nejen k § 52 písm g) ZPr., ale i k § 55 odst. 1 písm b) ZPr.

5.4.1.1 Judikatura

Dostupná judikatura poměrně bohatě rozvádí, co se dříve (tj. před 1. 1. 2007 – před účinností zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce) za porušení pracovní kázně nepovažovalo. Toto vymezení lze obdobně vztáhnout i na současný pojem porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci:

5.4.1.1.1 Výkon práva na stávku, účast na schůzi odborové organizace

Právo na stávku lze vykonávat nejen ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, ale i za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatele. Jeho výkon nemůže být hodnocen jako porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru zaměstnance. Nesouvisí-li však stávka se sporem o uzavření kolektivní smlouvy, nemůže být ani analogicky posuzována podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Proto účast zaměstnance na stávce jejímž účelem není obrana hospodářských a sociálních zájmů, ale prosazování personálních zájmů pracujících, je porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.¹⁶² Právo na stávku musí být zároveň vykonáváno způsobem, který šetří jak práva osob na stávce nezúčastněných, tak práva zaměstnavatele. Ani skutečnost, že se někdo účastní stávky jej neopravňuje k tomu, aby nad míru nezbytnou pro realizaci práva na stávku omezoval práva jiných osob. I v takovém případě se tedy zaměstnanec porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru dopouští.¹⁶³

Na druhou stranu diskusí, ani jiné slovní vystoupení na odborové schůzi jako porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru být posouzeno nemůže.¹⁶⁴

¹⁶² Srov. R 63/2003

¹⁶³ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.1.2002, sp. zn. 21 Cdo 2489/2000 publikovaný v Sběrka rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. č. 13, str. 98: „...*Je-li u zaměstnavatele vyhlášena stávka... nelze dost dobře požadovat po stávkujícím zaměstnanci dodržování všech povinností jak vyplývají zejména z pracovní smlouvy. Jestliže se však zaměstnanec nechová způsobem, který se při stávce předpokládá (např. tím, že v rozporu s prohlášeným způsobem stávky pracuje, nebo se chová způsobem, který neodpovídá řádnému vedení stávky, případně mu přímo odporuje), uvedená výjimka vyplývající z realizace Listinou zaručeného práva na stávku neplatí...*“

¹⁶⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.2.2003, sp. zn. 21 Cdo 1236/2002 publikovaný v Sběrka rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. č. 23, str. 220

5.4.1.1.2 Překážky v práci, nenastoupení do práce bez výzvy zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel např. v souvislosti se sporem o platnost rozvázání pracovního poměru nepřiděluje zaměstnanci práci, ačkoliv je tento připraven práci konat, je zaměstnanec povinen znovu nastoupit do práce až poté, co jej zaměstnavatel k tomu vyzve. Není proto porušením povinnosti vyplývající z pracovního poměru jestliže se zaměstnanec, kterého zaměstnavatel k opětovnému nástupu do práce nevyzve, nedostaví do zaměstnání a nedožaduje se přidělení práce. Stejně tak není porušením povinnosti vyplývající z pracovního poměru nedocházení na pracoviště a nedodržování pracovní doby v případě, že byl zaměstnanec odvolán z funkce, která se obsazuje jmenováním a prozatím se nedohodl se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení.¹⁶⁵

5.4.2 Intenzita porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci lze vypovědět pracovní poměr jen jestliže „porušení“ dosáhlo určité intenzity. Zákoník práce rozlišuje zvláště hrubé, závažné a méně závažné porušení této povinnosti z pracovního poměru, aniž by opět tyto pojmy definoval, přičemž však na jejich vymezení závisí, zda a jak bude zaměstnanec za její porušení (či porušování) postižen.

Pro závěr, jakou intenzitu dosáhlo zaměstnancovo porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, není významné jak určité jednání zaměstnance hodnotí zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu nebo jak má být hodnoceno podle kolektivní smlouvy, popřípadě podle pracovní smlouvy účastníků. Uvádí-li se např. ve vnitřním předpisu nebo ve smlouvě, že v nich označené jednání zaměstnance (jestliže se ho dopustí) bude představovat závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k ním vykonávané práci (a proto bude důvodem pro výpověď) nebo že jiné (v nich uvedené) chování zaměstnance posoudí jako zvláště hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k ním vykonávané práci (a proto bude se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr), není

¹⁶⁵ „...Názor, že za tohoto stavu je povinností zaměstnance setrvat na pracovišti po stanovenou pracovní dobu, „i když by nic nedělal“ nemá oporu v zákoníku práce, ani v jiných pracovněprávních předpisech...” srov. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.2.1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94 publikovaný v Právní rozhledy č. 7/1995, str. 286 či Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.1.2002, sp. zn. 21 Cdo 90/2001 publikovaný v Sběrka rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. č. 13, str. 103

soud takovým vymezením při svém rozhodování vázán.¹⁶⁶ Vymezení hypotézy § 52 písm. g) tak závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.¹⁶⁷

5.4.2.1 Závažné porušení povinností a porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem

Uvedeným požadavkům na hodnocení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci pak v konkrétním případě odpovídá „závažnému porušení“ zejména úmyslné jednání zaměstnance proti majetku zaměstnavatele, vznikla-li zaměstnavateli škoda či nezpůsobilost zaměstnance konat práci pro požití alkoholu nebo jiných omamných látek.¹⁶⁸ Samostatnou pozornost v následujících řádcích si zasluhuje neomluvená absence zaměstnance v práci a porušení zákazu vykonávat výdělečnou činnost uloženého zaměstnanci dle § 304 ZPr.

5.4.2.1.1 Neomluvená absence zaměstnance

Přesnější právní vymezení neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci bychom v platných právních předpisech hledali marně. I na tomto místě je proto nutné se obrátit na setrvalou judikaturu, která na institut neomluvené nepřítomnosti v práci nabízí několik zajímavých úhlů pohledů.

Nejvyšší soud hovoří o neomluveném zameškání práce zaměstnancem jestliže:

„...Zaměstnanec ve sjednané pracovní době neplní svoje pracovní povinnosti z pracovního poměru z důvodu nepřítomnosti na určeném pracovišti a jestliže nepřítomnost není způsobena jeho prokázanou pracovní neschopností, čerpáním dovolené v souladu se zákoníkem práce nebo jinou zákonnou překážkou v práci.“¹⁶⁹

Obecně tedy platí základní premisa, že zaměstnanec je povinen být přítomen na pracovišti ve sjednané době, ledaže mu v tom brání zákonná překážka v práci.

¹⁶⁶ K tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.1.2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99 publikovaný v R 21/2001

¹⁶⁷ K mezím soudního dokazování porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a jeho intenzity viz níže

¹⁶⁸ Srov. rozsudek Krajského soudu v Košicích ze dne 14.8.1990, sp. zn. 22 Co 224/90 publikovaný v R/1991

¹⁶⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001 2003 přístupný na internetových stránkách Nejvyššího soudu pod adresou <http://www.nsoudu.cz>

Neomluveným zameškáním práce je však nepřítomnost zaměstnance v práci jen tehdy, pokud ji zaměstnavatel kvalifikoval jako neomluvenou a jestliže s jeho stanoviskem vyslovil souhlas příslušný odborový orgán.¹⁷⁰ Nedojde-li v tomto směru k dohodě mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem nejpozději v době doručení výpovědi zaměstnanci, nelze nepřítomnost zaměstnance v práci považovat za neomluvené zameškání práce. To neplatí pouze tehdy, když u zaměstnavatele žádná odborová organizace nepůsobí. V případě zaměstnavatelů, kteří mají odbory je také namístě důsledně rozlišovat mezi předchozím projednáním výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance s odborovým orgánem podle § 61 odst. 1 ZPr. a souhlasem odborové organizace s kvalifikací neomluvené absence dle § 348 odst. 3 ZPr, neboť projednání výpovědi ještě nemusí automaticky zahrnovat souhlas odborového orgánu s tím, že se jedná o neomluvené zameškání pracovní doby.¹⁷¹ K formě příslušné dohody s odborovým orgánem ohledně neomluvené absence nepředepisuje zákoník práce žádné požadavky. Při jejím přezkumu soud pouze zkoumá zda a jaké stanovisko odborový orgán k neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci zaujal.¹⁷²

K neomluvené absenci mohu ze své praxe poukázat i na následující rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 4.12.2008, sp. zn. 16 Co 272/2008, který je zajímavý nejen obsaženým právním názorem, kterému nelze ničeho vytknout, ale také projednávaným skutkovým stavem:

Žalobkyně paní M. byla zaměstnána u žalované Pedagogicko-psychologické poradny Bruntál jako psycholožka. Po dohodě se svou nadřízenou si „vybrala“ dne 14.2.2006 pracovní volno, přičemž v evidenci docházky uvedla svou přítomnost na pracovišti, neboť se s ní dohodla, že udělené volno si nahradí jeho odpracováním. Zatímco paní M. tvrdila, že tuto dobu si posléze odpracovala tím, že v jednotlivých pracovních dnech od 27.2.2006 do 12.3.2006 zůstala v práci déle, žalovaná tvrdila, že bylo dohodnuto, že udělené „volno“ si žalobkyně odpracuje jeden den o jarních prázdninách. Protože však k tomu nedošlo, žalovaná jako sankci za porušení této dohody změnila jednostranně žalobkyni rozvržení pracovní doby z pružné na pevnou. Žalobkyně však tuto pracovní dobu nerespektovala a dále dodržovala pouze původně stanovenou pružnou pracovní dobu. Pro nerespektování pevné pracovní doby žalovaná žalobkyni několikrát upozornila na soustavné porušování pracovní kázně (dnes povinností vyplývajících z pracovního poměru) a nakonec jí i proto dala výpověď. Zatímco Okresní soud v Bruntále se v odůvodnění svého rozsudku přiklonil na

¹⁷⁰ Srov. ust. § 348 odst. 3 ZPr.

¹⁷¹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000 publikovaný v R 59/2002

¹⁷² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.5.2001, sp. zn. 21 Cdo 1435/200 publikovaný v Soudní judikatura č. 136/2001

stranu žalované a konstatoval, že předmětná výpověď splňuje veškeré formální náležitosti a paní M. tím, že se svévolně rozhodla nerespektovat pevnou pracovní dobu se dopustila opakovaného méně závažného porušování pracovní kázně (dnes povinnosti vyplývající z pracovního poměru) ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm f) ZPr. (dnes § 52 písm g), vyslovuje Krajský soud v Ostravě přesvědčivý závěr opačného znění:

„Z ustanovení § 83 (dnes § 81 a násl.) zákoníku práce sice vyplývá, že o délce, rozvržení a formě pracovní doby rozhoduje podle povahy práce nebo podmínek provozu zaměstnavatel, který v zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců může zavést pružnou pracovní dobu... Na zavedení pružné pracovní doby není právní nárok. V daném případě ovšem změna formy pracovní doby z pružné pracovní doby na tzv. pevnou pracovní dobu provedená dopisem žalované ze dne 17.5.2006 představuje zneužití výkonu práva ve smyslu § 7 odst. 2 (dnes § 14 odst. 1) zákoníku práce. Zákoník práce totiž neupravuje možnost použití změny formy pracovní doby jako sankce za porušení pracovní kázně (dnes povinnosti vyplývající z pracovního poměru). Cílem změny formy pracovní doby ze strany žalované nebylo dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, tj. stanovení pracovní doby s ohledem na povahu práce vykonávanou žalobkyní nebo provozní podmínky předmětného pracoviště anebo lepšího využívání pracovní doby či uspokojování osobních potřeb žalobkyně, nýbrž toto opatření bylo vedeno přímým úmyslem způsobit žalobkyni újmu (sankce za porušení pracovní kázně, jehož se měla žalobkyně dopustit tím, že nenadpracovala pracovní volno poskytnuté dne 14.2.2006). Nerespektovali tedy žalobkyně změnu formy pracovní doby provedenou dopisem ze žalované ze dne 17.5.2006, nemohla se tím dopustit porušení pracovní kázně (povinnosti vyplývající z pracovního poměru).“

5.4.2.1.2 Neomluvená absence – důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) nebo výpověď podle § 52 písm. g) ZPr.?

Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu, „...k okamžitému zrušení pracovního poměru z důvodu porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) ZPr., neboť

nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.¹⁷³

S tímto nepřilíš jednoznačně formulovaným závěrem by se dle mého názoru dalo do určité míry polemizovat neboť nabízí-li mi zákoník práce jako zaměstnavateli ve stejné situaci zvláště hrubého porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru na výběr mezi dvěma variantami postupu, mělo by být jedno jakou zvolím a ani judikatura by neměla dávat preference jedné či druhé volbě.

Na druhou stranu je zaměstnavatelům možno přeci jen doporučit dát při zvažování předčasného rozvázání pracovního poměru z důvodu neomluvené absence vždy přednost výpovědi podle § 52 písm. g) ZPr. před okamžitým zrušením neboť je vždy velkým rizikem spoléhat na to, že soud posoudí míru intenzity porušení povinností zaměstnancem jako porušení zvláště hrubým způsobem.¹⁷⁴

5.4.2.1.3 Výkon jiné výdělečné činnosti – porušení § 304 ZPr.

Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho písemným souhlasem. Pokud toto omezení zaměstnanec nedodržuje a bez souhlasu zaměstnavatele a k jeho újmě takovou činnost vykonává, jedná se o závažné porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru. Zaměstnanec se tak automaticky vystavuje nebezpečí možnosti skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. g) ZPr. O výkon výdělečné činnosti ve smyslu ust. § 304 odst. 1 jde přitom pokaždé, kdy zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání na základě právního vztahu konkurenční činnost, která je pojmově výdělečná (tj. s níž je obvykle spojeno poskytování odměny). Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec skutečně dosáhl výdělku, není sama o sobě významná.¹⁷⁵

¹⁷³ Viz k tomu rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94 publikovaný v *Práce a mzda* č. 7-8/1996 a dále také např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.2.2006 sp. zn. 21 Cdo 1190/2005 2003 přístupný na internetových stránkách Nejvyššího soudu pod adresou <http://www.nsoud.cz>

¹⁷⁴ Srov. k tomu Smejkal.L.: Neomluvená absence zaměstnanců – jak ji předcházet? *Právní rozhledy* č. 7/2008, str. 233 – 237 – „...Okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZPr. z důvodu neomluvené absence je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) ZPr. vždy jen výjimečným opatřením.“

¹⁷⁵ Viz právní závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 1.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001 publikovaného v *Soudní judikatura* č. 1/2003, str. 31; Za těchto podmínek je za výdělečnou činnost dle § 304 odst. 1 ZPr. nutno považovat i ten případ, jestliže je zaměstnanec jednatelem společnosti s ručením omezeným, která má v předmětu podnikání, zapsaném v obchodním rejstříku, zapsanu shodnou činnost s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele, i když společnost tuto činnost dočasně nebo

5.4.2.2 Soustavné méně závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Každé porušení zákonné povinnosti, které nelze podřadit pod závažné porušení či pod porušení zvláště hrubým způsobem, je vždy méně závažným porušením. Nižší stupeň intenzity porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci než méně závažné není v zákoníku práce stanoven (arg. per eliminationem). Méně závažné porušování povinností zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci je výpovědním důvodem jen tehdy, došlo-li k němu soustavně. O soustavné méně závažné porušování povinností se dle setrvalé judikatury jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení svých povinností při plnění pracovního závazku, které nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení a mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.¹⁷⁶ Hmotněprávní podmínkou platné výpovědi z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností vyplývající z pracovního poměru je taktéž písemné upozornění na možnost výpovědi, které musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou¹⁷⁷ nejdéle 6 měsíců před podáním výpovědi.

Písemné upozornění na možnost výpovědi není právním úkonem, ale úkonem faktickým. Proto na něj nedopadají důvody neplatnosti stanovené v § 18 ZPr. Žalobu o určení neplatnosti této písemnosti proto soud vždy zamítne. Pro platnost výpovědi je pouze důležité, aby písemné upozornění na možnost výpovědi následovalo nejpozději při méně závažném porušení povinností vyplývající z pracovního poměru, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení povinností, po němž následovala výpověď z pracovního poměru.¹⁷⁸

5.4.3 Meze soudního dokazování porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Ve sporech o platnost výpovědi z důvodu porušení povinností vyplývajících, z pracovního poměru (potažmo i o platnost okamžitého zrušení pracovního poměru) mnohokrát ze strany zaměstnanců zaznívá, že se jednalo o ojedinělý případ a naopak je

trvale nevyvíjí – viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.11.1998, sp. zn. 2 Cdo 1628/97 publikovaný v Soudní judikatura č. 2/1999, str. 75

¹⁷⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000 publikovaný v R 59/2002

¹⁷⁷ Srov. opět § 334 odst. 1 ZPr.

¹⁷⁸ K tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2003 sp. zn. 21 Cdo 742/2003 přístupný na internetových stránkách Nejvyššího soudu pod adresou <http://www.nsoud.cz>

zdůrazňován předchozí dlouholetý průběh zaměstnání s velmi dobrými výsledky. Mnozí také poukazují na účelovost postupu zaměstnavatele, který podle nich využil málo podstatného zaměstnancova skutku, aby si početně ulehčil předpokládané propouštění. Jakým způsobem má tedy soud přistupovat k těmto žalobním tvrzením, které spočívají spíše v osobě zaměstnance či širších souvislostech skutkového důvodu rozvázání pracovního poměru? Součástí textu rozvazovacího úkonu nejsou, ale velmi často k nim směřují důkazní návrhy.

Setrvalá judikatura při takovéto dokazování preferuje zásadu materiální pravdy a tedy snahu soudu zjistit skutečný stav věci. Soud má při zkoumání porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru a intenzity jejího porušení přihlížet zejména k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, jeho dosavadnímu plnění pracovních úkolů, k době a situaci v níž došlo k porušení těchto povinností, ale i k míře zavinění zaměstnance způsobu jednání a jeho následkům.¹⁷⁹ Při hodnocení intenzity porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru soud přihlíží také k tomu zda se na jejím porušení podílel i sám zaměstnavatel.¹⁸⁰

Dokazování však nemůže být jakýmsi souhrnným hodnocením osoby zaměstnance či jeho pracovních výsledků. Důkazy se musí provádět ke konkrétnímu skutku, jeho příčinám a následkům, nikoliv k takovým skutečnostem, které již s předmětným skutkem nejsou v přiměřené příčinné souvislosti. Spolu s posunem zásad dokazování v civilním řízení směrem k zásadě formální pravdy¹⁸¹, dle mého názoru musí bezpodmínečně platit, že ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru musí soudce vždy vycházet ze znění rozvazovacího úkonu a návazně z relevantních žalobních tvrzení a příslušných důkazních návrhů stran.¹⁸²

5.5 Zákaz výpovědi

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) až e) ZPr. zakotvuje tzv. „ochrannou dobu“, tj. časový úsek ve kterém nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Zákonodárce tak chrání zaměstnance, který se bez svého zavinění ocitl v komplikované životní situaci, a kdy by skutečnost, že obdrží výpověď, byla pro něj nepřiměřenou tvrdostí. Tak např. dle § 53 odst. 1 písm. d) ZPr. zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v době, kdy je

¹⁷⁹ K tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.5.1970, sp. zn. 3 Cz 4/70 publikovaný v R 25/1971

¹⁸⁰ K tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000 publikovaný v Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. 2, str. 340

¹⁸¹ Srov. znění ust. § 120 odst. 1 o.s.ř.

¹⁸² Obdobně viz David, L.: Poznámka k mezím dokazování o porušení pracovní kázně v pracovních sporech, Právní rozhledy č. 1/1999, str. 32

zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec rodičovskou dovolenou. Takováto ochrana je v souladu s příslušnými směrnicemi Evropské unie^{183 184} a judikaturou ESD¹⁸⁵. V praxi se stává (leckdy nikoliv náhodou), že situace uvedené v § 53 odst. 1 ZPr. nastanou až poté, co začne běžet výpovědní doba. Pro takový případ platí (dle § 53 odst. 2 ZPr.), byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby, po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení netrvá. Soud již judikoval také v případech, kdy zaměstnanec byl uznán práce neschopným zpětně¹⁸⁶ ke dni doručení výpovědi.¹⁸⁷

Ne vždy by však bylo spravedlivé požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance, pro kterého platí zákaz výpovědi, zaměstnával. V ust. § 54 ZPr. jsou proto stanoveny důvody, kdy se na výpověď danou zaměstnanci zákaz výpovědi nevztahuje. Zákaz výpovědi se tak zejména nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci z organizačních důvodů,¹⁸⁸ z důvodů pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr¹⁸⁹ či pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.¹⁹⁰

¹⁸³ Těhotným pracovnícím, kojícím pracovnícím a pracovnícím krátce po porodu poskytuje ochranu čl. 10 směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníc a pracovníc krátce po porodu nebo kojících pracovníc. Dle 10 odst. 1 a 2 cit. směrnice jsou členské státy povinny přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané těhotným pracovnícím, kojícím pracovnícím a pracovnícím krátce po porodu a to po dobu od počátku jejich těhotenství, až do konce jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1 cit. směrnice (nejméně 14 týdnů), kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů a/nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že příslušný orgán k tomu dá souhlas. Je-li těmto pracovnícím dána výpověď během doby uvedené v předchozí větě je zaměstnavatel povinen uvést náležitě odůvodnění písemně.

¹⁸⁴ Pracovníky, kteří žádají o rodičovskou dovolenou, příp. čerpají rodičovskou dovolenou, ukládá chránit směrnice Rady č. 96/34/ES z dne 3. června 1996, která se týká Rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Dle čl. II bod 4 Rámcové dohody o rodičovské dovolené (jedná se o přílohu k cit. směrnici) jsou členské státy anebo sociální partneři povinni přijmou nezbytná opatření na ochranu pracovníků před propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo vybírání rodičovské dovolené.

¹⁸⁵ K tomu podrobně viz část druhá této práce

¹⁸⁶ Srov. ust. § 57 odst. 3 zák. č. 187/2006 Sb.

¹⁸⁷ Nejvyšší soud rozhodl, že z hlediska zákazu výpovědi podle § 48 odst. 1 písm. a) [dnes § 53 odst. 1 písm. a)] ZPr. je rozhodující dobou den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání; z tohoto hlediska není významná skutečnost, že lékař dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem, shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi. Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu z 20.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000, publikovaném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek 6/2002, str. 388.

¹⁸⁸ Srov. ust. § 54 písm. a) ZPr.

¹⁸⁹ S výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou v době po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou [srov. ust. § 54 písm. b) ZPr. věta před středníkem].

¹⁹⁰ S výjimkou těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnance nebo zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou [srov. ust. § 54 písm. c) ZPr.].

6 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec má při výpovědi z pracovního poměru podstatně jednodušší pozici než zaměstnavatel. Podle ust. § 50 odst. 3 ZPr. může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Určité náležitosti přesto zaměstnancova výpověď spíňovat musí. Především z jejího obsahu musí vyplývat, že jde o výpověď a nikoli např. návrh na uzavření dohody o skončení pracovního poměru.¹⁹¹ Dále, pod sankcí neplatnosti musí mít písemnou formu, obsahovat podpis zaměstnance a být řádně doručena druhému účastníku. Na základě výpovědi dané zaměstnancem končí pracovní poměr vždy uplynutím výpovědní doby ve smyslu ust. § 51 zákoníku práce.

7 Hromadné propouštění

Právní úprava institutu hromadného propouštění byla do českého právního řádu zavedena zákonem č. 155/2000 Sb., který novelizoval zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v souvislosti s přípravou vstupu ČR do struktur Evropských společenství (tzv. euronovela). Text byl poté v identické podobě převzat do nového zákoníku práce, zák. č. 262/2006 Sb., konkrétně do jeho ust. § 62 - 64. Z příslušných ustanovení zákoníku práce lze dokumentovat, že v tomto případě došlo k důsledné implementaci komunitárního práva.¹⁹² Existence hromadného propouštění, zjednodušeně řečeno, zakládá další povinnosti zaměstnavatele, a to zejména v oblasti politiky zaměstnanosti. Právní úpravou hromadného propouštění se podrobně zabývá druhá část této práce.

¹⁹¹ K tomu srov. např. Jaroslav Jakubka: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, 2. aktualizované vydání, GRADA Publishing 2000, str. 51 - ...text „dávám výpověď dohodou“ je nesmysl, neboť výpověď a návrh dohody jsou dva různé právní úkony.

¹⁹² Viz Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

8 Okamžité zrušení pracovního poměru

8.1 Pojem

Okamžité zrušení pracovního poměru lze definovat jako jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníkovi pracovního poměru. Okamžité zrušení je výjimečným¹⁹³ způsobem rozvázání pracovního poměru, který se uplatní jen v případě mimořádných situací, kdy by bylo nespravedlivé po druhém účastníkovi požadovat, aby pracovní poměr nadále trval. Výjimečnost tohoto způsobu skončení pracovního poměru spočívá především v tom, že jeho právní účinky nastávají okamžitě (neběží žádná výpovědní doba), což pro subjekt vůči němuž právní úkon směřuje, znamená podstatný a často neočekávaný zásah do jeho původního právního i ekonomického postavení. Vzhledem k tomuto charakteru je jeho použití vázáno na splnění striktních hmotněprávních podmínek, taxativně stanovených v zákoníku práce. Může jej tedy učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel bez ohledu na vůli toho subjektu, vůči němuž směřuje. Pracovní poměr končí okamžitě, účinky okamžitého zrušení jsou vázány pouze na doručení písemného projevu vůle, nejsou časově posunuty až na období po uplynutí určité doby, jako např. u výpovědi. Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený i ve zrušovacím projevu nemůže tyto zákonné účinky změnit.¹⁹⁴

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru je zakotvena v ust. § 55 a násl. zákoníku práce. Zatímco ust. § 55 ZPr. upravuje důvody a způsob okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, ust. § 56 ZPr. obsahuje podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. Další ustanovení stanoví obecné náležitosti, které musí být splněny. Vzhledem ke kogentnímu charakteru těchto ustanovení, okamžité zrušení z jiných důvodů, byť by byly stanoveny např. v pracovní či kolektivní smlouvě, nepřichází v úvahu.

¹⁹³ Srov. dikci ust. § 55 odst. 1 ZPr.; dále viz např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 23.5.1995, sp. zn. 6 Cdo 137/94 publikovaný v Doležilek J.: Přehled Judikatury ve věcech pracovněprávních – I. Aktualizované a rozšířené vydání, ASPI, Praha, 2005, str. 127

¹⁹⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1971, sp. zn. 3 Cz 4/71 publikovaný v R 14/1972

8.2 Náležitosti a podmínky platnosti okamžitého zrušení

8.2.1 Důvod

Obdobně jako u výpovědi zákoník práce stanoví, že v okamžitém zrušení pracovního poměru musí jak zaměstnavatel tak zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným a takto uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.¹⁹⁵ Kromě spínění nutných obecných požadavků kladených právní úpravou na projev vůle¹⁹⁶ to tedy znamená, že je třeba, aby v rozvazovacím úkonu, který účastník použil, byl užitý důvod konkretizován alespoň do té míry, aby z okolností případu, a v mezích přípustného výkladu projevu vůle mohlo být druhému účastníkovi zřejmé, proč je s ním okamžitě rušen pracovní poměr, popřípadě jaké další právní důsledky z toho vyplývají.¹⁹⁷ Neuvedení důvodu naznačeným způsobem má opět za následek neplatnost tohoto právního úkonu.

Nejvyšší soud ve své judikatuře podtrhuje, že k řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není vždy potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem pracovní poměr zrušen.¹⁹⁸

8.2.2 Forma

K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vyžaduje zákoník práce, aby bylo vyhotoveno v písemné formě. Písemný projev vůle nemusí být proveden vlastnoručně, avšak pojmovou náležitostí formy tohoto úkonu je vlastnoruční podpis účastníka právního vztahu (statutárního orgánu nebo jiné oprávněné osoby), který pracovní poměr okamžitě zrušuje, popřípadě jeho zmocněnce. Nepostačí pouhé faksimile podpisu účastníka, nebo dokonce jen

¹⁹⁵ Srov. dikci ust. § 50 odst. 4 ZPr. a dikci ust. § 60 ZPr.; Zároveň lze poznamenat, že nelze ani měnit právní úkon okamžitého zrušení pracovního poměru na výpověď. Tzn. jestliže například zaměstnavatel zmešká lhůtu pro platné okamžité zrušení pracovního poměru, nelze tento projev vůle dodatečně prohlásit za výpověď. Jediné co zaměstnavatel může udělat, je, že pokud dodrží podmínky výpovědi, může z téhož důvodu dát novým právním úkonem výpověď.

¹⁹⁶ Srov. § 37 ObčZ.

¹⁹⁷ Podrobně k výkladu projevu vůle soudem při rozvazovacím úkonu viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.1.2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000 publikovaný ve Sbírka rozhodnutí nejvyššího soudu, sv. 13, str. 76

¹⁹⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.11.1996, sp. zn. 2 Cdo 198/96 publikovaný v Soudní judikatura č. 4/1998, str.

razítka zaměstnavatele bez podpisu oprávněné osoby.¹⁹⁹ Nevyhovuje-li listina tomuto požadavku, je okamžité zrušení pracovního poměru v ní obsažené neplatné.²⁰⁰

8.2.3 Doručení a lhůta k doručení

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být ve stanovené lhůtě doručeno druhému účastníku. Okamžik doručení tohoto právního úkonu je mimořádně důležitý, jednak se jím stává perfektním a zároveň se na tento okamžik bezprostředně váží jeho právní účinky. Pro doručení písemnosti zaměstnavatele týkající se okamžitého zrušení platí postup uvedený v § 334 a násl. zákoníku práce (o něm viz výše u výkladu výpovědi z pracovního poměru). Lhůty pro doručení jsou upraveny zvláště pro zaměstnavatele a zvláště pro zaměstnance²⁰¹. Zaměstnavatel nebo zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl²⁰², nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne kdy tento důvod vznikl. Současně se jedná o tzv. „hmotněprávní lhůty“, nebo-li lhůty na doručení, okamžité zrušení pracovního poměru musí být doručeno druhému účastníku nejpozději v poslední den lhůty.²⁰³ Obdobně jako lhůty pro doručení výpovědi dle ust. § 52 písm. g) ZPr. mají lhůty pro doručení okamžitého zrušení pracovního poměru prekluzivní charakter a jejich marným uplynutím právo zaměstnance či zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr z daného konkrétního důvodu zaniká.²⁰⁴

¹⁹⁹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.12.1996, sp. zn. 2 Cdo 833/96 publikovaný v Soudní Judikatura č. 1/1997 str. 15

²⁰⁰ Srov. ust. § 21 odst. 1 ZPr.

²⁰¹ Srov. ust. § 58 odst. 1 ZPr. a ust. § 59 ZPr.

²⁰² V rozsudku ze dne 17.1.2008 sp. zn. 21 Cdo 743/2007 publikovaném na internetových stránkách Nejvyššího soudu <http://www.nsoud.cz>, se Nejvyšší soud vyjádřil k počátku běhu subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru v případě, že zaměstnanec porušil povinnost vypíjvající mu z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem společně s nadřazeným vedoucím zaměstnancem. V takovém případě subjektivní lhůta k doručení okamžitého zrušení pracovního poměru začne běžet až tehdy, kdy se zaměstnavatel o důvodu k takovému postupu doví jiným způsobem. Ovšem na společné porušení povinnosti s nadřazeným zaměstnancem lze usuzovat teprve tehdy, jestliže má porušení povinností tímto vedoucím zaměstnancem vnitřní účelovou souvislost s porušením povinností vytýkaným podřízenému zaměstnanci, a tato porušení sledují shodný cíl.

²⁰³ Srov. ust. § 333 odst. 2 Zpr.

²⁰⁴ Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené doby, přihlédne soud k takovému zániku práva, i když to účastník nenamítne (*ex officio*) – srov. ust. § 330 ZPr.

8.2.4 Lze okamžité zrušení účinně odvolat?

Ve starší odborné literatuře a dokonce i ve stanoviscích Nejvyššího soudu²⁰⁵ se na některých místech lze setkat s názorem, že „...organizace může od okamžitého zrušení pracovního poměru odstoupit, jestliže jí pracovník oznámil, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnávala.“ Tento právní názor s největší pravděpodobností vycházel z užití analogie s dřívějším ust. § 44 odst. 3 z.č. 65/1965 Sb., zákoník práce, (dnes § 50 odst. 5 ZPr.), který výslovně počítá s tím, že výpověď doručená druhému účastníku může být s písemným souhlasem druhého účastníka vzata zpět. Analogie však dle mého názoru není v tomto případě na místě. Zákoník práce, v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, nestanoví nic o možnosti jeho odvolání zcela logicky, pokud je totiž perfektní (tj. učiněno bez vad a doručeno), má okamžitý (bezprostřední) účinek a pracovní poměr končí – nastává předpokládaný následek.²⁰⁶ V případě, že by v praxi k tomuto postupu došlo (účastník pracovního poměru by se pokusil vzít zpět okamžité zrušení a druhý účastník by s tímto souhlasil), jednalo by se de iure o ústní uzavření nového pracovního poměru, jehož subjekty a obsah jsou shodné s předchozími. Tento právní názor ostatně také potvrzuje ve své pozdější judikatuře i sám Nejvyšší soud.²⁰⁷

8.3 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

8.3.1 Pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin

První z důvodů pro který zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr tvoří skutečnost, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. Zákoník práce dále rozlišuje úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a jakýkoliv jiný úmyslný trestný čin. V prvním případě postačuje, aby byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k trestu odnětí svobody v trvání nejméně 6 měsíců, v druhém pak je podmínkou, aby byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k trestu odnětí svobody na dobu nejméně

²⁰⁵ Srov. např. David L.: Dohoda o narovnání (§ 259 ZPr.) a rozvázání pracovního poměru, Právní praxe č. 7-8/1997, str. 480 či Stanovisko publikované ve sborníku Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení v některých věcech pracovníprávních, občanskoprávních a rodinoprávních, SEVT, Praha 1980, str. 72

²⁰⁶ Obdobně viz např. Galvas M.: Malá poznámka k problému zpětvzeti okamžitého zrušení pracovního poměru, Právo a zaměstnání, č. 5/1998, str. 7

²⁰⁷ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96 publikovaný v Soudní judikatura č. 14/1997, str. 329: „...své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá okamžité zrušení jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že je neplatné...“

jednoho roku. Na úmyslný trestný čin ukazuje v konkrétním případě skutkové vymezení trestného činu ve výroku odsuzujícího rozsudku v trestním řízení. Trestní zákon pak sám u jednotlivých skutkových podstat stanoví, zda předpokladem trestnosti skutku je zavinění jednajícího ve formě nedbalosti či úmyslu.²⁰⁸

K takovému pozitivnímu vymezení důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru lze připojit i vymezení negativní: Pro naplnění tohoto důvodu nestačí, aby existovalo pouhé podezření, že zaměstnanec spáchal trestný čin, popř., aby bylo pouze zahájeno trestní stíhání či zaměstnanec byl vzat do vazby.²⁰⁹ Rovněž nestačí, aby zaměstnanec byl odsouzen pro nedbalostní trestný čin, a to ani v případě, že za takový nedbalostní trestný čin mu byl uložen trest odnětí svobody přesahující jeden rok, resp. šest měsíců. Stejně tak nenastane důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, pokud soud uloží trest kratší nebo jiný.

Případné pozdější zrušení pravomocného rozsudku z důvodu uplatnění mimořádného opravného prostředku v trestním řízení²¹⁰ nemá na platnost tohoto právního úkonu žádný vliv,²¹¹ neboť platnost právního úkonu (v daném případě zrušovacího projevu) je třeba posuzovat podle stavu v době, kdy byl vůči adresátovi učiněn (kdy došlo ke zrušovacímu projevu).

8.3.2 Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem

Druhým a posledním důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Obdobně jako ust. § 52 písm. g) ZPr. patří toto ustanovení rovněž patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou – tj. hypotéza není stanovena přímo právním předpisem.²¹² K obsahu pojmu „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a jejího porušení lze proto plně odkázat na rozbor provedený u výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. g).

²⁰⁸ Srov k tomu § 3 odst. 3 TrZák.

²⁰⁹ Srov. např. Věra Štangová, Institut okamžitého zrušení pracovního poměru, Právo a zaměstnání 1/2004

²¹⁰ Srov. ust. § 265a a násl. TrŘád (dovolání), § 266 a násl. TrŘád (stížnost pro porušení zákona) a § 277 a násl. TrŘád (obnova řízení)

²¹¹ Srov. ust. § 35 odst. 2 ObčZ. či S III str. 42

²¹² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000 publikovaný v Sbirka rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. č. 2, str. 333

Kritéria pro hodnocení intenzity „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů“ pak stejně jako u závažného porušení povinnosti nebo opakovaného méně závažného porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru budou vycházet z konkrétní situace každého případu, zejména z doby a okolností, za kterých k němu došlo, z osoby zaměstnance, např. zda již v minulosti takovou povinnost porušil apod., ovšem s tím rozdílem, že zákoník práce na tomto místě vystupňoval požadavek na porušení povinnosti na nejvyšší možnou míru neboť toto porušení musí být „více než závažné.“ Intenzitu porušení právní povinnosti bude dozajista zvyšovat také např. následný vznik škody zaměstnavateli, který bude mít v příčinu v závadném zaměstnancově jednání, ovšem i zde se musí přihlížet k míře preventivních opatření učiněných zaměstnavatelem k zabránění vzniku škody poté co se dozvěděl o zaměstnancově excesu.²¹³

Jako příklad v jakém jednání spatřuje soud porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem může sloužit hrubě nedbalý postup lékaře při ošetření pacienta, kdy vzniká riziko ohrožení zdraví či života pacienta.²¹⁴ Zvláště hrubým porušením povinností vyplývajících z pracovního poměru může být i jednání zaměstnance banky jímž poruší povinnosti stanovené mu vnitřním předpisem a které s sebou přináší vážné ohrožení pro fungování bankovního systému, které může poškodit jak banku tak klienty, neboť činnost bank obsahuje významné rizikové prvky a klade na zaměstnance při plnění pracovních povinností zvýšené nároky.²¹⁵

Zaměstnavatel, i když jsou splněny všechny hmotně právní podmínky, však nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr vždy. Zákoník práce tak i zde chrání určitou skupinu zaměstnanců, jichž by se takovýto způsob rozvázání pracovního poměru dotkl nejcitelněji, vzhledem k složité zdravotní, resp. sociální situaci. Jak vyplývá z ustanovení ust. § 55 odst. 2 zákoníku práce, zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní na mateřské dovolené či zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Může však s nimi z téhož důvodu

²¹³ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1372/2002 publikovaný v Sbirka rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. č. 23, str. 195

²¹⁴ Srov. rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 29.5.1995, sp. zn. 15 Co 233/95 publikovaný v Soudní judikatura č. 1/1998, str. 15

²¹⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.5.2001, sp. zn. 21 Cdo 1080/2000 publikovaný v Sbirka rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. č. 5, str. 126; Na tomto místě si dovoluji výše uvedené závěry Nejvyššího soudu zobecnit a vyslovit určitě „ratio decidendi“ odůvodnění rozsudku použitelné v kauzách týkajících se okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu zvláště hrubého porušení povinností vyplývajících z právního poměru, a sice: „K porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem dochází ve výjimečných případech, zvláště tam, kde právní úprava klade na zaměstnance vyšší nároky na dodržování těchto povinností neboť jejich porušením by mohlo dojít k závažným zásahům do majetkových či osobnostních práv zaměstnavatele popř. i třetích osob.“ (pozn. aut.)

rozvázat pracovní poměr výpovědí [§ 52 písm g)]. Ochranu absolutní ovšem požívá zaměstnankyně na mateřské dovolené²¹⁶ a zaměstnanec v době rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou – jim nemůže zaměstnavatel z důvodů pro okamžité zrušení dát ani výpověď.

8.3.3 Vzájemný vztah obou důvodů k okamžitému zrušení

Ze srovnání obou důvodů, pro které je možno okamžitě zrušit pracovní poměr lze dovodit, že důvod uvedený v ust. § 55 odst. 1 písm. b) má postihnout takové situace, které nepostihuje důvod uvedený v ust. § 55 odst. 1 písm. a) a naopak. Představují tak dva zcela samostatné a spolu nesouvisící důvody pro skončení pracovního poměru. Nejvyšší soud je dokonce chápe jako natolik oddělené, že z jejich srovnání ani nelze činit žádné závěry o tom, jak vysokou intenzitu má mít porušení pracovní kázně (dnes „zákonné povinnosti“) zvlášť hrubým způsobem, aby bylo způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.²¹⁷

8.4 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Obdobně jako zaměstnavatel, má zaměstnanec k dispozici dva důvody pro které může zrušit pracovní poměr s okamžitým účinkem. Jedná se o situace, kdy se zaměstnanec na pracovišti dostává do neúnosného postavení buď vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebo s ohledem na nevyplacení sjednané odměny za vykonanou práci ze strany zaměstnavatele.

8.4.1 Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance

Předpokladem pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance z důvodu jeho nepříznivého zdravotního stavu není jeho objektivní stav, ani jakékoliv doporučení odpovědného lékaře. Zdravotní stav a nevhodnost dosavadního zaměstnání musí být posouzeny kvalifikovaným způsobem. Tím je pouze lékařský posudek, který ve svém závěru výslovně deklaruje, že zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní

²¹⁶ Srov. ust. § 195 odst. 1 ZPr.

²¹⁷ Závěr, že porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem je naplněno tehdy jestliže jednání zaměstnance dosahuje srovnatelné intenzity s jednáním, které naplňuje skutkovou podstatu úmyslného trestného činu za nějž by mohl být zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok je tedy nesprávný. K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.9.2001, sp. zn. Cdo 2857/2000 publikovaný v Sbirka rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. č. 10, str. 43

práci „bez vážného ohrožení svého zdraví.“ Pro platnost okamžitého zrušení pracovního poměru je současně vyžadováno, aby:

- a) takovýto posudek existoval již v době kdy je rozvazovací úkon činěn²¹⁸, byl předložen zaměstnavateli a
- b) obdobně jako u výpovědi z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu,²¹⁹ byl vydán jedině zařízením závodní preventivní péče nebo se musí jednat o rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává a
- c) zaměstnavatel zaměstnanci neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení posudku výkon jiné pro něj vhodné práce.

Z toho, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr až po uplynutí 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku nelze dovodit, že je po tyto dny povinen vykonávat dosavadní práci. Po doručení lékařského posudku vzniká zaměstnavateli totiž také povinnost, uložená mu v ust. § 41 odst. 1 písm. a) ZPr., převést zaměstnance na jinou práci. Neučiní-li tak, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zákoníku práce). Pokud však zaměstnanec odmítne výkon jiné vhodné práce, kterou mu zaměstnavatel nabídne, nemůže již pracovní poměr ukončit okamžitým zrušením,²²⁰ nicméně ani tato skutečnost nezabavuje zaměstnavatele povinnosti převést zaměstnance na jinou práci dle ust. § 41 odst. 1 písm a) ZPr.²²¹

8.4.2 Nevyplacení mzdy, platu, jejich náhrady či jakékoliv jejich části

Základní podmínkou pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro nevyplacení mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu (případně jakékoliv jejich části) je, že se takové plnění stalo splatným a že od termínu splatnosti uplynulo 15 dní. Splatnost mzdy (platu) ve smyslu ust. § 141 odst. 1 ZPr. nastává po vykonání práce a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Pravidelný termín výplaty bývá sjednáván v kolektivní smlouvě, popř. jej určuje jednostranně zaměstnavatel v mezích uvedeného období.

²¹⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.7.1974, sp. zn. 4 Cz 8/74 publikovaný v S IV, str. 941

²¹⁹ K lékařskému posudku vydanému zařízením závodní preventivní péče viz shora u výpovědi z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu

²²⁰ Stejně tak jako v případě pokud by v době kdy by byl rozvazovací úkon činěn došlo ke zlepšení zdravotního stavu zaměstnance, či ke změně pracovních podmínek na původním pracovišti tak, že odpovídají požadavkům vhodné práce pro zaměstnance a nedochází již k vážnému ohrožení na zdraví (pozn. aut.)

²²¹ Srov. také Bělina a kol. Komentář k zák. práce C.H.Beck Praha 2008, str. 228

Vzhledem ke skutečnosti, že zákoník práce nově v souvislosti s touto možností okamžitého zrušení pracovního poměru uvádí atribut „jakoukoliv část“, nelze ani udržet výklad zastávaný některými autory, založený na dikci předchozího zákoníku práce²²², který pro tyto případy vyžadoval nevyplacení podstatné části²²³ mzdy či náhrady mzdy (platu). Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru je dán i v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci v rozporu s jeho žádostí nepoukáže mzdu nebo její část na jeho účet u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva ani do 15 dnů po uplynutí pravidelného termínu výplaty nebo je bez žádosti zaměstnance poukáže jiné (i příbuzné) osobě.²²⁴

Okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy je teoreticky možné i poté, co zaměstnavatel, který je v prodlení s výplatou, příslušnou mzdu vyplatil (např. až po 20 dnech). Zákoník práce v žádném ze svých ustanovení nepodmiňuje platnost okamžitého zrušení pracovního poměru tím, že by k němu zaměstnanec mohl přistoupit pouze do doby, než mu bude zaměstnavatelem mzda vyplacena. Opačný postoj by byl v rozporu i se smyslem a chápáním tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru jako adekvátní sankce zaměstnavatele za porušení své elementární povinnosti a obrany zaměstnance před nepříznivými dopady (ekonomickými i sociálními) nastalými v souvislosti s nevyplacením mzdy.²²⁵

9 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranný právní úkon, nezávislý na vůli druhého účastníka, který může učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, ovšem pouze v rámci té zkušební doby, která byla v konkrétní pracovní smlouvě sjednána.²²⁶ Účelem zkušební doby je umožnit zaměstnavateli i zaměstnanci aby si ověřili, zda dohodnutý pracovní poměr odpovídá jejich představám. Zaměstnanci, aby mohl posoudit, zda sjednaný druh práce odpovídá jeho schopnostem, zaměstnavateli pak, zda zaměstnanec splňuje

²²² Srov. ust. § 54 odst. 1 písm. b) z. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinného ke dni 31.12.2006

²²³ Viz např. Havran R: Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků, Právo a zaměstnání 6/2002;

²²⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004 publikovaný v R 46/2006

²²⁵ Obdobně srov. také Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001 publikovaný v Soudní judikatura č. 6/2002, str. 429

²²⁶ Ke zkušební době viz ust. § 35 ZPr.

všechny požadavky, které od něj očekává. I ve zkušební době lze však pracovní poměr rozvázat jiným pracovněprávním úkonem (dohodou výpovědi i okamžitým zrušením).²²⁷

Aby mohl být naplněn účel zkušební doby, je mu přizpůsobena i možnost rozvázání pracovního poměru, které je, na rozdíl od předchozích právních úkonů, způsobem velmi jednoduchým, bez přísných formálních pravidel. Podle § 66 odst. 1 ZPr. může ve zkušební době zrušit pracovní poměr jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zákon vyžaduje pro tento právní úkon písemnou formu, nikoliv však pod sankcí neplatnosti. Je tedy možné jej učinit i ústně. Z projevu musí být patrna pouze vůle účastníka pracovní poměr rozvázat, nikoliv důvod, který jej k tomu vede, i když jeho výslovnému vyjádření nic nebrání. Otázkou zůstává, zda musí být v tomto právním úkonu vyjádřen den, ke kterému má pracovní poměr ve zkušební době skončit. Ustanovení § 66 odst. 2 (doručení zrušení druhému účastníkovi alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit) naznačuje, že by tomu tak být mělo. Ovšem neuvedení dne, ke kterému má pracovní poměr skončit, neplatnost zrušení pracovního poměru nezakládá.²²⁸ Dle praxe takový pracovní poměr skončí dnem doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru, samozřejmě pokud toto doručení bylo učiněno v průběhu zkušební doby. Zmíněná třídní lhůta před předpokládaným dnem skončení pracovního poměru, ve které má být zrušení pracovního poměru oznámeno, je lhůtou pořádkovou, její nedodržení nemá na platnost právního úkonu žádný vliv. Doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru je však imanentní samotné povaze tohoto právního úkonu a nelze se bez něj obejít.

Během zkušební doby není možno učinit zrušovací projev s tím, že jako den skončení pracovního poměru bude označen den následující po uplynutí zkušební doby anebo zpětné zrušení pracovního poměru ve zkušební době.²²⁹ To znamená, že i právní účinky tohoto právního úkonu musí nastat v této době, nejpozději v její poslední den. Z hlediska času, kdy je možno zrušit pracovní poměr ve zkušební době, je dále významné ustanovení § 35 odst. 2 zákoníku práce. To uvádí, že doba překážek v práci, pro které zaměstnanec během zkušební doby nekoná práci, se do zkušební doby nezapočítává. Znamená to tedy

²²⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004 publikovaný v Soudní judikatura č. 136/2004/I

²²⁸ Neplatnost z důvodu nedodržení této lhůty by však mohla zakládat skutečnost, že by doručení oznámení druhému účastníkovi nejpozději 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit, bylo sjednáno jako podmínka zániku pracovního poměru (srov. k tomu § 36 ObčZ.); viz také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.11.1967 sp. zn. 6 Cz 136/67 publikovaný v R/1968

²²⁹ Srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.4.1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94 publikovaný v Právní rozhledy č. 10/1995, str.

prodloužení doby, ve které lze zrušit pracovní poměr ve zkušební době o dobu překážek v práci, a to jak na straně zaměstnance tak na straně zaměstnavatele.²³⁰

10 Účast odborové organizace při skončení pracovního poměru (předchozí projednání a předchozí souhlas)

Postavení odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru je upraveno ve dvou ustanoveních zákoníku práce, jednak v § 61 ZPr. a jednak v § 62 ZPr., který se týká hromadného propouštění. O úloze odborové organizace (potažmo zástupců zaměstnanců) při hromadném propouštění je podrobně pojednáno v části druhé této práce. Ustanovení § 61 ZPr má z povahy své dikce kogentní povahu a nepřipouští, aby v něm obsažená úprava účasti odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru byla dohodou zaměstnance se zaměstnavatelem nebo kolektivní smlouvou jakkoliv měněna.²³¹ Úloha odborových organizací při rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem zaměstnavatele spočívá v projednání tohoto úkonu a v určitých případech dokonce ve vyslovení souhlasu s tímto úkonem.²³²

10.1 Projednání

Zaměstnavatel má ze zákona povinnost předem s odborovým orgánem projednat každou výpověď z pracovního poměru jakož i každé okamžité zrušení pracovního poměru. V předmětném procesu jde tedy o to, aby záměr zaměstnavatele byl odborové organizaci oznámen a jí zároveň byla dána možnost se k tomuto záměru vyjádřit. Zákoník práce v tomto

²³⁰ V souvislosti s překážkami v rámci zkušební doby se v praxi vyskytla otázka, zda i v době trvání překážky lze pracovní poměr zrušit ve zkušební době. (srov. např. Galvas M., Gregorová Z. a kol.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita Brno, 1997, str 180); Podle mého názoru pokud bychom přistoupili na názor, že v době existence překážky v práci nelze zrušit pracovní poměr ve zkušební době, poskytovala by zde právní úprava zaměstnanci ochranu daleko širší než je tomu v souvislosti se zákazem výpovědi ze strany zaměstnavatele. Tím by však znovu byl mařen účel institutu samotného (zjištění, zda pracovní poměr oběma stranám vyhovuje, nikoliv ochrana zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru). Současně by však tento výklad bránil zrušení pracovního poměru ve zkušební době i ze strany zaměstnance, což by v podstatě znamenalo donucování zaměstnance k práci proti jeho vůli, tj. objevila by se skrytá forma nucené práce.

²³¹ Srov. rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 30.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 45/94, publikované v Právní rozhledy č. 3/1997, str. 139.

²³² A contrario, pokud u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace, není tu ani příslušný odborový orgán, který by mohl působnost dle § 61 odst. 1 ZP. (Srov. také Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, III. díl, Praha, 1980, str. 63.)

ohledu nestanoví žádné lhůty. Z požadavku na to, že rozvazovací úkon má být projednán předem vyplývá pouze to, že zaměstnavatel se na odborovou organizaci se žádostí o vyjádření musí obrátit v dostatečném předstihu před dáním výpovědi či oznámením okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci, tak, aby odborová organizace měla reálnou možnost věc projednat a sdělit zaměstnavateli svoje stanovisko.

Současně však platí, že pokud zaměstnavatel tento požadavek nesplní, není rozvazovací úkon neplatný.²³³ Pro srovnání není bez zajímavosti, že např. slovenská či německá právní úprava je na tomto místě přísnější, zde totiž opomenutí zaměstnavatele požádat o vyjádření zástupce zaměstnanců má za následek právní neúčinnost rozvazovacího úkonu.²³⁴

10.2 Souhlas

Vyšší formu součinnosti odborové organizace se zaměstnavatelem představuje její souhlas se skončením pracovního poměru zaměstnance. Vztahuje se na případy kdy zaměstnavatel chce rozvázat pracovní poměr s členem příslušného odborového orgánu,²³⁵ který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem,²³⁶ v době jeho funkčního období anebo v době jednoho roku po jeho skončení. V takovém případě je zaměstnavatel povinen, pod sankcí neplatnosti rozvazovacího úkonu, požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas. Odborový orgán nemůže udělit souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru z teprve v budoucnu vzniklého důvodu, nemůže svůj souhlas vázat na splnění podmínky a musí jej udělovat individuálně.²³⁷ Výpověď či okamžité zrušení bude platné i tehdy, pokud svůj dříve daný souhlas odborový orgán odvolá.²³⁸ Předchozím souhlasem může být i takový souhlas příslušného odborového orgánu, který byl udělen sice

²³³ Srov. dílčí ust. § 19 odst. 3 ZPr., věta druhá; Obdobně viz rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6.3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94, publikovaný v Právní rozhledy č. 6/1995, str. 246

²³⁴ Viz § 74 zákona č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce a § 102 odst. 1 BetrVG

²³⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.8.1999, sp. zn. 21 Cdo 1375/98, publikovaný v Soudní judikatura č. 2/2000, str. 75, v němž Nejvyšší soud judikoval, že „.... Při posouzení, zda zaměstnanec je členem příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, soudu nepřísluší řešit jako předběžnou otázku platnost volby (její průběh a výsledek) zaměstnance do tohoto orgánu...“

²³⁶ Odborovým orgánem příslušným k udělení předchozího souhlasu s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ve smyslu ust. §61 odst. ZPr. je nutno rozumět orgán, který je podle stanov oprávněn vystupovat v daném pracovněprávním vztahu jménem příslušné odborové organizace; nevyplývá-li to ze stanov, pak předchozí souhlas nelze nahradit ani souhlasem organizačně či funkčně nadřízeného vyššího odborového orgánu – srov.rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001 publikovaný v Soudní judikatuře č. 8/2002, s. 609)

²³⁷ Viz S III., str. 116

²³⁸ Viz S IV, str. 204

až po odeslání výpovědi zaměstnanci, ale před tím, než mu byla výpověď doručena²³⁹ Za předchozí souhlas se považuje také, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán.²⁴⁰

Pokud příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas, je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. Absence souhlasu příslušného odborového orgánu, v důsledku toho, že nebyl o souhlas požádán, má stejné právní následky jako odmítnutí tohoto souhlasu. Neplatnost takového rozvázání pracovního poměru vyplývá z § 18 ZPr. a § 39 ObčZ.²⁴¹

V případě, že odborová organizace udělí dle § 61 odst. 2 ZPr, požadovaný souhlas, může jej zaměstnavatel použít jen ve lhůtě dvou měsíců od udělení. Soudní judikatura ovšem někdy směřuje k extenzivnímu výkladu tohoto ustanovení²⁴². Pokud jsou ostatní podmínky výpovědi splněny (kromě výše uvedeného souhlasu odborového orgánu) může také soud v případném sporu uznat, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. V takovém případě je rozvazovací právní úkon i přes nedostatek souhlasu odborů platný.²⁴³

11 Odstupné

Zaměstnanci, s nímž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí danou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – d), nebo dohodou o rozvázání pracovního, uzavřenou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku, resp. dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.²⁴⁴ Právo na odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku má zaměstnanec rovněž tehdy, jestliže se zaměstnavatelem

²³⁹ Viz S III. str. 118

²⁴⁰ Srov. ust. § 61 odst. 2 ZPr. věta druhá

²⁴¹ Viz také rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11.10.1999, sp. zn. 16 Co 331/99, publikovaný v Soudní rozhledy č. 1/2000, str. 18

²⁴² Tak např. Vrchní soud v Praze rozhodl, že předchozí souhlas příslušného odborového orgánu s výpovědí zaměstnankyně je dán i v případě, že zaměstnavatel ve lhůtě uvedené v § 59 odst. 1 ZPr použije opožděně daný předchozí souhlas s původní (odvolanou) výpovědí při dání nové, ale obsahově shodné výpovědi. Viz. Judikát Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 8/1993, ze dne 27.1. 1994, publikovaný v Právní rozhledy č. 7/1996, s. 334

²⁴³ Srov. ust. § 61 odst. 4 ZPr. věta za středníkem; Viz k tomu také např. usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.11.1996, sp. zn. 16 Co 402/96, publikované v Právní rozhledy č. 2/1996, str. 74

²⁴⁴ Bližší úpravu zjišťování průměrného měsíčního výdělku obsahuje ust. § 356 ZPr.

okamžitě zrušil pracovní poměr.²⁴⁵ Zvláštní úprava odstupného se týká případů, kdy je pracovní poměr končen s vedoucím zaměstnancem, který byl předtím odvolán ze svého místa z důvodu jeho zrušení v důsledku organizační změny.²⁴⁶

Odstupné lze charakterizovat jako jednostranné, jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnanci od uvolňujícího zaměstnavatele, které je určitou formou odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění.²⁴⁷ Je tedy určeno k tomu, aby alespoň zčásti zmírňovalo negativní následky, které jsou pro zaměstnance spojeny s ukončením dosavadního pracovního poměru. Odstupné podle § 67 ZPr. je ovšem nutno důsledně odlišovat od odstupného sjednávaného pro případ odstoupení od smlouvy, dle ust. § 497 ObčZ., jehož sjednání díky subsidiární použitelnosti občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích nic nebrání.²⁴⁸

Pokud byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí nebo dohodou podle § 52 písm. d) (tzn. proto, že nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní zdravotní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání), má zaměstnanec právo na odstupné, jen jestliže se zaměstnavatel zcela nezprostil své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.²⁴⁹

Zaměstnanec má tedy nárok na odstupné tehdy, pokud se naplní předpoklady stanovené zákonem pro jeho vznik. Zatímco posouzení vzniku nároku na odstupné v případě výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru nečiní v praxi žádných problémů, neboť zákoník práce v jejich případě výslovně pod sankcí neplatnosti požaduje v rozvazovacím úkonu přesné uvedení skutkových důvodů tak, aby je nebylo možno zaměnit s jinými, v případě dohody je situace jiná, neboť v ní důvody, které vedly ke skončení pracovního poměru uvedeny být nemusí. Právo na odstupné zaměstnance však není spojeno s tím, zda důvody vedoucí k rozvázání pracovního poměru v dohodě budou uvedeny, popř. jaké

²⁴⁵ Do 31.12.2007 měl zaměstnanec na odstupné pouze v případě že se zaměstnavatelem okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy nebo platu anebo jakékoli jejich části do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti – srov. znění ust. § 56 odst. 2 ZPr. účinného k 31.12.2007; novou úpravu přinesla tzv. technická novela ZPr. č. 362/2007 Sb.

²⁴⁶ K tomu viz výše kapitola „Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost u zaměstnanců zastávající vedoucí místa do kterých byli jmenováni“

²⁴⁷ Srov. Štangová, V. Zachariáš J.: Nad pracovněprávními vztahy, 1997, Orac, s.r.o., str. 80.

²⁴⁸ Blíže k tomu viz Bělina a kol., Zákoník práce, komentář, C.H.Beck, 2008, str. 256

²⁴⁹ Srov. ust. § 367 ZPr.; Vyřešení otázky zda se zaměstnavatel zcela zprostil odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je tak jedním z předpokladů pro úspěšné uplatnění práva na odstupné; Byla-li však tato otázka vyřešena v řízení o náhradu škody z odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, soud z toho při rozhodování o právu na odstupné vychází (srov. ust. § 135 odst. 2 o.s.ř.)

důvody budou v dohodě označeny, ale pouze se závěrem, proč byl pracovní poměr rozvázán.²⁵⁰ Z uvedeného tedy vyplývá, že údaj o důvodu rozvázání pracovního poměru uvedený v dohodě o skončení pracovního poměru má nezanedbatelný význam jako důkaz pro případ sporu o odstupné. Obhájí-li totiž zaměstnanec své tvrzení o tom, že pracovní poměr byl rozvázán dohodou z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – d), nemá právo na odstupné jen tehdy, prokáže-li zaměstnavatel, že dohoda byla ve skutečnosti uzavřena bez udání důvodů nebo z takových důvodů s nimiž se právo na odstupné nepojí.²⁵¹

Jen pro upřesnění je třeba uvést, že i když tak právní úprava výslovně nestanoví, odstupné nenáleží zaměstnanci u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, v tomto případě totiž ani nevzniká nárok na odstupné, jelikož pracovní poměr zaměstnance nekončí.²⁵²

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru opět do pracovního poměru či začne vykonávat práci na základě dohody o pracovní činnosti u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené počtem násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného podle § 67 odst. 1 ZPr, je povinen vrátit zaměstnavateli odstupné nebo jeho poměrnou část.²⁵³ Obdobně, pokud zaměstnavatel na základě splnění výše uvedených předpokladů již odstupné vyplatí a ukáže-li se později, že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru, uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru či okamžitého zrušení pracovního poměru, neskončil a dále trvá, jde o plnění bez právního důvodu, jímž zaměstnanec získal na úkor zaměstnavatele bezdůvodné obohacení.²⁵⁴

²⁵⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, publikovaný v Soudní judikatura č. 108/2002, str. 423. V dané věci pracovní poměr žalobce (zaměstnance) u žalovaného zaměstnavatele skončil k 30.6.1996 dohodou uzavřenou dne 28.6.1996 „bez udání důvodů“. O tom z jakého důvodu byla tato dohoda uzavřena, uvedli účastníci před soudy rozdílná tvrzení. Zatímco žalobce tvrdil, že důvodem k rozvázání pracovního poměru byly organizační změny na straně žalovaného (tj. pronájem „souboru nemovitého a movitého majetku“), žalovaný uváděl, že k rozvázání pracovního poměru dohodou došlo dříve, než bylo o jakékoliv organizační změně rozhodnuto.

²⁵¹ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002, publikované ve Soudní judikatura č. 77/2003, str. 340. Na druhou stranu Nejvyšší soud dovodil, že v případě že se prokáže že dohoda byla uzavřena z jiných důvodů než těch, které zakládají nárok na odstupné, ovšem vedoucí zaměstnanec jednající jménem zaměstnavatele porušil své právní povinnosti tím, že dotyčnému zaměstnanci navrhl uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 46 odst. 1 písm. a) až c) [(dnes § 52 písm. a) – c)] ZPr, ačkoliv musel vědět, že takový důvod ve skutečnosti nebyl naplněn a daný zaměstnanec přijal návrh v dobré víře, že poskytnuté údaje jsou pravdivé, vzniká takovému zaměstnanci nárok na náhradu škody dle ust. § 187 odst. 2 (dnes § 265 odst. 2) ZPr.

²⁵² Pro zajímavost srov. § 60c zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, účinného ke dni 31.12.2006

²⁵³ Srov. ustanovení § 68 ZPr.; viz k tomu také např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.6.1998, sp. zn. 21 Cdo 216/98, publikovaný v Soudní judikatura č. 3/1999, str. 101

²⁵⁴ K bezdůvodnému obohacení v pracovním právu viz § 324 ZPr. v § 324 a především speciální úpravu v § 331 ZPr. dle které je zaměstnanec povinen vydat bezdůvodné obohacení spočívající v neoprávněném vyplacení peněžitého plnění jen v případě,

Ustanovení o výši odstupného má tzv. částečně dispozitivní povahu což znamená, že může být určeno i ve větším rozsahu než stanoví § 67 odst.1. Naopak sjednat odstupné v nižší výši je vyloučeno. Kodchylné úpravě může dojít kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem, ale i v pracovní či jiné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Při stanovení²⁵⁵ nebo sjednávání²⁵⁶ zvýšeného odstupného je však zaměstnavatel také omezen zásadou rovného zacházení.²⁵⁷ Nemůže např. úplně vyloučit z nároku na odstupné, které bylo nad zákonnou výši zvýšeno ve vnitřním předpise, zaměstnance pracující na částečný úvazek.²⁵⁸

Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty. Stanoví-li to zvláštní právní předpisy, mají zaměstnanci kromě odstupného podle ust. § 67 ZPr. též právo na další odstupné.²⁵⁹

že věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částku nesprávně určenou nebo omylem vyplacenou (tedy pokud nebyl v dobré víře). Jestliže se tedy později (po vyplacení odstupného) ukáže, že pracovní poměr účastníků podle výpovědi z pracovního poměru nebo dohody o rozvázání pracovního poměru ve skutečnosti neskončil a i nadále trvá, pak zaměstnanec musí z okolností přinejmenším předpokládat, že jde o částku vyplacenou neprávem a že odstupné mu nenáleží... – viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003, publikovaný v R 28/2004

²⁵⁵ Jak bylo naznačeno výše, ochrana zaměstnance před diskriminačním zacházením tvoří primárně předmět komunitárního práva (na tomto místě lze proto odkázat zejména na směrnici Rady č. 76/207/EHS a následnou judikaturu ESD) – K povinnosti zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení i v případě, že se jedná o dávky poskytované „z milosti“ zaměstnavatele se souhlasně vyjádřil ESD ve věci Garland. Viz rozsudek ESD C-12/81. Sb. V daném případě poskytoval zaměstnavatel svým bývalým zaměstnancům mužského (ale nikoliv ženského) pohlaví, kteří odešli do důchodu, zvláštní výhody ve veřejné dopravě.

²⁵⁶ Zásadu rovného zacházení je třeba dodržovat také v kolektivních smlouvách, k tomu viz rozsudek ESD C-43/75

²⁵⁷ Viz rozsudek ESD C-262/88 (Barber)

²⁵⁸ Viz rozsudek ESD C-33/89 (Kowalska)

²⁵⁹ Tak např. vedle obecně platné úpravy odstupného v ZPr. existovala v době od 1.2.1991 do 1.12.2003 zvláštní právní úprava odstupného pro zaměstnance v hornictví (vyhláška 19/1991 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci). V současné době jde např. o úředníky územních samosprávných celků (srov. z. č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků) a o členy posádky lodě (srov. zák. č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě)

12 Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek²⁶⁰), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat. Zaměstnavatel však není povinen mu jej vydat dříve, než v době dvou měsíců před skončením jeho pracovního poměru. Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen také vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání²⁶¹ a další písemnosti týkající se osobních údajů o zaměstnanci.

²⁶⁰ Srov. § 314 odst. ZPr. věta druhá – Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopnosti a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Bližší k pracovnímu posudku např. Štangová, V. Zachariáš J.: Nad pracovníprávními vztahy, 1997, Orac, s.r.o., s. 77.

²⁶¹ V potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen uvést skutečnosti stanovené § 313 ZPr.

Část druhá: Komunitární úprava skončení pracovního poměru

Komunitární právo (tj. primární a sekundární právo Evropských společenství) je právním řádem, který platí v členských státech vedle vnitrostátního práva a řídí se vlastními principy. Vztah komunitárního práva a vnitrostátních právních řádů členských států je upraven obecnými aplikačními zásadami.²⁶² Směrnice jako sekundární pramen komunitárního práva nepřestává být po svém přenesení do vnitrostátního práva normativním aktem komunitárního práva. Odporuje-li vnitrostátní norma normě komunitární, je povinností národního soudce takovou normu neaplikovat (zásada aplikační přednosti), na druhou stranu každá osoba má právo požadovat za určitých podmínek, aby na její případ byla aplikována norma obsažená ve směrnici, která nebyla provedena vnitrostátním právním aktem (tzv. přímý účinek směrnice)²⁶³.

Pracovní právo ES (pokud jej tak vůbec můžeme nazvat) vychází z principu svěřených pravomocí a principu teritoriality, tzn., že jeho úprava náleží na základě čl. 5 SES jednotlivým státům a pracovní poměr se řídí, až na výjimky, právem platným v místě zaměstnání. Veškerá opatření v oblasti sociální (potažmo pracovněprávní) politiky jsou přijímána na základě Hlavy XI. Smlouvy o ES, kde jsou v čl. 136 stanoveny její cíle, tak jak byly přijaty v r. 1997. Za tímto účelem může Rada upravit směrnicemi minimální požadavky, které se zavedou postupně, s přihlédnutím k podmínkám a technickým předpisům existujícím v jednotlivých členských státech. Určitou nevýhodou a poukazem na malý počet směrnic je skutečnost, že Rada v oblasti ochrany pracujících rozhoduje jednomyslně (čl. 137 SES).²⁶⁴ Vrcholným orgánem oprávněným k výkladu a kontrole aplikace jak primárního, tak sekundárního práva je Evropský soudní dvůr (čl. 220 Smlouvy o založení Evropského společenství). ESD nemá z formálního hlediska pravomoc k precedenčnímu rozhodování a ani není svým, již vysloveným, právním názorem vázán. Přesto se jeho judikatura těší velmi vysoké autoritě. Většina rozhodnutí, v nichž se ESD zabýval a zabývá otázkou skončení pracovního poměru, resp. výkladem příslušných směrnic upravujících problematiku s úpravou skončení pracovního poměru související, byla vydána v rámci řízení o předběžných otázkách dle čl. 234 Smlouvy o založení Evropského společenství (dále jen

²⁶² Blíže viz Tichý, L. a kol.: Evropské právo, Praha: C.H.Beck, 1999, s. 201 a násl.

²⁶³ K závaznosti směrnice viz čl. 249 odst. 3 Smlouvy o založení Evropského společenství. Dále viz např. rozsudek ESD C - 148/1978, ve věci Ratti

²⁶⁴ Srov. Putík, Lang: Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva, Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 3-4/2007, str. 89

„SES“)^{265 266}. Jedná se o nesporné řízení v němž ESD nerozhoduje ve věci samé, ta je předmětem rozhodování před vnitrostátním soudem²⁶⁷.

Na základě výše uvedeného, nemůže být jinak než, že skončení pracovního poměru není náplní primárního práva ES. Avšak vývoj jednotného vnitřního trhu a migrace pracovních sil vyžadují po členských státech určitou (standardní) míru ochrany pracovníků a za tímto účelem je právě Evropská Rada oprávněna vydávat (v rámci aktů sekundárního práva) harmonizační směrnice. Meritorní část úpravy způsobů skončení pracovního poměru je však ponechána členským státům EU.

Skončení pracovního poměru se uceleně věnuje prakticky jen směrnice Rady č. 98/59/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Další podstatná úprava je obsažena ve směrnici Rady č. 2001/23/ES týkající se zachování práv zaměstnanců při převodech podniků, podnikatelských činností anebo částí podniků nebo podnikatelských činností. Neméně významná (i když poměrně roztříštěná) ochrana před skončením pracovního poměru je dále poskytována dle jednotlivých směrnic zavádějících zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (směrnice Rady č. 76/207/EHS), zásadu zákazu přímé a nepřímé diskriminace v rámci pracovněprávního vztahu (směrnice Rady č. 2000/78/ES) a směrnice poskytující zvýšenou ochranu ženám po dobu těhotenství a mateřství (směrnice Rady č. 92/85/EHS). Marginálně se pak skončení pracovního poměru dotýká také směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, dále směrnice Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a dvě směrnice

²⁶⁵ Mimo jiné se však také ESD zabýval např. výkladem směrnice č. 98/59/EHS v rámci řízení o porušení smlouvy dle čl. 226 SES, viz rozhodnutí ESD C – 383/1992, kdy řízení bylo vedeno proti Belgii a týkalo se nedostatečného provedení čl.1 odst. 1 směrnice a vyloučení tak ochrany zaměstnanců v případě uzavření podniku na základě soudního rozhodnutí. Viz dále také rozhodnutí C - 145/01, kdy řízení bylo vedeno proti Itálii z důvodu neprovedení důsledně implementace oddílu II směrnice č. 77/187/EHS.

²⁶⁶ Viz také Bobek, M.: Které české soudy budou mít povinnost obracet se na ESD v rámci řízení o předběžné otázce? (první část), Právní rozhledy č. 5, 2004, C.H.Beck, s. 173, a Bobek, M.: Které české soudy budou mít povinnost obracet se na ESD v rámci řízení o předběžné otázce ? (druhá část), Právní rozhledy č. 20, 2004, C.H.Beck, s. 752.

²⁶⁷ Dle čl. 234 odst. 1 písm. b) ve spojení s čl. 234 odst. 2 SES platí, že vystane-li před soudem členského státu otázka platnosti a výkladu aktů orgánu Společenství, může tento soud, považuje-li rozhodnutí o této otázce nutné k vydání svého rozhodnutí, požádat ESD o rozhodnutí o této otázce. Dle čl. 234 odst. 3 SES dále platí, že vystane-li taková otázka před soudem členského státu, jehož rozhodnutí nelze napadnout opravnými prostředky podle vnitrostátního práva, je tento soud povinen se obrátit na ESD.

upravující pracovněprávní vztahy založené pracovní smlouvou na částečný úvazek (směrnice Rady č. 97/81/ES) a na dobu určitou (směrnice Rady č. 1999/70/ES).

Oblast právní úpravy skončení pracovního poměru v rámci práva ES je pro účely druhé části této práce rozdělena na:

1. Skončení pracovního poměru a zákaz diskriminace
2. Ochrana pracovníků v době těhotenství a mateřství před skončením pracovního poměru
3. Skončení pracovního poměru a převody podniků nebo jejich částí
4. Hromadné propouštění

1 Skončení pracovního poměru a zákaz diskriminace

Vynucené skončení pracovního poměru z důvodu diskriminace je v praxi velmi významným a přetrvávajícím jevem. Není to překvapující neboť zaměstnanec, se kterým byl rozvázán pracovní poměr je mnohem zdráhavější žalovat svého dřívějšího zaměstnavatele než ten, který stále doufá že bude zaměstnán či povýšen.

Základním pramenem Primárního práva ES v němž je obecně formulován princip zákazu jakékoliv diskriminace je čl. 141 Smlouvy o Evropských Společenstvích (SES). Tento článek byl v původním znění SES jediným vyjádřením rovnosti mužů a žen, navíc jen co se týče rovného odměňování. Ve své nynější podobě rozšiřuje zásadu rovného zacházení s muži a ženami i na rovné příležitosti a rovné zacházení v pracovněprávní oblasti a zároveň představuje zmocňovací ustanovení na základě něhož je vydávána sekundární legislativa. Zahnutím čl. 13 do SES, tak jak jej vytvořila Amsterodamská smlouva, pak dalo Evropským společenstvím pravomoc zakázat diskriminaci i na základě jiných důvodů jako jsou rasa, etnický původ, sexuální orientace, víra a náboženství, věk a zdravotní postižení.

Právní úprava zakazující skončení pracovního poměru na základě diskriminačních kritérií, je tak obsažena ve směrnici Rady EHS (vydaných na základě shora uváděného čl. 141 SES a později čl. 13 SES) č. 76/207/ES k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám, ve znění směrnice Evropského parlamentu č. 2002/73/ES a dále pak ve směrnici č. 2000/78/ES zavádějící Rámcovou dohodu o rovném zacházení v zaměstnání a povolání, která definuje přímou a nepřímou diskriminaci a směrnice č. 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ.²⁶⁸

²⁶⁸ Pro úplnost je nutno dodat, že zákaz propouštění z důvodu diskriminace v sekundárním právu se vztahuje i na občanství. V čl. 7 odst. 1 nařízení EHS č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství je uvedeno, že s migrujícím pracovníkem nesmí být zacházeno „...odlišně než s domácím a to jak ve vztahu k jakýmkoliv podmínkám zaměstnání či vykonávané práci, obzvláště co se týče odměny za vykonanou práci, propouštění a pokud je nezaměstnaný pak také ve vztahu k znovu uvedení do funkce či opětovnému zaměstnání.“

Konečně, v čl. 7 odst. 4 tohoto Nařízení se stanoví, že jakékoliv ustanovení v kolektivní smlouvě nebo individuální smlouvě nebo v jiném kolektivním ujednání, týkající se (...) *podmínek skončení pracovního poměru, je od počátku neplatné, pokud stanoví nebo povoluje diskriminační podmínky vůči pracovníkům, kteří jsou státními příslušníky jiných členských států.*

1.1 Směrnice Rady č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES

V čl. 3 písm. c) (dříve čl. 5) Směrnice se hovoří, že provedení zásady rovného zacházení s muži a ženami znamená vyloučení jakékoliv přímé či nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, kromě jiného i co se týče pracovních podmínek včetně propouštění.

Jako diskriminační a tudíž nezákonnou by bylo nutno posoudit i výpověď, kterou zaměstnanec obdržel jenom proto, že nepřijal chování sexuální povahy nebo jakékoli jiné sexuálně založené chování, které se dotýká důstojnosti žen a mužů, pokud přijetí tohoto chování ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance (včetně nadřízeného nebo spoluzaměstnance) bylo výslovnou nebo implicitní podmínkou zachování pracovního poměru.²⁶⁹

V rozhodnutí *P vs S and Cornwall County Council*²⁷⁰ ESD potvrdil, že výpověď daná transsexuálovi z důvodu změny pohlaví je v rozporu se zásadou stejného zacházení s muži a ženami a se zásadou rovnosti. Zákaz diskriminace z důvodu pohlavní nebo rodové příslušnosti se vztahuje na všechny situace, bez ohledu na to, zda osoba podstoupila změnu pohlaví, připravuje se na ní nebo ji právě podstupuje a nebo se na změnu nechystá. Na základě stejné argumentace pak lze stejnou ochranu před skončením pracovního poměru poskytnout i homosexuálům.

Ust. čl. 6 Směrnice ukládá členským státům za povinnost zajistit příslušné soudní či administrativní postupy, které mají umožnit všem osobám, jež se cítí být poškozeny v důsledku nedodržení nediskriminačního zacházení, domáhat se nároků podle této Směrnice. A to i poté co pracovní vztah skončil.²⁷¹

²⁶⁹ Viz také čl. 1 písm. b) Doporučení Komise 92/131/EHS ze dne 27. listopadu 1991 o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci.

²⁷⁰ Viz rozsudek ESD C - 13/94. Skutkový stav byl následující - žalobce pan P byl zaměstnán jako manažer ve vzdělávacím zařízení, které bylo řízeno správním úřadem cornwalského hrabství. V dubnu roku 1992 pan P, jenž byl na této pozici již rok zaměstnán, informoval vedení vzdělávacího zařízení o svém úmyslu podrobit se operaci na změnu svého pohlaví. Tato změna začala fází tzv. „testu života“, kdy se pan P oblékal a choval jako žena. Tuto fázi následoval chirurgický zákrok, který dal panu P tělesné atributy ženy. V září roku 1992 podstoupil pan P menší chirurgické zákroky. V této době s ním zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr a dal mu tříměsíční výpovědní dobu. Evropský soudní dvůr dovodil, že pravou podstatou rozvázání pracovního poměru s panem P v tomto případě bylo to, že podstoupil změnu pohlaví, přestože se v onom vzdělávacím zařízení propouštělo z důvodu nadbytečnosti, a rozhodl, že rozvázání pracovního poměru z důvodu změny pohlaví dotčené osoby musí být považováno za diskriminující.

²⁷¹ V rozhodnutí C - 222/1984 (Johnston) ESD dovodil, že princip efektivní soudní ochrany nepřipouští, aby osvědčení vystavené národním úřadem které obsahuje tvrzení, že jsou splněny podmínky pro výjimku z principu rovného zacházení s muži a ženami kvůli ochraně veřejné bezpečnosti, se považovalo za rozhodující důkaz, který by umožnil vyloučit jakýkoli nárok na

V čl. 7 Směrnice je členským státům stanovena povinnost, přijmout taková opatření, která jsou nezbytná k ochraně zaměstnanců, včetně zástupců zaměstnanců, před propouštěním či jiným nepříznivým zacházením, které by bylo reakcí zaměstnavatele na stížnost zaměstnance uvnitř podniku nebo na jakékoliv jiné řízení (i soudní) podniknuté s cílem vynutit dodržování zásady rovného zacházení.

1.1.1 Skončení pracovního poměru a zaměstnání na plný či částečný úvazek

ESD ve svých rozhodnutích obecně projevuje sympatie²⁷² s pracovníky kteří byli neoprávněně propuštěni, nicméně i v případě ochrany před propouštěním na základě diskriminačního důvodu vytyčil určité hranice, jež demonstroval např. v případě Kachelmann vs. Bankhaus Herman Lampe KG.²⁷³ Ust. § 1 odst. 3 německého Kündigungsschutzgesetz²⁷⁴ stanoví, že v případě, když se zaměstnavatel rozhodne propouštět zaměstnance z ekonomických důvodů (nadbytečnosti), musí vybrat takové zaměstnance, které rozvázání pracovního poměru poškodí nejméně. Předběžná otázka položená ESD Zemským soudem v Hamburku zněla zda čl. 5 Směrnice zamezuje interpretaci vnitrostátní normy způsobem, dle něž je při výběru takových zaměstnanců vyloučena možnost srovnávání mezi zaměstnanci pracujícími na celý úvazek a zaměstnanci pracujícími na úvazek částečný. ESD toto ustanovení označil *prima facie* jako nepřímou diskriminaci, když konstatoval, že zaměstnanci pracující na částečný úvazek jsou případnou ztrátou práce poškozeni více než zaměstnanci pracující na celý úvazek, neboť trh práce nabízí podstatně více pracovních míst s celým úvazkem než s úvazkem částečným. Závěrem ovšem uzavřel, že smyslem daného ustanovení Německého zákoníku práce bylo nejen ochránit zájmy propouštěných zaměstnanců, ale zároveň bralo v úvahu i potřeby zaměstnavatele. ESD judikoval, že:

„Srovnatelnost vykonávaných zaměstnání je možná pouze na základě aktuálního obsahu dotčených pracovních smluv, tak, že zaměstnavatel zhodnotí zda zaměstnanec jehož pracovní místo má být zrušeno... by byl schopen, s ohledem na jeho kvalifikaci a dosavadní pracovní činnost..., jiné, ale srovnatelné práce vykonávané jinými zaměstnanci. Aplikace těchto kritérií může opravdu nepřímo znevýhodňovat zaměstnance na částečný

přezkoumání soudem. článku 6 se mohou dovolávat všichni jednotlivci ve sporu se státem, který nezabezpečil úplnou implementaci Směrnice do svého právního řádu

²⁷² K tomu viz blíže např. Evelyn Ellis, EC Sex Equality law, II edition, Oxford university press 1998, str. 221

²⁷³ Rozsudek ESD C – 322/98

²⁷⁴ Doslova přeloženo jako zákon „o ochraně před výpovědí“

úvazek, když jejich práci není možné srovnávat s pracemi na plný úvazek. Ovšem pokud by taková možnost srovnání byla zavedena, došlo by naopak k neoprávněnému zvýhodnění zaměstnanců pracujících na částečný úvazek, protože v případě, že by jejich pracovní místo bylo rušeno bylo by jim nabídnuto místo na celý úvazek i když podle pracovní smlouvy na něj nemají nárok.“

Otázka jestli zaměstnanci na částečný úvazek mají požívat takové výhody se však dotýká vnitrostátního práva, které by mělo najít rovnováhu mezi oprávněnými zájmy jak zaměstnavatelů tak všech zaměstnanců.²⁷⁵ Dle právního názoru ESD tak ust. čl. 5 Antidiskriminační směrnice takovému výkladu vnitrostátní normy, které zamezuje při výběru nadbytečných zaměstnanců srovnávat zaměstnance na částečný úvazek se zaměstnanci na celý úvazek, nezabraňuje.

1.1.2 Skončení pracovního poměru a rozdílný důchodový věk mužů a žen

Poměrně složitým problémem se ukázala být aplikace čl. 5 Směrnice 207/76/EHS ve vztahu k jiným ustanovením práva ES. Především bylo nutno vyřešit otázku jakým způsobem nahlížet na pojem „propouštění“ ve vztahu k v mnoha státech přetrvávající existenci rozdílných „důchodových věků“ mužů a žen a jejich nezanedbatelnému vlivu na skončení pracovního poměru.

Judikatura ESD v této oblasti je zevrubná a během let je možno dokumentovat vyhraněný postoj ESD k dané problematice. Prvním případem, ve kterém se ESD skončením pracovního poměru v souvislosti s věkem odchodu do důchodu zabýval, byl případ pana Burtona.²⁷⁶

Pan Burton byl zaměstnancem Britských železnic, které se rozhodly vyplácet zaměstnancům odstupné („voluntary redundancy benefit“) za to, že se sami dobrovolně rozhodnou skončit jejich pracovní poměr (tzv. voluntary redundancy).²⁷⁷ U mužů toto

²⁷⁵ Je velmi diskutabilní otázkou, zda by bylo vhodné aby vnitrostátní legislativa zavedla takové zvýhodnění zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. Vzhledem k tomu, že se jedná převážně o ženy, kdo využívá takovou formu zaměstnání, došlo by tím de-facto k nepřímé diskriminaci mužů. K tomu viz blíže např. Evelyn Ellis, EC Sex Equality law, II edition, Oxford university press 1998, str. 221

²⁷⁶ Rozsudek ESD C-19/1981

²⁷⁷ Ve Velké Británii existuje u zaměstnavatelů praxe tzv. „voluntary redundancy scheme“ tzn. „programu dobrovolného skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance“, který, v případech kdy hrozí, že zaměstnavatel bude rušit pracovní

odstupné náleželo, v případě že muž dosáhl nejméně 60 let věku a v případě žen 55 let a výše. Panu Burtonovi bylo 58 let a chtěl využít možnosti této nabídky ze strany zaměstnavatele. Tato mu však zůstala odepřena. Proto se obrátil na soud s žalobním nárokem, v němž tvrdil, že byl v přístupu k programu dobrovolného skončení pracovního poměru diskriminován, neboť ženy tuto výhodu mohly čerpat již v 55 letech. Vzhledem k tomu, že předmět sporu byl vyloučen z aplikace britského Antidiskriminačního zákona (Sex Discrimination Act z r. 1975) stala se rozhodujícím možností přímé účinnosti Směrnice č. 76/207 Rady (EHS). Věc tedy byla předložena Evropskému soudnímu dvoru k posouzení předběžné otázky. ESD judikoval, že pojem „propouštění“ uvedený v čl. 5 (nyní čl. 2) Směrnice č. 76/207 musí být chápán extenzivně do té míry, že v sobě zahrnuje i rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodu účasti v „programu dobrovolného skončení pracovního poměru.“ To znamená, že i takovéto skončení pracovního poměru požívá ochrany, která je garantována ve směrnici č. 76/207/EHS.²⁷⁸

V případě paní Marshall²⁷⁹ následně ESD dochází k závěru, že v rozporu s komunitární právní úpravou je i jednostranné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu dosažení samotné zákonné hranice pro odchod do důchodu.²⁸⁰

Paní Marshall byla zaměstnána jako zdravotní sestra u Southampton and South-West Hast Health Authority. Tento zaměstnavatel uplatňoval praxi, dle které automaticky propouštěl všechny zaměstnance v případě že dosáhli zákonného důchodového věku a tím pádem nároku na dávku ze státního systému důchodového pojištění. Tato skutečnost byla zakotvena i v pracovních smlouvách zaměstnanců. Nejinak tomu bylo i v případě paní Marshall, která byla propuštěna po dosažení 62 let. Ačkoliv s ní byl rozvázán pracovní poměr v rozporu s obvyklou politikou nemocnice (neboť důchodový věk u žen v Británii činil v dané

místa, za to, že o vlastní vůli odejde z práce, získá od zaměstnavatele výhodu v podobě odstupného („voluntary redundancy payment“). K tomu viz blíže např. Bowers & Honeyball, Textbook on labour law, Blackstone Press, 2000 str. 71 a násled.

²⁷⁸ Vzhledem k tomu, že odlišný věk stanovený pro muže a ženy k přístupu k výše zmiňovanému programu byly spojeny s odlišným věkem odchodu do důchodu (jak muži tak ženy se mohly programu účastnit nejdříve pět let před dosažením zákonného věku pro odchod do důchodu) a vzhledem k tomu že čl. 7 odst. 1 směrnice týkající se sociálního zabezpečení (č. 79/7/EHS) umožňuje v dané době stanovit státním jiný věk pro odchod do důchodu pro ženy a jiný pro muže, ESD konstatoval, že právo Evropských společenství porušeno nebylo. S přihlédnutím k posunu judikatury od této doby se ale zdá velmi nepravděpodobné, že by ESD v dnešní době rozhodl stejně; již o šest let později v průlomovém případě pana Barber (C-262/88) konstatoval ESD rozpor s komunitárním právem, když zaměstnavatel, v rámci vlastního kapitálového penzijního programu, omezil přístup k důchodovým dávkám na základě dosaženého věku – u mužů 62 let (3 roky před dosažením zákonného věku pro odchod do důchodu v 65 letech) kdežto u žen to bylo pouze 57 let, (i když taktéž 3 roky před dosažením zákonného věku pro odchod do důchodu v 60 letech); Přesto je případ pana Burtona významným z hlediska výkladu pojmu „propouštění“ obsažený nyní v čl. 2 směrnice č. 76/207 o rovném zacházení.

²⁷⁹ Rozsudek ESD C-152/84

²⁸⁰ tzv. „compulsory retirement“ – doslova přeloženo „povinný důchod“

době 60 let) paní Marshall se s danou situací nehodlala smířit a žalobou se domáhala sjednání nápravy. Cítila se diskriminovaná neboť dle politiky zaměstnavatele byli muži propouštěni ve věku 65 let. Celá věc se opět dostala formou předběžné otázky k ESD. I když Health Authority poměrně logicky argumentovala, že skončením pracovního poměru bylo kompenzováno vznikem nároku na starobní důchod zaměstnankyně a že v případě zaměstnanců – mužů dochází obdobně ke skončení pracovního poměru až dosažením zákonného důchodového věku 65 let, ESD tento postup odmítl na základě rozlišení mezi důchodovým věkem stanoveným pro účely Antidiskriminační směrnice (č. 76/207/EHS) a důchodovým věkem vymezeným pro účely směrnice týkající se sociálního zabezpečení (č. 79/7/EHS).

Aby mohl zachovat nejednotnost sekundárních pramenů práva ES, ESD vyloučil z ochrany poskytované Antidiskriminační směrnicí odlišně stanovený věk ve vztahu k důchodovým nárokům. Na druhou stranu však konstatoval, že důchodový věk stanovený odlišně pro muže a ženy ve vztahu ke skončení pracovního poměru je nepřipustný.²⁸¹ V daném případě tak ESD dovedil, že:

„Článek 5 (po novele Směrnice 76/207/EHS Směrnicí 2002/73 článek 2 písm. c) se musí vykládat tak, že všeobecný postup podle kterého je žena propuštěná výlučně z toho důvodu, že dosáhla anebo překročila věk pro vznik nároku na odchod do důchodu – a tento věk je podle národní legislativy různý pro muže a ženy – představuje diskriminaci na základě pohlaví a je neslučitelný s touto Směrnicí.“

„Článek 5 Směrnice 76/207/EHS zakazující jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví ve vztahu k pracovním podmínkám včetně podmínek upravujících propuštění z pracovního poměru je možné ve sporu o aplikaci národního ustanovení, které není v souladu s článkem 5, použít vůči představiteli veřejné moci v úloze zaměstnavatele.“

K tomuto nelze nedodat, že Směrnice jakožto sekundární pramen komunitárního práva neukládá povinnosti přímo jednotlivcům, resp. není přímo aplikovatelná na povinnosti jednotlivců vůči státu či jednotlivců sobě navzájem (tzv. horizontální účinek směrnice).²⁸² Vzhledem k tomu, že jednou ze stran sporu byla veřejná instituce a článek 5 Směrnice byl

²⁸¹ ESD tak vytvořil jakési umělé rozlišení mezi dvěma „důchodovými věky“, které si vysloužilo nebyvalou kritiku, nicméně se stalo prvním impulsem pro výklad výjimky v čl. 7 Směrnice č. 79/7/EHS v tom smyslu, že tato se týká pouze oblasti sociálního zabezpečení a nároků na dávky z tohoto systému. K tomu viz blíže např. Catherine Barnard, EC Employment Law III Edition, Oxford university press 2006, str. 512 -513.

²⁸² Viz taktéž rozsudek ESD C – 273/1997 (Sirdar)

považován za dostatečně přesný a bezpodmínečný,²⁸³ ESD rozhodl, že toto ustanovení je přímo aplikovatelné.

Výše naznačené by ovšem znamenalo, že v tomto směru jsou lépe chráněni státní zaměstnanci, než zaměstnanci v soukromé sféře! ESD vědom si tohoto nedostatku právní úpravy se snaží překlenout tuto „nerovnost“ již v následujícím sporu paní Foster,²⁸⁴ kdy rozšiřuje pojem „stát“ či „představitele veřejné moci v úloze zaměstnavatele“ na všechny subjekty, které mají pravomoce svěžené jim výslovně státem, jsou odpovědné za poskytování veřejných služeb, výkon jejich pravomocí spadá pod přímou kontrolu státu a jejichž pravomoce mají odlišnou povahu než ostatních soukromoprávních subjektů.²⁸⁵

Zásadním způsobem pak stírá rozdíl mezi ochranou poskytovanou zaměstnancům ve veřejném a soukromém sektoru koncepce tzv. „nepřímého účinku“ směrnice tak jak byla naznačena v rozhodnutí ESD *Closon and Kamann*,²⁸⁶ kdy ESD konstatoval, že Směrnice 76/207/EHS není sice přímo aplikovatelná, ale národní soudy, pokud mají volnost na úvahu podle vnitrostátního práva mají povinnost vykládat a aplikovat předpisy provádějící danou Směrnicí v souladu s požadavky práva Společenství.

1.2 Směrnice Rady č. 2000/78/ES

Zatímco Směrnice č. 76/207/EHS upravuje zákaz diskriminace v zaměstnání z důvodu rozdílného pohlaví, resp. sexuální orientace a zákaz sexuálního obtěžování, které staví na roveň diskriminaci, Směrnice č 2008/78/ES rozšiřuje tento zákaz i na další důvody jako jsou náboženské vyznání, víra, zdravotní postižení či určitý věk.²⁸⁷

²⁸³ Rozsudek ESD C – 9/1990 (*Francovich*) – přímá aplikovatelnost směrnice a její podmínky

²⁸⁴ Rozsudek ESD C- 188/89 (*Foster*). (Jedná se obdobný případ jako v případě paní *Marshall*. *British Gas plc.* propustil šest zaměstnankyň z důvodu dosažení důchodového věku 60 let. Tyto se však bránily poukazem na to, že s muži je pracovní poměr končen až dosažením jejich důchodového věku 65-ti let. Soudy nižšího stupně však daný případ vyloučily z aplikace čl. 5 Antidiskriminační směrnice, když judikovaly, že tento čl. poskytuje ochranu pouze státním zaměstnancům. *House of Lords* proto vznesl předběžnou otázku týkající se určení povahy zaměstnavatele a zda lze tento případ podřadit pod ustanovení Antidiskriminační směrnice. ESD následně vztáhl ochranu poskytovanou směrnicí i na zaměstnance takové společnosti jako byl *British Gas* neboť na jejím chodu se významně podílel stát.

²⁸⁵ Z uvedeného je patrné, že pod tento pojem spadá může spadat široký okruh subjektů jako např. školy, univerzity, národní podniky, resp. Jakékoliv organizace na jejichž chodu významně ingeruje stát (k tomu viz blíže *Evelyn Ellis*, *EU Anti-discrimination law*, Oxford university press, 2005, str. 61 – 63)

²⁸⁶ Rozsudek ESD C – 14/1983 (*Colson and Kamann*)

²⁸⁷ Srov čl. 2 této směrnice

V ust. čl. 3 je zakotvena obecná působnost Směrnice, která se tak vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů mimo jiné i pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění.

Tato směrnice na druhou stranu konstruuje poměrně široké výjimky ze zákazu diskriminace v čl. 4 odst. 1 a 2, a zejména pak v čl. 6 odst. 1., kde je zakotvena výjimka ze zásady stejného zacházení z důvodu věku. Na základě této výjimky mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné. Tyto rozdíly v zacházení pak mohou zahrnovat mimo stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání apod. také podmínky propouštění, a to pro mladé i starší pracovníky [čl. 6 odst. 1 písm. a)].

1.2.1 Skončení pracovního poměru a „zdravotní postižení“

Pro nezbytný výklad Směrnice ve vztahu k propouštění (a nejen k němu) byl ESD nucen se vypořádat s výkladem pojmu „zdravotního postižení“.

V případě paní ESD Chacón Navas²⁸⁸ judikoval, že na osobu, která byla propuštěna výlučně z důvodu nemoci, se nevztahuje obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení stanovený směrnicí Rady č. 2000/78/ES.

Paní Navas pracovala ve společnosti Eurest. Z důvodu nemoci byla dne 14. října 2003 uznána práce neschopnou a podle Veřejných zdravotních služeb, které ji ošetřovaly, nebyla v krátkodobém výhledu schopna vrátit se do práce. Dne 28. května 2004 Eurest oznámila S. Chacón Navas její propuštění bez uvedení důvodu a zároveň uznala protiprávní povahu tohoto propuštění a nabídla jí odškodnění.²⁸⁹ Paní Navas podala žalobu proti

²⁸⁸ Rozsudek ESD C-13/05

²⁸⁹ Podle Královského nařízení s mocí zákona č. 1/1995 ze dne 24. března 1995 jímž se vyhláší úplné znění zákona o postavení pracovníků (Ley 8/1980 del estatuto de los Trabajadores) Španělské pracovní právo rozlišuje mezi tzv. „protiprávním propuštěním“ a „propuštěním neplatným od samého počátku“. Článek 55 odst. 5 a 6 tohoto zákona stanoví: Za neplatné od samého počátku se považuje jakékoli propuštění z jednoho z důvodů diskriminace zakázaných Ústavou nebo zákonem nebo propuštění vedoucí k porušení základních práv a veřejných svobod přiznaných pracovníkům. V důsledku neplatného propuštění od samého počátku dojde k okamžitému opětovnému zařazení pracovníka a k zaplacení ušlé mzdy.“ 56 odst. 1 a 2 zákona o postavení pracovníků vyplývá, že v případě protiprávního propuštění ztratí pracovník svou práci (mimo případů kdy zaměstnavatel rozhodne o jeho opětovném zařazení), ale je mu poskytnuto odškodnění.

společnosti Eures, tvrdíc, že její propuštění je neplatné od samého počátku z důvodu nerovného zacházení a diskriminace, ke kterým vůči ní došlo z důvodu pracovní neschopnosti, v níž se nacházela již osm měsíců a požadovala opětovné zařazení na pracovní místo.

Španělský soud předložil celou věc ESD s prejudiciální otázkou doprovobenou vlastní právním názorem, a sice, že vzhledem k tomu, že podle WHO²⁹⁰ „zdravotní postižení“ zahrnuje nejen postižení, ale i faktory omezující činnost a účast na sociálním životě, nemoc může vést k následkům, které jednotlivci způsobí trvalé zdravotní postižení. Proto má předkládající soud za to, že nemocní pracovníci musí být chráněni včas na základě zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Opačné řešení by ochranu zamýšlenou zákonodárcem zbavilo její podstaty, protože by tak bylo možné uplatňovat nekontrolované diskriminační praktiky.

ESD však ve svém rozsudku takovouto argumentaci odmítl a uvedl, že použitím pojmu „zdravotní postižení“ v uvedené směrnici zákonodárce úmyslně zvolil výraz, který se liší od výrazu „nemoc“. Jednoduché postavení naroveň obou těchto pojmů je tedy vyloučeno, proto nemoc jako taková nemůže doplňovat důvody na základě kterých směrnice č. 2000/78/ES zakazuje jakoukoliv diskriminaci.

V druhé polovině roku 2008 ESD rozhodoval o stěžejní otázce, zda ust. čl. 2 odst. 1 a čl. 3 písm. c) Směrnice poskytuje ochranu zaměstnancům před skončením pracovního poměru, kteří nejsou sami zdravotně postižení, avšak jsou vystaveni méně příznivému zacházení z důvodu jejich vztahu se zdravotně postiženou osobou.²⁹¹

Paní Coleman pracovala od roku 2001 jako právní asistentka v advokátní kanceláři v Londýně. V roce 2002 se jí narodil syn, který je zdravotně postižený o něhož se musí starat. V březnu roku 2005 souhlasila s dobrovolným propuštěním pro nadbytečnost. Následně však podala proti svému bývalému zaměstnavateli žalobu pro vynucené skončení pracovního poměru a diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. Argumentovala, že s ní zaměstnavatel zacházel méně příznivě než se zaměstnanci s dětmi bez zdravotního postižení a vystavil jí nepřátelskému jednání. Zaměstnavatel ji odmítl po návratu z dovolené zařadit na původní místo, byla jí vytýkána „lenost“, když žádala o dovolenou z důvodu péče o postiženého syna atd. Žalovaný zaměstnavatel se v původním řízení u vnitrostátního soudu bránil odkazem na to, že britský zákon o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního

²⁹⁰ Světová zdravotnická organizace

²⁹¹ Viz rozsudek ESD C-303/06 (Coleman)

postižení (Disability Discrimination Act z r. 1995), potažmo směrnice č 2000/78/ES chrání pouze zdravotně postižené osoby a jejím účelem není vztahovat diskriminaci z důvodu vztahu s jinou osobou.

Náповědu, jakým směrem se ubíraly úvahy ESD přináší stanovisko Generálního advokáta Madura.²⁹²

„...Účinkem směrnice je, že není přípustné, aby se zaměstnavatel dovolával náboženství, věku, zdravotního postižení a sexuální orientace k tomu, aby zacházel s některými zaměstnanci méně výhodně než s jinými... Směrnice funguje na úrovni „důvodů diskriminace“. Pokud je tedy někdo objektem diskriminace z důvodu jakýchkoli z charakteristik uvedených v čl. 1 směrnice, může se dovolávat ochrany směrnice, i když sám takovou charakteristiku nevykazuje. Není nutné, aby někdo, kdo je objektem diskriminace, byl podroben nepříznivému zacházení z důvodu „svého zdravotního postižení“. Postačí, že byl podroben takovému zacházení z důvodu „zdravotního postižení“.

ESD toto stanovisko přijal za své a lze podotknout, že tím přispěl k podstatnému rozšíření výkladu nejen pojmu „zdravotní“ postižení, ale všech diskriminačních důvodů, které propříště budou vykládány tak, že představují pouze objektivní důvody na základě nichž nesmí být se zaměstnancem zacházeno nevýhodně a to i v případě že se netýkají bezprostředně jeho osoby.

S takovým výkladem nelze než souhlasit. Dle mého názoru, i když čl 13 SES a směrnic přijatých podle tohoto článku přímo nevyplývá jasná odpověď na otázku zda je zakázána diskriminace z důvodu vztahu s jinou osobou, rovné zacházení a zákaz diskriminace je nutno vykládat co nejvíce extenzivně v širším rámci lidských práv.²⁹³

1.2.2 Skončení pracovního poměru a dosažení důchodového věku

Jak bylo shora uvedeno, i když je zákaz diskriminace na základě věku důležitou součástí dosahování cílů v sociální politice ES, rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná. Směrnice č. 2000/78/ES tak, co se týče věku, rozlišuje rozdílné zacházení odůvodněné a neodůvodněné. Z pohledu skončení

²⁹² Viz Stanovisko (opinion) generálního advokáta M. Píoarese Madura ze dne 31. 1. 2008 k případu Coleman C-303/06

²⁹³ Viz k tomu například Schiek D., Waddington L. a Bell M.: Case, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law, Hart Publishing, 2007, str. 169-170; podobně k tomu např. McCrudden Ch.: Thinking about the discrimination directives, European Journal of Anti-Discrimination Law 2005 č. 17 a 20

pracovního poměru může v členských státech EU nastat situace, kdy na základě „objektivních důvodů“ bude zaměstnavatelům zákonem umožněno propustit zaměstnance z důvodu dosažení určitého věku.

Toto ostatně potvrdil ESD v případě *Palacois de la Villa*.²⁹⁴

*„Zákaz jakékoliv diskriminace na základě věku, jak jej zavedla směrnice Rady 2000/78/ES, musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jaká je dotčena v původním řízení, která považuje za platné doložky o povinném odchodu do důchodu obsažené v kolektivních smlouvách, jež jako jediné podmínky stanoví to, aby pracovník dosáhl věkové hranice pro odchod do důchodu stanovené vnitrostátním právem a aby splňoval ostatní podmínky nároku na starobní důchod příspěvkového typu stanovené v oblasti sociálního zabezpečení, pokud uvedené opatření, i když je založeno na věku, je v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem souvisejícím s politikou zaměstnanosti a trhem práce a prostředky zavedené k dosažení tohoto cíle obecného zájmu se nezdají být pro tento účel nepřiměřené, a nikoli nezbytné.“*²⁹⁵

1.3 Konflikt diskriminačních důvodů

V souvislosti s rozšiřováním počtu výjimek z ochrany před nerovným zacházením na základě různých diskriminačních kritérií jako je pohlaví, rasa, vyznání apod., dle mého názoru nutně přijde situace, kdy dojde ke střetu takovéto výjimky s jiným zákazem. Výjimky z ochrany uvedené ve směrnici 2000/78/ES naznačují určitou hierarchii. Tak např. čl. 4 odst. 2 směrnice organizacím jejichž etika je založena na náboženském vyznání či víře, dovoluje diskriminovat ty, jež nesdílejí jejich hodnoty. Tzn. že je také dovolena taková diskriminace vůči osobám, které sice na počátku tyto hodnoty sdílely, ale nyní je svým chováním porušují.

²⁹⁴ Rozsudek ESD C-411/05; Španělský zákon o postavení pracovníků (*Ley 8/1980 del estatuto de los Trabajadores* ze dne 10. března 1980) za účelem omezení nezaměstnanosti umožňoval v letech 1980 – 2001 a následně opět od r. 2005 využití mechanismu povinného odchodu do důchodu v případě, že pracovník dosáhne obvyklého důchodového věku. Toho bylo také velmi často využíváno v kolektivních smlouvách. Předmětem předběžné otázky řešené ESD bylo, zda kolektivní smlouva s doložkou povinného odchodu do důchodu, uzavřená v mezidobí let 2001 – 2005 pouze na základě přechodného ustanovení zákona o postavení pracovníků, které stále povinný odchod do důchodu umožňovalo, je v souladu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.

²⁹⁵ Z pohledu právní úpravy ČR je na tomto místě vhodné poznamenat, že, pokud by takováto situace nastala a zákonodárce by využil možnosti uzákonit možnost skončení pracovního poměru na základě dosažení důchodového věku, znamenalo by to zároveň, že by se ČR musela vyrovnat se skutečností, že došlo k porušení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 111 (již je ČR signatářem), která tuto možnost výslovně zakazuje. (pozn. autora)

Na první pohled tedy může být ospravedlněno propuštění učitele katolické školy na základě toho, že se rozvedl. Nicméně takovéto propuštění právě demonstruje potenciální konflikt mezi dvěma prvky ochrany – odporuje totiž zároveň směrnici č. 76/207/EHS, neboť k němu došlo na základě „rodinného stavu“. Je tedy možné, aby organizace založené na určité etice uplatňovaly diskriminaci vůči ženám či homosexuálům? Ustanovení čl. 4 odst. 2 naznačuje, že nikoliv neboť... „*takovéto rozdílné zacházení neospravedlňuje diskriminaci na jiném základě*“. Takovéto omezení již, ale dle výjimky ze zákazu diskriminace v čl. 4 odst. 1 neplatí v případě jiných organizací! Každopádně poslední slovo v případném sporu bude v takovém případě mít ESD.

2 Ochrana pracovníků v době těhotenství a mateřství před skončením pracovního poměru

Ochrana těhotných zaměstnankyň a žen v době mateřství před skončením pracovního poměru tvoří jeden z prvků obecně formulované evropské politiky ochrany rodiny.²⁹⁶ Tato politika se především promítá ve speciální úpravě pracovních podmínek těhotných žen, žen krátce po porodu a kojících žen, která je rámcově upravena v směrnici Rady č. 76/207/EHS znovu vyhlášené v konsolidované směrnici Rady č. 2006/54/ES a zejména pak ve směrnici Rady č. 92/85/EHS.²⁹⁷

Důležitým mezníkem pro aplikaci (a následnou implementaci) těchto antidiskriminačních směrnic se stala rozhodnutí ESD ve věci Dekker²⁹⁸ a Hertz,²⁹⁹ kdy se soud poprvé obšírně zabýval diskriminačním důvodem spočívajícím v „těhotenství či mateřství.“ Jelikož těhotenství a mateřství je něco co ovlivňuje pouze ženy, ESD na tomto místě dochází k jedinému možnému závěru, a to, že odmítnutí zaměstnat ženu či propuštění

²⁹⁶ K tomu viz blíže Catherine Barnard, *EC Employment Law III Edition*, Oxford university press 2006, str. 445

²⁹⁷ Obecný základ ochrany a vyváženosti mezi pracovním a rodinným životem můžeme nově najít též v čl 33/2 Evropské charty základních lidských práv z r. 2000, kde je stanoveno, že za účelem udržení jak pracovního tak rodinného života, má každý právo na ochranu před skončením pracovního poměru z důvodu mateřství, právo na placenou mateřskou dovolenou a následně rodičovskou dovolenou.

Pracovníky, kteří žádají o rodičovskou dovolenou, příp. čerpají rodičovskou dovolenou, ukládá chránit směrnice Rady č. 96/34/ES z dne 3. června 1996, která se týká Rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Dle čl. II bod 4 Rámcové dohody o rodičovské dovolené (jedná se o přílohu k cit. směrnici) jsou členské státy anebo sociální partneři povinni přijmout nezbytná opatření na ochranu pracovníků před propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo vybrání rodičovské dovolené.

²⁹⁸ Rozsudek ESD C-177/88

²⁹⁹ Rozsudek ESD C-179/88

ženy z důvodu jejího těhotenství nebo mateřství je diskriminací *per se*, je možné ji bez dalšího podřadit pod přímou diskriminaci a je v rozporu se směrnicí o rovném zacházení automaticky bez potřeby vykreslit srovnání jak by se ve stejné situaci zacházelo s muži, neboť adekvátního srovnání s nimi nelze dosáhnout.

Toto „case law“ bylo následně kodifikováno v čl. 10 Směrnice Rady EHS 92/85. Ust. čl. 10 této Směrnice ukládá členským státům povinnost učinit nezbytné kroky k zákazu výpovědi těmto pracovnícím po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené. Je-li jim přesto v průběhu této doby dána výpověď, zaměstnavatel ji musí náležitě písemně odůvodnit. Současně je stanovena povinnost států přijmout nezbytná opatření k ochraně těchto pracovníc před následky takovéto protiprávní výpovědi.

V rámci dosažení výše zmíněného závěru nicméně ESD vytvořil řadu mnohoznačností, které mohou vést k dalším sporům ohledně výkladu čl. 10 Směrnice Rady EHS 92/85 a dále zpochybňovat závazek ES chránit ženy v době kdy jsou nejvíce zranitelné.

Ze všeho nejdřív ESD naznačil, že v případě diskriminace mající původ v těhotenství je rozhodující zaměstnavatelův motiv pro jeho jednání. V případě paní Webb vs EMO Cargo (UK) Ltd³⁰⁰ Sněmovna Lordů řešila sporný případ zda zaměstnavatel může propustit těhotnou ženu zaměstnanou na pracovní poměr na dobu neurčitou, ale účelem jejíhož zaměstnání bylo především nahradit jinou ženu na mateřské dovolené. Pokud by se Sněmovna lordů spolehla na interpretaci vnitrostátního Antidiskriminačního zákona (Sex Discrimination Act 1975), zařadila by takovéto jednání zaměstnavatele mezi přímou diskriminaci. Nicméně, při zkoumání motivu pro propuštění (v tomto případě bylo motivem, že v rozhodující dobu žalobce nebude moci vykonávat sjednanou práci) se Sněmovna Lordů vrátila k provedení srovnání s jednáním jakého by se dostalo muži ve stejné situaci. Zdánlivě se řídíc návodem ESD a důsledky případu Dekker, nepřikládala Sněmovna lordů těhotenství zaměstnankyně žádný diskriminační význam.³⁰¹ ESD však následně judikoval, že ochrana poskytnutá ženě během těhotenství a po porodu nemůže být závislá na tom zda její přítomnost v práci je esenciální (nezbytná) pro řádný chod zaměstnavatelovy firmy. Přijetí jakéhokoliv jiného výkladu by činilo Směrnicí o rovném zacházení neúčinnou. ESD tek ještě jednou tak potvrdil, že jakékoliv, byť i hypotetické srovnání mezi zacházením s mužem, který nemůže vykonávat práci v rozhodnou dobu z důvodu nemoci (či jiného důvodu) a těhotnou ženou by stíralo rozdíl mezi těhotenstvím a nemocí tak jak byl naznačen v případě Hertz, který je v předestřfen níže.

³⁰⁰ Rozsudek ESD C-32/93

³⁰¹ K tomu viz bližie Hervey T. K., O'Keefe D.: Sex equality law in the European union, John Wiley & Sons Ltd. 1996, str. 52

Paní Hertz trpěla poporodními komplikacemi a z tohoto důvodu byla často nemocná. Když ukončila mateřskou dovolenou a vrátila se do práce, krátce na to znovu onemocněla a byla v pracovní neschopnosti dalších 100 dní. Na základě této skutečnosti s ní zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr.³⁰² ESD v následném sporu vyslovil závazný právní názor, ve kterém rozlišil dvě situace:

První situací je období kdy je žena na mateřské dovolené a druhá je období následující po mateřské dovolené, kdy se žena vrací zpět do práce. ESD konstatoval, že v prvním období je zaměstnankyně bez dalšího chráněna před propuštěním v době absence v práci z titulu těhotenství a mateřství, které zasahuje pouze ji jako ženu. V druhém období (po mateřské dovolené) však soud nevidí důvod pro rozlišování mezi nemocí, která je přičitatelná těhotenství a jakoukoliv jinou nemocí. Na tomto místě tedy ESD aplikuje komparativní (srovnávací) test a argumentuje následovně – ačkoliv jsou určité nemoci specifické jednomu nebo druhému pohlaví, jedinou relevantní otázkou zůstává, zda by žena byla propuštěna z důvodu její mnohočetné absence spočívající v nemoci stejně jako muž pokud by byl v jejím postavení. Pokud by tomu tak bylo, pak by zde nedošlo k naplnění přímé ani nepřímé diskriminace na základě pohlaví.

Tomuto judikátu lze rozumět s odkazem na ekonomické a provozní důvody stojící na straně zaměstnavatele,³⁰³ ale nelze se s ním ztotožnit z pohledu logiky – pokud propuštění ženy z důvodu jejího těhotenství či mateřství (mateřské dovolené) konstituuje přímou diskriminaci (z důvodu jedinečného postavení ve kterém se žena nachází), pak je nepochopitelné proč propuštění zaměstnankyně z důvodu nemoci mající příčinu v těhotenství (nebo poporodním stavu) diskriminující není.³⁰⁴

³⁰² V ČR by něco takového z důvodu existence ochranné doby v § 53 ZPr. nebylo možné, přesto tato situace ilustruje způsob určování hranice diskriminačních důvodů, které mohou vést ke skončení pracovního poměru, resp. odpovídá na otázku možného rozšíření absolutní ochrany před skončením pracovního poměru ženy, která se vrací z mateřské dovolené zpět do práce

³⁰³ K tomu viz blíže např. stanovisko (opinion) generálního advokáta Darmona připojeného k rozsudku ESD ve věci Dekker (C-177/88) a Hertz (C-179/88)

³⁰⁴ Nicméně toto své stanovisko ESD rozvedl v rozsudku ve věci paní Larsson (C-400/95) a dále upřesnil v rozsudku ve věci paní Brown (C-394/96) kdy konstatoval, že žena během těhotenství a během mateřské dovolené požívá absolutní ochrany před skončením pracovního poměru a doba nemoci mající příčinu v těhotenství během tohoto období jí nesmí být přičítána k tíži a hodnocena jako neúnosná (mnohočetná) pracovní neschopnost s možností jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele; naopak doba nemoci již po ukončení mateřské dovolené takto hodnocena být může.

Na tomto místě se tak common law (case law) vlivem vývoje judikatury dostává ke stejné míře ochrany těhotných žen a matek – zaměstnankyň, kterou požívají v systému kontinentálního (psaného) práva např. v ČR. Přesto je stále flexibilnější – umožňuje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který ho stojí nemalé provozní náklady spojené s jeho pracovní neschopností.

V neméně významném případě paní Habberman-Beltermann³⁰⁵ rozhodovaném krátce před paní Webb, ESD zdůraznil fakt, že diskriminace na základě pohlaví mohla být shledána proto, že zaměstnankyně byla zaměstnána trvale (na dobu neurčitou); pokud by byla zaměstnána dočasně mohl by být výsledek sporu jiný.

V dané kauze byla žalobkyně zaměstnána na práci v noci v pečovatelském domě pro přestárlé. Krátce na to co začala pracovat však onemocněla a zjistilo se, že je těhotná. Těhotenství započalo dříve než nastoupila do práce. Podle § 8 odst. 1 Mutterschutzgesetz (zákonu na ochranu matek) byla noční práce těhotných žen v SRN zakázána, což činilo sjednanou pracovní smlouvu neplatnou či napadnutelnou pro neplatnost ze strany zaměstnavatele neboť ten byl při sjednání smlouvy v omylu. ESD však v rozsudku znovu zdůraznil závěry učiněné v případě Dekker a Hertz a dále judikoval:

„Otázka předložená k rozhodnutí se vztahuje k pracovnímu poměru na dobu neurčitou a zákazu noční práce těhotným ženám. Tento zákaz (resp. nemožnost vykonávat práci) zabírá pouze určitou část ve vztahu k celkové délce pracovněprávního vztahu a uznat za těchto okolností, že tento pracovní poměr by mohl být shledán neplatným nebo relativně neplatným z důvodu dočasné neschopnosti těhotné zaměstnankyně vykonávat práci na kterou byla zaměstnána (protože členským státům byla dána široká diskreční pravomoc ohledně stanovení ochrany těhotným ženám včetně zákazu vykonávat noční práci),³⁰⁶ by bylo proti účelu ochrany takových osob vyjmenovaných v čl 2 (3) Směrnice a zbavovalo by ji to účinnosti.“

Podle tohoto názoru tedy skončení pracovního poměru na dobu neurčitou na základě toho, že je žena těhotná (ať již uznáním nicotnosti či neplatnosti) nemůže být ospravedlněno faktem, že těhotenství jí dočasně brání (na základě zákonného zákazu) ve výkonu noční práce.³⁰⁷

Z důrazu kladeného ESD na „dobu neurčitou“ žalobcova pracovního poměru by na tomto místě bylo více než relevantní dovozovat možnost rozlišení mezi takovým případem a případem, kdy by ženina absence z důvodu těhotenství měla za následek, že by nebyla

³⁰⁵ rozsudek ESD C-421/92

³⁰⁶ Podle čl. 7 (1) Směrnice 92/85 EHS členské státy mohou zakázat těhotným ženám noční práci, resp. musí učinit taková opatření aby noční práce pro ně nebyla povinná

³⁰⁷ Stejnými úvahami směřujícími k rozlišení pracovního poměru těhotné ženy na dobu určitou a neurčitou se ESD též zabýval v rozsudku C-32/93 (Webb)

k dispozici k výkonu práce po celou dobu, po kterou by měl její pracovní poměr trvat a byla by tu tedy možnost zaměstnavatele se v takovém případě s ní rozloučit.

Lze však z toho skutečně dovozovat, že přinejmenším pro účely nároků ze sexuální diskriminace, s dočasnými zaměstnanci může být nakládáno jinak než s trvalými?

Odpověď na tuto otázku přesvědčivě dává sám ESD v rozsudku ve věci Tele-Denmark,³⁰⁸ ve kterém takovouto možnost odmítl a vyslovil právní názor, že ratio decidendi odůvodnění rozsudku v kauze paní Webb nemůže být změněno faktem, že pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou. To znamená, že tam kde zaměstnavatel jednostranně skončí pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, ať již je zaměstnána na dobu určitou nebo neurčitou, odporuje to čl. 10 Směrnice č.92/85 EHS. V případě Jiménez Melgar,³⁰⁹ který ESD rozhodoval týž den pak dodává:

„Pokud by komunitární legislativa chtěla vyloučit ochranu těhotných žen zaměstnaných na dobu určitou (což představuje podstatnou část pracovních vztahů) před propuštěním, není pochyb o tom, že by tak učinila výslovně v příslušné Směrnici.“

Jak napovídá případ paní Nadine Paquay,³¹⁰ zákaz výpovědi těhotné ženě či ženě na mateřské dovolené je ze strany ESD vykládán i tím způsobem, že zaměstnavatel ani nemůže přijmout rozhodnutí o propuštění takovéto zaměstnankyně během doby, kdy je žena těhotná či krátce po porodu, když by jí výpověď byla doručena až po skončení takové ochranné doby.

Paní Paquay byla zaměstnána jako sekretářka v architektské kanceláři. Její mateřská dovolená trvala od září do konce prosince r. 1995. Ochranná doba proti výpovědi, která běžela od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené, uplynula podle belgického práva dne 31. ledna 1996.³¹¹ Žalobkyni byla dána výpověď doporučeným dopisem ze dne 21. února 1996, tedy v okamžiku, kdy již skončila ochranná doba, s výpovědní dobou 6 měsíců, která počala běžet dne 1. března 1996. Během soudního řízení bylo prokázáno, že její zaměstnavatel, ačkoliv věděl o tom, že je těhotná, resp. posléze nastoupila na mateřskou

³⁰⁸ Rozsudek ESD C-109/00

³⁰⁹ Rozsudek ESD C-438/99

³¹⁰ Rozsudek ESD C-460/06

³¹¹ Podle článku 40 zákona belgického zákoníku práce ze dne 16. března 1971 zaměstnavatel, který zaměstnává těhotnou zaměstnankyni, nesmí činit úkony směřující k jednostrannému ukončení pracovního poměru od okamžiku, kdy byl o těhotenství informován, do uplynutí lhůty jednoho měsíce po ukončení mateřské dovolené, s výjimkou ukončení z důvodů nesouvisejících s fyzickým stavem vyplývajícím z těhotenství nebo porodu. (viz *Moniteur belge* ze dne 30. března 1971, str. 3931)

dovolenou, právě v této době zveřejnil v novinách dva inzeráty na obsazení pracovního místa, které dosud zastávala. Bylo tak potvrzeno, že záměrem zaměstnavatele bylo zajistit trvalé nahrazení žalobkyně a že rozhodnutí v tomto smyslu bylo přijato v době, kdy byla těhotná.

ESD tak judikoval, že:

„Článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) je třeba vykládat v tom smyslu, že nezakazuje pouze oznámení rozhodnutí o výpovědi z důvodu těhotenství nebo narození dítěte během ochranné doby stanovené v odstavci 1 tohoto článku, ale rovněž přijímání opatření k přípravě takového rozhodnutí před uplynutím této doby.“³¹²

V neposlední řadě pak stojí zmínit i případ paní Sabine Mayr³¹³, ve kterém se ESD byl nucen vyrovnat s analýzou pojmu těhotná zaměstnankyně a její ochrany před propuštěním, který, zdá se, se s postupem vědeckého poznání nutně rozšiřuje.

Paní Mayr pracovala jako číšnice od 3. ledna 2005. Při pokusu o oplodnění *in vitro* a po hormonální léčbě v trvání přibližně jednoho a půl měsíce S. Mayr podstoupila dne 8. března 2005 odběr folikulární tekutiny. Dne 10. března 2005 jí zaměstnavatel při telefonickém rozhovoru oznámil, že s ní k 26. březnu 2005 končí pracovní poměr. Dne 13. března 2005, tedy tři dny poté, co se S. Mayr o výpovědi dozvěděla, byla do její dělohy přenesena dvě oplodněná vajíčka. Sabine Mayr se na zaměstnavateli domáhala vyplacení mzdy a poměrné části roční odměny a namítala neplatnost výpovědi ze dne 10. března 2005, neboť 8. března 2005 byla její vajíčka byla oplozena *in vitro* a požívala tedy ochrany proti propuštění podle § 10 odst. 1 Mutterschutzgesetz.

³¹² Dále pak ESD konstatoval, že rozhodnutí o výpovědi z důvodu těhotenství nebo narození dítěte je v rozporu s čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky bez ohledu na okamžik oznámení tohoto rozhodnutí o výpovědi, a to i tehdy, jestliže bylo oznámeno po uplynutí ochranné doby stanovené v článku 10 směrnice 92/85. Jelikož je takové rozhodnutí o výpovědi v rozporu jak s článkem 10 směrnice 92/85, tak i s čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207, opatření zvolené členským státem podle článku 6 poslední uvedené směrnice jakožto sankce za porušení uvedených ustanovení musí být přinejmenším rovnocenné opatření stanovenému vnitrostátním právem k provedení článků 10 a 12 směrnice 92/85.

³¹³ Rozsudek ESD C-506/06

Zaměstnavatel tento požadavek odmítl, neboť v den, kdy zaměstnankyni dala výpověď, těhotenství neexistovalo.

ESD v daném případě konstatoval, že zákaz výpovědi těhotných zaměstnankyň stanovený v čl. 10 bodě 1 Směrnice Rady 92/85/EHS musí být vykládán v tom smyslu, že se nevztahuje na zaměstnankyni, která podstoupí oplodnění *in vitro*, i když v den, kdy dostala výpověď, byla vajíčka dané zaměstnankyně již oplozena spermii jejího partnera, takže existovala vajíčka oplodněná *in vitro*, avšak tato vajíčka ještě nebyla přenesena do její dělohy.³¹⁴

Taková zaměstnankyně však nezůstává bez ochrany neboť propuštění zaměstnankyně, která je v takto pokročilém stadiu oplodnění, brání ust. článku 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS, samozřejmě jestliže se prokáže, že výpověď je založena především na skutečnosti, že dotyčná osoba podstoupila uvedenou léčbu.

3 Skončení pracovního poměru a převody podniků nebo jejich částí

Na počátku sedmdesátých let se v právu ES projevil zvýšený zájem o tzv. „sociální tvář“ společného trhu. Začala se totiž projevovat obava, že spolu s odstraněním bariér v nezbytném procesu restrukturalizace podniků a volné soutěže, jednotliví zaměstnanci utrpí na svých oprávněných zájmech, zejména v takových případech kdy může dojít k převodu podniku na jiného vlastníka a ten bude chtít propustit nadbytečné zaměstnance nebo přinejmenším změnit podmínky pracovní smlouvy.

V letech 1974 – 1976, jako součást akčního sociálního programu zaměřeného na sociální důsledky ekonomických změn, byly proto přijaty tři důležité směrnice: Směrnice č. 77/187/EHS dotýkající se ochrany práv zaměstnanců v případě převodu podnikání, Směrnice č. 75/129/EHS zabývající se hromadným propuštěním a Směrnice č. 80/987/EHS o platební neschopnosti zaměstnavatele. Tyto směrnice nezpochybňují nutnost restrukturalizace podniků za účelem zefektivnění výroby a tím pádem možnost propouštění zaměstnanců. Zaměřují se spíše na sociální důsledky takovýchto rozhodnutí a na zmírnění

³¹⁴ Není tedy ještě pro účely této směrnice „těhotnou zaměstnankyní“

jejich efektu. V tomto ohledu tak byly směrnice zaměřeny na podporu většího stupně „hospodářské demokracie,“ ale zároveň na poskytnutí prvku sociální ochrany.³¹⁵

Tyto směrnice byly původně koncipované jako minimální zaručená ochrana na vnitrostátní úrovni. S příchodem jednotného vnitřního trhu v roce 1986, právo ES posunulo centrum svého zájmu také na sociální důsledky restrukturalizace mezinárodních podniků. Jako výsledek byla revidována směrnice o hromadném propouštění směrnicí č. 92/56/EHS. Konsolidované znění této směrnice lze nalézt v směrnici 98/59. Směrnice č. 77/187/EHS o převodech podniků byla taktéž revidována směrnicí č. 98/50. Stalo se tak zejména ve světle rozsáhlé judikatury ESD³¹⁶ a znění bylo následně konsolidováno ve směrnici č. 2001/23/ES. Směrnice o platební neschopnosti byla upravena směrnicí č. 87/164/EHS a dále podstatně revidována směrnicí č. 2002/74/ES.

Již od r. 1928 lze nalézt např. ve francouzském pracovním právu požadavek, že v případě změny právní situace zaměstnavatele, např. jako výsledek sukcese, prodeje, nebo fúze, všechny pracovní poměry existující k datu transferu budou bez přerušení pokračovat i mezi novým zaměstnavatelem a zaměstnanci převáděného podniku. Toto ustanovení bylo paradoxně zavedeno z důvodu ochrany zájmů nových zaměstnavatelů, aby tito měli zaručeno, že noví budou mít k dispozici kvalifikované zaměstnance. Tento francouzský přístup je však v rozporu s přístupem jiných států. Tak např. v UK byl pracovní poměr považován za právní vztah osobního charakteru a jako takový nepřevoditelný na jiného zaměstnavatele. Nový zaměstnavatel tak nemohl předpokládat, že v případě převodu podniku spolu s ním obdrží i odbornou pracovní sílu. Zároveň však dosavadním zaměstnancům nebylo zaručeno, že jim zůstane i jejich pracovní místo.

Směrnice č. 77/187/EHS (nyní konsolidovaná směrnice č. 2001/23/ES) dotýkající se převodů podniků si jako základ vybrala francouzský přístup a přenesla jeho koncepci do podmínek komunitárního práva.³¹⁷ Preambule této směrnice výslovně uznává, že hospodářský vývoj vyvolává na úrovni členských států a na úrovni Společenství změny ve struktuře podniků, ke kterým dochází v důsledku převodů podniků, závodů nebo jejich částí na jiné zaměstnavatele. Dále pak pokračuje, že je proto nezbytné stanovit opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajistit zachování jejich

³¹⁵ Viz Blanpain R: *Labour law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer Deventer 1991, str. 153

³¹⁶ Čl. 5 Preambule posledně uvedené směrnice říká, že právní jistota a průhlednost vyžadují vyjasnění významu převodu v souvislosti s judikaturou ESD. Toto vyjasnění nemění oblast působnosti směrnice 77/187/EHS tak, jak byla vyložena ESD.

³¹⁷ Viz Catherine Barnard, *EC Employment Law III Edition*, Oxford university press 2006, str. 620 – 622

práv.³¹⁸ ESD pak ve své judikatuře staví tuto ochranu na první místo a vykládá směrnici s ohledem na její účel – tedy zajistit kontinuitu pracovního poměru, tak aby se s dotčenými zaměstnanci nezacházelo méně výhodně z důvodu samotného převodu podniku.³¹⁹

Směrnice zakládá tři pilíře ochrany zaměstnanců. První spočívá v automatickém převodu pracovního poměru z převodce na nabyvatele. Druhý pilíř chrání zaměstnance před propouštěním ať již převodcem či novým nabyvatelem podniku. Tím ovšem není dotčeno zaměstnavatelovo právo propustit zaměstnance z tzv. ekonomických důvodů.³²⁰ Třetí pilíř vyžaduje, aby převodce i nabyvatel informoval o projednal plánovaný převod podniku se zástupci zaměstnanců. Tyto tři pilíře představují minimální požadavky na ochranu zaměstnanců a směrnice nebrání členským státům uplatňovat nebo přijímat právní a či správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či povolují uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.³²¹

3.1 Osobní působnost Směrnice – pojem „zaměstnanec“

Práva stanovená Směrnicí jsou přiznána „zaměstnancům,“ kteří jsou definováni jako jakákoliv osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání.³²² Tato definice, která odkazuje na národní právo odpovídá předchozí jurisprudenci ESD, ale je v ostrém kontrastu s judikaturou ESD vztahující se k čl. 39 SES týkajícího se volného pohybu pracovníků,³²³ kde ESD trvá na komunitární definici pojmu pracovník („worker“).³²⁴

³¹⁸ Pro porovnání vztahu mezi potřebou převést vlastnické právo k podniku a potřebou zachovat pracovní místa v kontextu malých a středních podniků viz např. Sdělení Komise o Převodech podniků O.J. 1994 č. C204/1

³¹⁹ Viz např. rozsudek ESD C-287/86 (Ny Mølle Kro), rozsudek ESD C-487/03 (Celtec Ltd. V. John Astley and others)

³²⁰ V českém zákoníku práce tomuto pojmu odpovídá možnost propustit zaměstnance na základě tzv. organizačních změn [§ 52 písm a) – c)]

³²¹ Směrnice tak představuje pouze „částečnou harmonizaci národních úprav“. Podle vyjádření ESD v případě Danmols Inventar (C-105/84) není jejím účelem zavést jednotnou úroveň ochrany ve všech členských státech ES. Proto má významnou roli i vnitrostátní legislativa, zejména v případech definice pojmu „zaměstnanec“ či sankcí v případě že převodce i nabyvatel podniku nesplní informační a projednávací povinnost se zástupci zaměstnanců a v neposlední řadě je i na vnitrostátní právní úpravě jak naloží s následky odmítnutí zaměstnanců být převedeni zároveň s podnikem (viz např. rozsudek ESD C-132,138,139/91 Katsikas)

³²² Viz např. v rozsudku C-343/98 (Collino vs. Telecom Italia) ESD dospěl k závěru že, zaměstnanci veřejné správy nespádají pod ochranu Směrnice, neboť dle národního práva se na ně nevztahují pracovníprávní předpisy.

To, že však jednotliví soudci při vymezování tohoto pojmu nejsou jednotní dokumentuje např. kritika takovéhoho přístupu Generálního advokáta Madura v případě C-425/02 (Delahaye), odstavec 17

³²³ Viz např. Rozsudek ESD C-105/84 (Danmols Inventar)

Směrnice ovšem propůjčuje práva jen těm zaměstnancům, kteří jsou během výkonu práce zaměstnání výlučně v té části podniku, která je předmětem převodu. Generální advokát Slynn v případě Botzen³²⁵ uzavřel, že za účelem zjištění zda je zaměstnanec zařazen výlučně v té části podniku, která se má převádět je nezbytné posoudit zda zaměstnanec by byl zaměstnán vlastníkem jedné části podniku nebo vlastníkem zbývajících částí podniku, kdyby tato byla od počátku samostatná. Jedinou výjimkou je situace, kdy by zaměstnanec vykonával práci pro nepřeváděnou část podniku v minimálním rozsahu. Pokud tedy zaměstnanec vykonává práci v několika částech podniku včetně převáděné části, nemůže nárokovat právo na převedení pracovního poměru na nového zaměstnavatele podle Směrnice.

V shora uváděné věci přebíral nabyvatel od převodce všechna strojní oddělení, včetně jejich zaměstnanců. Převod se však již netýkal oddělení podpůrných. ESD tak judikoval, že pracovní poměr byl charakterizován vztahem mezi zaměstnancem a částí podniku, do kterého byl přiřazen k výkonu jeho pracovních povinností.³²⁶ Směrnice tak nemohla být aplikována na ty zaměstnance, kteří, ačkoliv vykonávali určité práce i v převáděných částech podniku, spadali pod administrativní oddělení, které předmětem transferu nebyly.

Jak ESD dále uvedl v rozsudku *Wendelboe*,³²⁷ zaměstnanci musí být zaměstnání v převáděném podniku (či jeho části) k datu převodu.³²⁸ Nabyvatel proto není odpovědný např. za náhradu mzdy za dovolenou ve vztahu k těm zaměstnancům, kteří již nebyli v den převodu podniku zaměstnání. Takoví zaměstnanci a také zaměstnanci, kteří se o vlastní vůli rozhodli nepřejít k novému zaměstnavateli nejsou danou Směrnicí chráněni.

³²⁴ Podle čl. 2 (2) Směrnice členské státy nevyloučí z oblasti působnosti Směrnice ani pracovní smlouvy nebo pracovní poměry pouze z důvodu:

1. počtu hodin vykonané práce, která má být vykonána
2. že se jedná o pracovní poměry upravené pracovní smlouvou na dobu určitou ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení BOZP zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru
3. nebo že se jedná o dočasné pracovní poměry ve smyslu čl. 1 odst. 2 směrnice 91/383 a převáděný podnik, závod, nebo část závodu je podnikem pro dočasnou práci, který je zaměstnavatelem

³²⁵ Rozsudek ESD C-186/83

³²⁶ Viz obdobně také rozsudek ESD C-392/92 (*Schmidt*)

³²⁷ Rozsudek ESD C-19/83

³²⁸ ESD k tomuto výkladu dospěl po interpretaci různých jazykových verzí Směrnice. V holandštině, francouzštině, němčině, řečtině a itaštině se fráze „existuje k datu převodu“ jednoznačně vztahuje k pracovnímu poměru (pracovní smlouvě) Viz rozdil ve znění Anglické a Dánské verze. Viz Catherine Bamard, *EC Employment Law III Edition*, Oxford university press 2006, str. 625

3.2 Věcná působnost Směrnice – pojem „smluvní převod“

Podle čl. 1 odst. 1 a), Směrnice se aplikuje na jakýkoliv převod podniku, závodu nebo jejich částí na jiného zaměstnavatele jako výsledek „smluvního převodu“³²⁹ nebo sloučení. Jelikož se jedná o stěžejní podmínku Směrnice, bylo toto ustanovení častým předmětem sporů vztahujících zejména k významu klíčového pojmu „převod podniku“ a „smluvní převod“. V případě Abels³³⁰ ESD zaujal stanovisko, že „převod podniku“ je přímým důsledkem „smluvního převodu.“ Nicméně v následných kauzách začal ESD tyto dva pojmy rozlišovat.

Pojem „smluvního převodu“ nebo lépe řečeno „právního převodu“ (legal transfer) se vztahuje ke způsobu převodu. V prvních posuzovaných případech ze strany ESD se jednalo typicky o smluvní prodej podniku.³³¹ ESD se však později musel vyrovnat s více složitějšími transakcemi spočívajícím v nájmu podniku či pouhému přechodu části služeb z provozu jednoho podnikatele na jiný subjekt, kde neexistuje přímý vztah převodce vlastnického práva – nabyvatel vlastnického práva. Byla tak nastolena otázka, zda se Směrnice vztahuje pouze na „smluvní převod“ (popř. pouze jen na smluvní převod vlastnického práva k podniku) jak by napovídalo znění např. německé, italské či španělské verze Směrnice³³² nebo zda je Směrnice dostatečně široká na to, aby se pod ní zařadil i jiný typ převodu. ESD se nakonec přiklonil k širokému výkladu pojmu „právní převod“, který zahrnuje také převod na základě administrativního nebo legislativního aktu,³³³ rozhodnutí soudu³³⁴ a takových převodů jejichž základem žádná smlouva není.³³⁵ Jak tedy ESD konstatoval v případě Allen,³³⁶ Směrnice pokrývá „jakoukoliv právní změnu v osobě zaměstnavatele.“

³²⁹ Česká verze směrnice na tomto místě používá pojem „smluvní převod“, což je značně zužující pojem, neboť v originálním anglickém znění je použit pojem „legal transfer“. Proto na některých místech používám svůj překlad tohoto pojmu jako „právní převod“ (další možný překlad je „převod učiněný dle zákona“). pozn. aut.

³³⁰ Rozsudek ESD C-135/83

³³¹ Viz rozsudek ESD C-287/86 (Ny Mölle Kro)

³³² *verträgliche Übertragung, cessione contrattuale, cession contractual*

³³³ Viz např. rozsudky ESD C-29/91 (Sophie Redmond) nebo C-478/03 (Celtec)

³³⁴ Viz např. rozsudek ESD C-135/83 (Abels); C-362/89 (d'Urso) týkající se zvláštní správy v případě velkých podniků v kritických situacích; C-319/94 Dethier Equipment v. Dassý ohledně soudem nařízené likvidace podniku, který je stále v provozu; C-399/96 (Europieces) týkající se dobrovolné likvidace firmy

³³⁵ Viz např. rozsudek ve spojených věcech C-171/94 a C-172/94 (Merckx v. Ford Motor Company and Neuhuys)

³³⁶ Rozsudek ESD C-234/98 (Allen v. Amalgamated Construction Co. Ltd.)

3.2.1 Nájem podniku

V několika případech se ESD zabýval smlouvami o nájmu podniku a jejich následným zrušením. Ve věci Ny Mölle Kro³³⁷ A pronajala restauraci B. Když B nedodržela podmínky smlouvy, A odstoupila od této smlouvy a začala provozovat restauraci sama. V daném případě soud judikoval, že „zaměstnanci podniku, jejichž zaměstnavatel se změnil aniž by došlo k přechodu vlastnického práva, se nacházejí v obdobném postavení jako ti jejichž podnik byl prodán a musí tedy být obdobně chráněni. Obdobně, ve věci Daddys Hall³³⁸ konstatoval ESD, že Směrnice je aplikovatelná i v situaci, kdy A pronajme restauraci B, okamžitě na to však A od smlouvy odstoupí a restauraci si najme nový pronajímatel C. ESD dodal, že to, že nájem proběhl ve dvou stupních, tzn. že nájem byl převeden z původního nájemce B zpět na pronajímatele a poté okamžitě na nového nájemce C, v žádném případě nebrání aplikaci Směrnice neboť podnik jako ekonomická jednotka si udržela svou identitu.³³⁹ Obdobné stanovisko zaujal ESD i v následném případě Bork.³⁴⁰

Společným znakem těchto případů je tedy jednak změna právnické nebo fyzické osoby, která je odpovědná za provoz podniku bez ohledu zda je zároveň jeho vlastníkem a jednak, že zatímco existuje smluvní vztah mezi pronajímatelem a nájemcem, takovýto vztah již mezi dvěma následnými nájemci neexistuje.

3.2.2 Převod provozování služeb

S ohledem na shora uvedené případy nájmu podniku není překvapující, že ESD rozšířil ochranu poskytovanou Směrnicí i na „převod provozování služeb.“³⁴¹ V takovémto případě jsou určité služby, které nejsou součástí hlavního předmětu podnikání, ale jež firma

³³⁷ Rozsudek ESD C- 287/86. Viz také spojené případy C-144 a 145/87 (Berg), kde ESD vyslovil právní názor, že nájem diskotéky a následné navrácení vlastníkovu na základě soudního rozhodnutí se také řadí pod pojem „smluvního převodu“ („právního převodu“)

³³⁸ Rozsudek ESD C-324/86

³³⁹ K identitě podniku a viz níže výklad pojmu „převod podniku“ - Rozsudek ESD C-24/85 (Spijkers)

³⁴⁰ Toto své stanovisko ESD potvrdil i v následném případě C-101/82 (Bork) kdy A pronajal B továrnu. Na podzim 1981 B s účinností od 22. prosince 1981 smlouvu vypověděl a propustil všechny zaměstnance (stupeň 1). A poté 30. prosince prodal továrnu C (stupeň 2), který následně zaměstnal více než polovinu původně propuštěného personálu. Soud opětovně judikoval, že Směrnice je aplikovatelná i na takovýto případ, neboť se jednalo o jeden a týž subjekt.

³⁴¹ Anglicky tzv. „contracting out“

přesto porovozuje, nabídnuty k převzetí ve veřejné nabídce jiné firmě specializující se právě na tento druh služeb. Jedná se typicky o úklidové práce, catering apod.

Ve věci Rask,³⁴² kdy podnikatel smluvně převedl na jiného podnikatele odpovědnost za správu jedné dříve jím vedené vnitropodnikové kantýny, ESD potvrdil, že se jednalo o převod. Nadto dodal, že skutečnost, že převáděný okruh činnosti pro převáděný podnik je jen podružného (podřízeného) významu a není v nezbytné souvislosti s cílem podnikat, nemůže vést k vyloučení takového skutkového děje z působnosti Směrnice. Stejný závěr zopakoval i v kauze Schmidt,³⁴³ kde doplnil, že pokud jeden podnikatel smluvně přeneše na druhého podnikatele odpovědnost za provoz zařízení služeb (např. zajišťování úklidu) a tento druhý převezme povinnosti vůči zaměstnancům, kteří jsou dotčeni takovouto změnou, pak se jedná o převod práv a povinností a to i vzdor tomu, že v daném případě nedošlo k převodu hmotných věcí a že se jednalo pouze o jednu zaměstnankyni. Případy Ny Mölle Kro a Bork navíc naznačily, že Směrnice se vztahuje i na převod části poskytovaných služeb na jiný subjekt uskutečněný vícekrát po sobě (tzn. například po uplynutí doby na niž byl převod sjednán mezi A a B, podnikatel A převede okamžitě odpovědnost za správu služeb na podnikatele C). Mezi B a C není žádný smluvní vztah, nedochází ani k převodu jakéhokoliv vybavení.

Tak tomu také bylo ve věci Ayse Sütze,³⁴⁴ kdy se jednalo o otázku, zda došlo k převodu za situace, kdy podnikatel, který původně zajišťoval úklidové práce ve škole, dostal ze strany objednatele těchto prací (tj. školy) výpověď a ukončil tedy výkon této činnosti, přičemž úklidové práce začal zajišťovat nový subjekt, kterého si objednatel následně vybral. Ani v tomto případě nedošlo k současnému převodu hmotných a nehmotných provozních prostředků. Rozhodujícím kritériem pro posouzení převodu byla dle ESD skutečnost, zda si sporná (hospodářská) jednotka (angl. „an economic entity“, něm.

³⁴² Rozsudek ESD C-209/9. Skutkový stav byl následující: Paní Watson Rask (žalobkyně) byla zaměstnána v kantýně společnosti Philips company, když její zaměstnavatel převedl smluvně povinnost provozovat kantýnu na ISS Kantineservice a.s. V této smlouvě se Philips a.s. zavázal platit paušál k pokrytí mzdových nákladů, jakož i výdajů v oblasti pojištění, pracovního oblečení, managementu a spravování, mimo to dal druhé straně bezplatně k dispozici požadované prostory, vybavení, elektřinu, topení, telefon, šatny, zařízení na likvidaci odpadu a dodával jí za velkoobchodní ceny určité spotřební zboží (jidelní servis na jedno použití, ubrousky atd.). ISS Kantineservice a.s. se zavázala mimo jiné, že k okamžiku účinnosti smlouvy nabídne zaměstnancům pracujícím v kantýně stejné mzdové a výpovědní podmínky jako byly ty, které pro ně platily předtím. Žalobkyně požadovala, aby jí byla vyplácena mzda stejně jako v minulosti poslední čtvrtek v měsíci. Dále požadovala, aby jí byly poskytovány různé příplatky, které jí byly dříve vypláceny společností Philips a.s. Načež ISS Kantineservice a.s. odmítla tyto požadavky a žalobkyni propustila. Žalobkyně se následně obrátila na dánský soud a domáhala se náhrady škody z důvodu protiprávního propuštění.

³⁴³ Rozsudek ESD C-392/92

³⁴⁴ Viz rozsudek ESD C-13/95 (Ayse Sütze), K povaze práce spočívající v uklízení viz také rozsudek ESD C-74/97 ve věci Hernández Vidal a spol.,

„eine wirtschaftliche Einheit“) podržela svoji totožnost, tedy že daný podnik byl dále provozován nebo provoz byl znovu zahájen. Přitom jako jednotku nelze chápat pouhou činnost. Na zachování totožnosti lze usuzovat ze znaků jako je personál, management, organizace práce, metody provozu a provozní prostředky. Pouhá ztráta objednávky ve prospěch jiného soutěžícího neznamena sama o sobě převod.

3.2.3 Převod práv a povinností na subdodavatele

Evropský soudní dvůr se ve věci Temco³⁴⁵ zabýval otázkou, zda je Směrnice aplikovatelná i v případě, když se společnost A (tj. Volkswagen Bruxelles SA) dohodne se společností B (tj. Buyle-Medros-Vaes Associates SA) na čištění průmyslových strojů, přičemž společnost B pověří výkonem této činnosti společností C (tj. General Maintenance Contractors SPRL). Následně společnost C v důsledku toho, že společnost B ztratila uvedenou zakázku, propustí všechny zaměstnance až na 4 osoby. Zakázka je pak společností A přidělena společnosti D (tj. Temco Service Industries SA), která pak podle kolektivní smlouvy převezme určité procento zaměstnanců společnosti C, nicméně nepřevzme žádný majetek společnosti C. Tato společnost C dále existuje a vykonává činnost, pro kterou byla založena.

Skutečnost, podotkl ESD, že společnost C (převodce) existuje nadále i poté, co došlo k přechodu jedné z jejích činností na jiný subjekt, a že si ponechá část svých zaměstnanců k plnění svých úkolů, nemůže vést k vyloučení působnosti směrnice č. 77/187/EHS, pokud převáděná činnost měla povahu ekonomické jednotky v pravém slova smyslu. Důležité je, že převodce po ukončení smlouvy na čištění uzavřené mezi společnostmi A a B zastavil výkon té činnosti, která byla nabyvatelem převzata. K námitce, že nemohlo dojít k převodu, protože zde nebyl smluvní vztah mezi převodcem a nabyvatelem, ESD podotkl – skutečnost, že společnost C nebyla tím, kdo uzavřel smlouvu na čištění, a byla pouze subdodavatelem jedné ze smluvních stran, nemůže mít vliv na existenci převodu. Pro účely směrnice č. 77/187/EHS je postačující, že společnost C je součástí smluvních vztahů a to i když jsou nepřímé.

Směrnice je tedy aplikovatelná na výše uvedený skutkový stav a to i přesto, že mezi provádějící smluvní stranou (společnost B) nebo jejím subdodavatelem (společností C) a novým kontrahentem (společností D) nedošlo k převodu hmotného ani nehmotného majetku,

³⁴⁵ Viz rozsudek ESD C 51/00 (Temco Service Industrie). V tomto rozhodnutí je přehledně shrnuta předešlá judikatura ESD k otázkám, kdo resp. co je způsobilé být převedeno a co to znamená smluvní povaha převodu.

ale nový kontrahent převzal část zaměstnanců subdodavatele. To však platí pouze za podmínky, že převzatá část zaměstnanců představuje podstatnou část zaměstnanců, co do jejich počtu a dovedností, vzhledem k zaměstnancům subdodavatele, kteří byli subdodavatelem určeni k provádění dané činnosti.³⁴⁶

3.2.4 Převod jako výsledek administrativního nebo legislativního aktu

Ze závěrů ESD učiněných v případě Sophie Redmond³⁴⁷ vyplývá, že Směrnice je aplikovatelná i na případ, kdy orgán veřejné správy odebral finanční podporu poskytovanou z jeho pokladny veřejné prospěšné organizaci, která byla následně zrušena, a přiznal ji organizaci obdobného zaměření.

Skutkový stav byl následující: Nadace Sophie Redmondové poskytovala v Holandsku pomoc drogově závislým. Finanční prostředky pro svou činnost čerpala z grantu poskytovaného městským úřadem. Když se městský úřad rozhodl ukončit poskytování finanční podpory, nadace neměla dostatek prostředků a proto ukončila svůj provoz a propustila veškerý personál. Úřad se však rozhodl že grant udělí jiné nadaci obdobného zaměření na drogově závislé. Tato nadace následně zaměstnala většinu bývalých zaměstnanců Dr. Redmondové. ESD vyslovil právní názor, že i v takovéto situaci se jedná o převod ve smyslu Směrnice: *...“je irelevantní, že rozhodnutí bylo učiněno jednostranně samosprávným orgánem (resp. orgánem veřejné moci) a převod nebyl výsledkem vzájemné dohody.“*

V podobném smyslu ESD rozhodoval i v případech privatizace některých pracovních míst ve veřejném sektoru. Např. ve věci Beckmann,³⁴⁸ týkající se převodu zaměstnankyně stavebního dozoru National Health Service na soukromou firmu DWM, či v případě Celtec³⁴⁹ týkající se převodu odpovědnosti za provoz odborných školení z Britského Ministerstva práce na soukromou firmu TEC.

3.2.5 Dílčí závěr

S ohledem na výše uvedené, judikatura ESD naznačuje, že interpretace pojmu „smluvního převodu“ tak jak je uvedena ve Směrnici je v současné době tak široká, že

³⁴⁶ Anglicky tzv. „subcontract“

³⁴⁷ Rozsudek ESD C-29/103

³⁴⁸ Rozsudek ESD C-164/00

³⁴⁹ Rozsudek ESD C-478/03

nepředstavuje prakticky žádnou překážku v aplikaci Směrnicel³⁵⁰ Směrnice tedy chrání zaměstnance jak v případech nájmu podniku (Ny Mölle Kro, Bork), tak v případech převodu poskytování určitých služeb z jednoho subjektu na druhý (Rask, Schmidt), převodu práv a povinností na subdodavatele (Temco) v případech privatizace veřejných služeb na základě jednostranného právního úkonu (Beckmann, Celtec) ale i převodů podniků na stát (Mayeur, Delahaye) a samozřejmě i ve více obvyklých případech smluvních převodů vlastnického práva k podniku.³⁵¹

3.3 Fúze, sloučení

Podle čl. 1 odst. 1 písm. a) se Směrnice vztahuje nejen na převody podniků na základě „smluvního převodu, ale i na základě sloučení. Tento pojem ovšem není ve Směrnici definován. Je však všeobecně přijímáno, že odpovídá pojmu sloučení ve smyslu ust. Čl 3 odst. 1 a čl. 4 odst. 1 směrnice Rady č. 78/855/EHS.³⁵² Čl. 12 této směrnice výslovně odkazuje na skutečnost, že v případě sloučení podniků musí být zaměstnanecká práva chráněna podle směrnice č. 77/187/EHS (nyní č. 2001/23/ES). Rozhodujícím pro definici pojmu sloučení (či fúze) ve smyslu směrnice č. 2001/23/ES je však to, že takovéto sloučení musí zahrnovat i změnu v identitě zaměstnavatele. To znamená, že působnost Směrnice je omezena na „majetkové sloučení“ podniků, kdy původní zaměstnavatel si na chod provozu podniku neopouští žádný vliv. Převzetí podniku na základě nabytí rozhodujícího podílu akcií v obchodní společnosti, kdy jedna obchodní společnost ovládne druhou, přičemž typicky nedochází ke změně v osobě původního zaměstnavatele je však z působnosti Směrnice vyloučeno, neboť cílem právní úpravy vztahující se k převodům podniků je vyrovnat se s problémy v situaci kdy dochází ke změně v identitě zaměstnavatele.^{353 354}

³⁵⁰ Viz Catherine Barnard, *EC Employment Law III Edition*, Oxford university press 2006, str. 634

³⁵¹ Není bez zajímavosti, že za účelem objasnění stávající situace v judikatuře ESD Evropská komise navrhla, aby všechny jazykové verze Směrnice byly revidovány tak, že pojem „smluvní převod“ bude nahrazen jiným, který by měl lépe charakterizovat skutečnost, že k převodu může dojít i jiným právním úkonem. Tento návrh však při vydání revidované směrnice přijat nebyl. K tomu viz čl. 1 odst. 1, 94/C274/08

³⁵² Jedná se o „třetí“ směrnici Rady dotýkající se sloučení veřejných obchodních společností

³⁵³ Logické vysvětlení je nasnadě – při změně vlastníka akcií dochází ke změně vlastníka podílového kapitálu společnosti, nikoliv však ke změně subjektu na straně zaměstnavatele. Nicméně, ve skutečnosti, se změna na straně „většinového vlastníka“ může zaměstnanců přebírané společnosti velmi citelně dotknout neboť tento (prostřednictvím valné hromady) může rozhodnout o jakékoliv restrukturalizaci takto ovládnutého podniku.

³⁵⁴ Na takovýto přístup k pojmu sloučení či fúze však vrhlo stín pochyb stanovisko Generálního advokáta Van Gervena v případě *Sophie Redmond (C-29/91)*, kdy argumentoval, že pokud pojem sloučení není ve Směrnici definován měl by mu být dán běžný obchodně-právní význam. Jinými slovy, měl by se vztahovat na každý případ, ve kterém se dva dříve nezávislé podniky sjednotí či jakýmkoliv způsobem splynou. Odkázal přitom na čl. 3 odst. 1 nynější Směrnice Rady 139/2004 který stanoví, že o sloučení jde vždy tam kde:

1) se sloučí dva nebo více původně nezávislých podniků

3.4 Věcná působnost směrnice – pojem „převod podniku“

Další otázkou rozhodnou pro aplikovatelnost ochranných ustanovení Směrnice je, zda (krom toho, že se musí jednat o „smluvní (právní) převod“) dochází k faktickému převodu podniku. Určité vodítko při hledání odpovědi na tuto otázku ESD poskytl národním soudům v případě pana Spijkerse.³⁵⁵

Pan Spijkers byl zaměstnancem jatek. K březnu 1982 se jeho zaměstnavatel pan Colaris rozhodl ukončit činnost a prodal celá jatka panu Abbatoirovi, včetně veškerých prostor, kanceláří, pozemků a vybavení. Od února 1983 tak jatka začal provozovat pan Abbatoir, když převzal také veškeré zaměstnance, ovšem kromě pana Spijkerse a jednoho dalšího. Pan Spijkers se bránil a namítal, že se jednalo o převod podniku ve smyslu Směrnice. Evropský soudní dvůr při svém rozhodování vyšel z podstaty směrnice č. 2001/23/ES, kterou je zajistit trvání pracovního poměru zaměstnanců po dobu trvání daného podnikání bez ohledu na jakékoliv změny vlastnictví, a za určující kritérium pro existenci převodu podniku pro účely Směrnice vzal skutečnost, že si dotyčný provoz (angl. „business“) zachoval svou totožnost. Dále pak konstatoval, že za účelem zjištění zda došlo k převodu podniku „je nutné posoudit všechna fakta, která charakterizují danou transakci“, včetně:

- i. Typu podniku nebo provozu
- ii. Zda součástí převodu provozu byly i jeho hmotné hodnoty, jako např. budovy či movitý majetek³⁵⁶
- iii. Zda nový zaměstnavatele převzal většinu stávajících zaměstnanců
- iv. Zda byly převedeny i závazky vůči stávajícím zákazníkům
- v. Stupeň podobnosti podnikatelských aktivit provozovaných před převodem a po převodu
- vi. Období, po které nebyla podnikatelská činnost vykonávána³⁵⁷

2) jedna či více osob, již kontrolující nejméně jeden podnik, nebo jeden či více podniků získají, ať již na základě *koupě cenných papírů nebo majetku*, smlouvy či jiným způsobem, přímou nebo nepřímou kontrolu nad celkem nebo částmi jednoho či více podniků

Zda však takovýto výklad bude akceptován je otázka budoucího vývoje judikatury ESD.

³⁵⁵ Rozsudek ESD C-24/85

³⁵⁶ Jak ESD doplnil v rozsudku C-101/87 (Bork) kritériem převodu podniku může být i převod nehmotných statků (v takovém případě je nutno určit jejich hodnotu v době převodu)

³⁵⁷ Např. ve věci rozhodované ESD pod č. C-287/86 (Ny Mølle Kro) byl podnik uzavřen po celý celý rok a přesto bylo shledáno, že se jednalo o převod ve smyslu Směrnice. Rozhodujícím faktorem byla skutečnost, že nový zaměstnavatel chtěl pokračovat v dosavadním podnikání (provoz restaurace) a že převzal všechny stávající zaměstnance

Žádné z těchto uvedených kritérií však není rozhodné samo osobě a je na vnitrostátních soudech členských států, aby posuzovaly převod podniku z celkového pohledu dávající „přednost obsahové podstatě pojmu převod před technickými normami“.³⁵⁸

Ačkoliv ESD tyto kritéria v dalších případech opětovně potvrdil,³⁵⁹ v následných rozsudcích, lze při vymezení samotného pojmu podniku vysledovat určité kolísání mezi dvojím možným způsobem jeho pojetí – a to jednak ve smyslu obchodně-právním, kdy je podnikem míněna organizace, hospodářská jednotka a jednak ve smyslu pracovněprávním, kdy je podnikem míněna samotná činnost, aktivita podniku.³⁶⁰

3.4.1 Pracovněprávní přístup – převod podniku ve smyslu pokračování v obdobné činnosti

V počátečních kauzách týkajících se převodu či nájmu podniku, se ESD zaměřoval na otázku zda nový zaměstnavatel převzal a pokračuje v dosavadní podnikatelské činnosti. Ve věci Ny Mölle Kro ESD výslovně uvedl, že:

„...Směrnice je proto aplikovatelná všude tam, kde následkem smluvního (právního) převodu nebo fúze došlo ke změně fyzické nebo právnické osoby, která je zodpovědná za pokračování provozu podniku a která na základě této skutečnosti na sebe převzala závazky vůči všem jeho zaměstnancům, a to bez ohledu na to zda došlo ke změně vlastnictví převáděného podniku.“³⁶¹

V následujících kauzách se tak ESD zaměřil méně na „zaměstnavatele“ a více na podobnost (obdobnost) činnosti vykonávané novým zaměstnavatelem ve srovnání s činností, kterou vykonával jeho předchůdce. Tento přístup vyvrcholil v případě paní Schmidt,³⁶² jež se týkal převodu provozování úklidových služeb, kde ovšem byla práce vykonávána pouze jednou zaměstnankyní. ESD i v tomto případě zdůraznil, že rozhodujícím kritériem pro určení zda došlo k převodu podniku bylo to, zda si dotčený podnik zachoval svou identitu, kterou spatřoval v tom, že „nový zaměstnavatel“ provozoval stejné služby prostřednictvím téže zaměstnankyně. ESD přitom odmítl všechny argumenty Německé vlády, která poukazovala

³⁵⁸ Volný překlad ze stanoviska generálního advokáta Slyna ve věci C-24/85 (Spijkers)

³⁵⁹ Viz např. rozsudek ESD C-287/89 (Ny Mölle Kro), C-101/87 (Bork), C-29/81 (Bartol), C-13/95 (Süzen) či rozsudky ve spojených věcech C-173/96 a 247/96 (Sánchez Hidalgo)

³⁶⁰ K tomu viz např. Davies P.: *Transfers of Undertakings, Labour Law in the Courts: National Judges and the European Court of Justice*. Hart Publishing, Oxford, 2001, str. 136

³⁶¹ Bod 12 rozsudku ESD C-287/86

³⁶² Rozsudek ESD C-392/92

na to, že v daném případě se o převod podniku nejedná, neboť nedošlo k převodu žádného hmotného majetku.^{363 364}

Nicméně závazný právní názor vyjádřený v případě *Rygaard*³⁶⁵ však naznačil, že ESD svůj postoj k převodu podniku přeci jen zmírňuje. Pan *Rygaard* byl zaměstnancem tesařské firmy *Pedersen*, která stavěla pro SAS kantýnu. *Pedersen* se během stavby dohodl s SAS, že část tesařských prací bude vykonávat firma *Stro Mölle*, která s takovýmto postupem souhlasila, převzala materiál na dostavění budovy a pro výkon daných prací převzala i některé pracovníky firmy *Pedersen*. Pan *Rygaard* byl následně uvědoměn *Pedersenem*, že bude propuštěn a v práci bude nadále pokračovat firma *Stro Mölle*, pod níž by měl být převeden.

Pokud by ESD vycházel ze stejných závěrů jako učinil v případě paní *Schmidt*, pak by musel konstatovat, že práce, kterou *Stro Mölle* převzala byla stejného charakteru jako ta, která byla svěřena firmě *Pedersen* přičemž doba jejího trvání nemůže mít na existenci převodu podniku ve smyslu Směrnice žádný vliv. ESD však překvapivě prohlásil, že podobnost mezi pracovní činností firmy *Pedersen* a *Stro Mölle* nebyla dostatečná neboť „case law“ při určování existence převodu podniku předpokládá převod stabilní ekonomické jednotky jejíž pracovní činnost není omezena jen na vykonání jednotlivé smlouvy o dílo.³⁶⁶ Na základě těchto faktů se tak převod netýkal stabilní ekonomické jednotky, neboť vše co bylo převedeno byl projekt týkající se stavby jedné budovy. ESD dále pokračoval, že o převod podniku ve smyslu Směrnice by se jednalo pouze v tom případě, kdyby došlo převodu k souboru prostředků (majetku) umožňující stálý výkon určité činnosti. Důraz kladený ESD na „stabilní ekonomickou jednotkou“ předznamenal posun rozhodovací praxe ESD od pracovněprávního přístupu k převodu podniku směrem k obchodněprávnímu.³⁶⁷

To, že však pracovněprávní přístup k pojmu převodu podniku tvoří i nadále významnou součást určujících kritérií, potvrdil ESD v případě *Mercks a Neuhuys*,³⁶⁸ kdy pan *Mercks a Neuhuys* pracovali jako prodejci aut u společnosti *Anfo Motors SA*, která prováděla

³⁶³ Odst. 16 rozsudku ESD C-392/92

³⁶⁴ Toto kontroverzní rozhodnutí opustilo flexibilitu v posuzování pojmu převodu podniku tak jak bylo naznačeno v případě *Spijkers* a přitáhlo mnoho pozornosti odborné veřejnosti i tím, že bylo v rozporu s doporučeními generálního advokáta a vykročilo proti dosavadní praxi zejména Německých a Italských soudů, které do této doby na převod podniku pohlížely především z obchodně-právního hlediska. Viz *Davies P.: Transfers of Undertakings, Labour Law in the Courts: National Judges and the European Court of Justice.* Hart Publishing, Oxford, 2001, str. 137

³⁶⁵ Rozsudek ESD C-44/94

³⁶⁶ Odst. 20 rozsudku ESD C-392/92

³⁶⁷ Viz *Catherine Barnard, EC Employment Law III Edition, Oxford university press 2006, str. 640*

³⁶⁸ Rozsudek ESD ve spojených věcech C-171/94 a C-172/94

na základě zvláštního oprávnění distribuci automobilů pro společnost Ford SA pro Brusel a okolí. V říjnu 1987 sdělila společnost Anfo Motors SA svým zaměstnancům, že k 31.12.1987 zastaví svou činnost. Od 1.11.1987 zásobovala Společnost Ford SA auty oblast Brusel prostřednictvím nezávislého dealera společnosti Novarobel SA. Kromě převzetí distribučního oprávnění došlo k převzetí 20 % zaměstnanců Anfo Motors SA. Společnost Anfo Motors SA nadto rozeslala svým zákazníkům dopis, ve kterém informovala o své likvidaci a ve kterém jim doporučila nového dealera. S odkazem na kritéria vymezená v případě Spijkers ESD shledal, že převod „distribučního oprávnění“ je převodem podniku ve smyslu Směrnice. K tomuto závěru dospěl ESD i přes skutečnost, že v daném případě nedošlo k převodu jakýchkoliv hmotných hodnot (prostředků), že činnost byla provozována pod jiným jménem z jiného místa a za jiných podmínek a jiného materiálního zázemí.³⁶⁹

3.4.2 Obchodněprávní přístup – převod podniku jako ekonomické jednotky

Nový rigidnější přístup ze strany ESD k pojmu převodu podniku přináší klíčový rozsudek ve věci Ayse Süzen.³⁷⁰ V daném případě ESD opětovně posuzoval převod provozování služeb: Podnikatel, který původně zajišťoval úklidové práce ve škole, dostal ze strany objednatele těchto prací (tj. školy) výpověď a ukončil tedy výkon této činnosti, přičemž úklidové práce začal zajišťovat nový subjekt, kterého si objednatel následně vybral. Ani v tomto případě nedošlo k současnému převodu hmotných nebo nehmotných prostředků. S odkazem na smysl a účel Směrnice (zajistit kontinuitu pracovního poměru uvnitř podniku bez ohledu na jakoukoliv změnu jeho vlastníka) počal ESD subsumovat skutkový stav pod kritéria vyjádřená v rozsudku Spijkers.³⁷¹ Avšak následně, obdobně jako ve věci Ryygaard, ESD konstatoval, že převod se musí vztahovat ke stabilní ekonomické jednotce.^{372 373} Ekonomická jednotka však nemůže být redukována na pouhopouhou „činnost“ která jí byla svěřena. Její identita se odvíjí od dalších znaků jako je personál, management, organizace práce, metody provozu či provozní prostředky.³⁷⁴ Dle ESD tak pouhý fakt, že služby poskytované starým a novým dodavatelem jsou totožné nemohou vést automaticky k předpokladu, že došlo i k převodu podniku jako ekonomické jednotky.

³⁶⁹ Odst. 20 rozsudku ESD ve spojených věcech C-171/94 a C-172/94

³⁷⁰ Rozsudek ESD C-13/95

³⁷¹ Rozsudek ESD C-24/85

³⁷² angl. „an economic entity“, něm. „eine wirtschaftliche Einheit“

³⁷³ Volný překlad odst. 13 rozsudku ESD C-13/95.

³⁷⁴ Zdůrazněním významu ekonomické jednotky tak ESD významně zredukoval význam kritéria převodu činnosti podniku použitý v případě Schmidt

Jak tedy vnitrostátní soud pozná zda došlo k převodu „ekonomické jednotky“? ESD rozlišil mezi dvěma typy podniků: Mezi podniky, které jsou založeny na hmotném substrátu a těmi, které nejsou.³⁷⁵ V případě prvních dojde k převodu podniku pouze tehdy, pokud byly převedeny hmotné či nehmotné prostředky vztahující se k převáděnému podniku či jeho části.³⁷⁶ Na druhou stranu v případě podniků založených na nehmotném substrátu (např. takových, které závisí čistě na pracovní síle jako uklízení³⁷⁷ či střežení objektů³⁷⁸ atd.) udržení si „identity“ nemůže logicky záviset na převodu hmotných prostředků (hodnot). Proto ESD uvedl, že v některých oblastech podnikání jako jsou např. služby, může skupina pracovníků vykonávající určitou činnost, zaměstnaná na dobu neurčitou, představovat ekonomickou jednotku.³⁷⁹ Při převodu takovéto ekonomické jednotky však musí být zcela zřetelné, že takováto jednotka si byla schopna udržet svou identitu po převedení ne proto, že nový zaměstnavatel započal vykonávat tu samou činnost, která je předmětem převodu, ale proto, že zároveň převzal většinu zaměstnanců určených předcházejícím zaměstnavatelem k výkonu této činnosti.³⁸⁰

Argumentace ESD se však na tomto místě dostává na velmi tenký led, neboť cíl Směrnice – zachování kontinuity pracovního poměru při převodu podniku – se stává podmínkou při určování zda se má v konkrétním případě Směrnice vůbec aplikovat! To znamená, že Směrnice by se v mnoha případech mohla stát pouze „dobrovolně zavazující“ neboť pokud nový poskytovatel služeb (zaměstnavatel) nepřevzme většinu zaměstnanců, pak použití Směrnice při převodu podniků založených na nehmotném substrátu (tak jak je ESD rozlišil) se zdá být vyloučeno.³⁸¹

³⁷⁵ Evropská komise v této souvislosti navrhovala, že při určování zda si při převodu ekonomická jednotka zachovala svou identitu, lze rozlišit tři situace: První, kde jsou převáděny hmotné prostředky (hodnoty) nutné k provozu, druhá, kde jsou převáděny nehmotné prostředky (hodnoty) jako znalosti, know how atd. a třetí, kde nejsou k výkonu práce potřeba ani znalosti či učitelné know how. Soud Evropského sdružení volného obchodu (ESVO) pak konstatoval, že pokud nejsou převáděny ani hmotné prostředky ani personál, pak se nejedná o převod. K tomu viz blíže např. rozsudek Soudu ESVO E- 3/96 (Tor Angeir and Others v. ABD Offshore Technology and Aker Offshore Partner AS)

³⁷⁶ Odstavec 23 rozsudku ESD C-13/95

³⁷⁷ Rozsudek ESD ve spojených věcech C-229/96 a C-74/97 (Hernández Vidal and Others)

³⁷⁸ Rozsudek ESD ve věci C-247/96 (Sánchez Hidalgo and Others)

³⁷⁹ Odst. 21 rozsudku ESD C-13/95

³⁸⁰ Jinými slovy, o převod podniku založeném na nehmotném substrátu jde pouze tehdy pokud nový poskytovatel služeb (zaměstnavatel) převezme také většinu zaměstnanců původního zaměstnavatele co se týče nejen jejich počtu, ale i s ohledem na jejich požadované pracovní schopnosti (odbornost). pozn. autora

³⁸¹ Pro obdobný názor viz taktéž např. odst. 80 a názor generálního advokáta Cosmase v rozsudku ve spojených věcech C-229/96 a C-74/97 (Hernández Vidal and Others)

Podobný problém se objevuje i v kauzách dotýkajících se převodu podniků založených na hmotném substrátu. Ve věci *Oy Liikenne*³⁸² posuzoval ESD další případ převodu provozování služeb. Skutkový stav byl následující: Provozovatel sedmi autobusových linek (B) v Helsinkách ztratil v novém výběrovém řízení svůj kontrakt. Na základě této skutečnosti propustil všech 45 svých řidičů. Nový provozovatel (C) poté převzal 33 těchto řidičů (všechny co si u něj požádali o zaměstnání). C však nepřevzal ani jeden z autobusů neboť na stávající linky objednal nové. ESD při posuzování věci konstatoval, že autobusová doprava nemůže být chápána jako činnost založená výhradně na pracovní síle nýbrž její neodmyslitelnou součástí je příslušné vybavení (tj. autobusy).³⁸³ Proto, všude tam, kde nedojde k převodu hmotných prostředků, které podstatně přispívají k výkonu dané činnosti, z původního provozovatele na nového, nemůže soud dospět k závěru, že podnik jako hospodářská jednotka si udržela svou identitu a ochranná ustanovení Směrnice se v takovémto případě neaplikují.^{384 385}

Velmi zajímavým z hlediska určení, zda podnik je založen na hmotném či nehmotném substrátu je rozsudek ESD ve věci *Abler*.³⁸⁶ Spornou byla otázka, zda došlo k převodu podniku, když objednatel přidělil zakázku zajišťovat stravovací služby u objednatele jednomu subjektu, následně uzavřenou smlouvu vypověděl a uzavřel smlouvu s jiným (druhým) subjektem, přičemž tento druhý subjekt využíval sice podstatné části hmotného majetku zpřístupněné za tím účelem objednavatelem a dříve využívané prvním subjektem, nicméně na druhou stranu odmítl změnou dotčené zaměstnance prvního subjektu převzít a zaměstnat. ESD poněkud překvapivě uvedl, že poskytování stravovacích služeb (catering) nemůže být považováno čistě za činnost závisící na pracovní síle jelikož k jejímu provozu je potřeba značné množství hmotných prostředků (prostory, voda, energie, velké a malé vybavení, zvláště pak nemovitý inventář potřebný k přípravě jídel a myčky nádobí atd.). Je tedy nutné na ni nahlížet jako na podnik založený na hmotném substrátu. A vzhledem k tomu, že druhý subjekt převzal veškeré hmotné prostředky pro stravovací služby od prvního subjektu, shledal ESD že se jednalo o převod podniku jako hospodářské jednotky a

³⁸² Rozsudek ESD C-172/99 *Oy Liikenne Ab v. Liskojdrvi*

³⁸³ Odst. 39 rozsudku ESD C-172/99

³⁸⁴ Odst. 43 rozsudku ESD C-172/99

³⁸⁵ Právní závěry ESD tak značí, že určení zda se jedná o převod podniku založeného na nehmotném substrátu nebo na hmotném substrátu je naprosto zásadní otázkou. V prvním případě může nabyvatel podniku obejít ustanovení Směrnice odmítnutím převzetí většiny stávajících zaměstnanců. V druhém případě pak odmítnutím převzetí většiny hmotných prostředků nutných k provozu daného podniku. K tomuto viz také Catherine Bamard, *EC Employment Law III Edition*, Oxford university press 2006, str. 643

³⁸⁶ Rozsudek ESD C-340/01 (*Adler v. Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH*)

pokud druhý subjekt nepřevzal stávající zaměstnance prvního subjektu určené pro zajišťování stravovacích služeb, porušil ochranná ustanovení směrnice č. 77/187/EHS.³⁸⁷

3.4.3 Dílčí závěr

Aplikační kritéria týkající se „hospodářské jednotky“ vyjádřená v rozsudku Ayse Sützen jsou v současné době stěžejní zásadou ovládající proces při určování skutečnosti zda došlo k převodu podniku či nikoliv. ESD tak nyní upřednostňuje obchodněprávní přístup k převodu podniku ve smyslu hospodářské jednotky před pracovněprávním přístupem k podniku jako vykonávané činnosti.³⁸⁸ ESD tedy de facto „implementoval“ do sekundárního evropského práva původní návrh Komise na definici pojmu „převodu podniku“ který Evropský parlament úspěšně zablokoval,³⁸⁹ tj. převod podniku ve smyslu nejen vykonávané činnosti, ale i hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. Ostatně zdůraznění významu hospodářské jednotky je nyní možné vysledovat i z čl. 1 odst. 1 písm. b) směrnice č. 2001/23/ES, kterážto je novelizovaným zněním směrnice č. 77/187/EHS.

3.4.4 Reorganizace veřejného sektoru

Skutečnost, že pro aplikaci Směrnice je rozhodný převod stabilní hospodářské jednotky vylučuje reorganizaci ve veřejné správě z rozsahu její působnosti. Toto bylo také předmětem sporu v případě paní Henke,³⁹⁰ která pracovala od 1.5.1992 jako sekretářka u starosty obce Schierke. Dne 1.7.1994 vytvořila tato obec spolu s dalšími obcemi dle příslušných předpisů společenství, na které byla těmito obcemi přenesena povinnost plnit správní úkoly. Dopisem z 5.7.1994 pak s paní Henke vypověděla obec Schierke pracovněprávní vztah. ESD judikoval, že reorganizace struktur ve veřejné správě či převod výkonu administrativních funkcí mezi osobami veřejného práva nezakládají „převod podniku“ ve smyslu Směrnice. Ve strohém odůvodnění rozsudku bez jakéhokoliv odkazu na jiné judikáty ESD uzavřel, že cílem společenství obcí bylo zlepšit výkon těch kterých

³⁸⁷ Podstatným pochybením ESD vytýkané mu i odbornou veřejností se ovšem stal fakt, že ESD se v rozsudku nevypořádal se skutečností, že prostředky k provozování stravovacích služeb, které druhý subjekt (firma Sodexho) převzal od prvního subjektu (firmy Sanrest) byly ve vlastnictví objednatele těchto služeb (nemocnice) nikoliv ve vlastnictví firmy Sanrest. Dle mého názoru tato skutečnost zcela mění danou situaci, neboť firma Sodexho potřebovala k výkonu své činnosti pouze skupinu zaměstnanců o požadovaných pracovních schopnostech, což odpovídá podniku nikoliv založenému na hmotném substrátu... pozn aut.

³⁸⁸ K úlevě mnohých kontinentálních soudů (k tomu viz např. Garde A.: *Recent Developments in the Law Relating to Transfers of Undertakings*, *Common Market Law Review* č. 39/2002, str. 523)

³⁸⁹ K tomu viz blíže např. Kenner J.: *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond*, Hart Publishing, Oxford 2003, str. 347)

³⁹⁰ Rozsudek ESD C-298/94 (*Annette Henke v. Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft*)

administrativních funkcí.³⁹¹ Převod provedený mezi obcemi a nově vzniklým společenstvím se vztahoval pouze k činnostem vykonávaným orgánem veřejné správy a i kdyby bylo lze předpokládat, že tyto činnosti mají také hospodářskou povahu, tato povaha je okrajová.

V tomto případě se tak ESD zaměřil na fakt, že osoba veřejného práva nebyla podnikem vykazujícím ekonomickou aktivitu, nýbrž její činnost se striktně dotýkala výkonu veřejných pravomocí. ESD nicméně neučinil žádnou poznámku ve vztahu k jeho předchozímu rozhodnutí ve věci *Spohie Redmond*,³⁹² kde poměrně přesvědčivě zdůvodnil, že pojem „právní převod“ v sobě zahrnuje i situace kde se orgán veřejné správy rozhodl ukončit výplatu finanční podpory jedné právnické osobě (následkem čehož tato osoba zcela ukončila svoje aktivity) a tuto podporu následně přidělil druhé právnické osobě s obdobným předmětem činnosti. ESD se nezmínil ani o svém rozhodnutí ve věci *Komise vs. Velká Británie*,³⁹³ kde vyloučení převodů neziskových organizací Velkou Británií při implementaci směrnice č. 77/187/EHS z její působnosti shledal jako neoprávněné.

Rada Ministrů akceptovala tento přístup ESD a čl. 1 odst. 1. písm c) uvedený v novelizující směrnici č. 98/50/ES propříště stanoví, že:

„...Správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy není převodem ve smyslu této Směrnice.“

Následná judikatura ESD ovšem dokládá, že toto ustanovení je soudem vykládáno velmi restriktivně. Tak např. v případě *Sánchez Hidalgo*³⁹⁴ ESD uvedl, že pokud osoba veřejného práva, jako např. obec, převedla provoz poskytování domácích pečovatelských služeb pro zdravotně postižené osoby, toto v sobě nezahrnuje výkon veřejných pravomocí (správních funkcí) a Směrnice je tak stále aplikovatelná.³⁹⁵ Ve věci *Collino*³⁹⁶ týkající se reorganizace poskytovatele telefonních služeb v Itálii a převodu zaměstnanců z orgánu státu na státem vlastněnou obchodní společnost, ESD tento právní názor dále podpořil když uvedl, že i takováto reorganizace spadá do působnosti Směrnice.

³⁹¹ Odst. 16, 17 rozsudku ESD C-298/94

³⁹² Viz shora rozsudek ESD C-29/91

³⁹³ Rozsudek ESD C-382/92

³⁹⁴ Rozsudek ESD ve spojených věcech C-173/96 a C-247/96

³⁹⁵ Odst. 24 rozsudku ESD ve spojených věcech C-173/96 a C-247/96

³⁹⁶ Rozsudek ESD C-343/98 (*Collino v. Telecom Italia SpA*)

Ke stejnému závěru došel ESD o dva týdny později v případě ve věci *Mayeur*,³⁹⁷ kde shledal, že Směrnice je aplikovatelná i na převod činností vykonávaných neziskovou organizací APIM, kterou založilo město Méty z důvodu zatraktivnění města pro turisty, zpět na město Méty. Odkázal na širokou definici podniku,³⁹⁸ fakt, že APIM bylo odlišným právním subjektem než město Méty a fakt, že APIM vykonávalo hospodářskou činnost (styk s veřejností a informační služby jménem města Méty).³⁹⁹

Pro další aplikaci Směrnice je tak rozhodující výklad pojmu „výkon správních funkcí“. Je nutné odlišit případy týkající se reorganizace veřejného sektoru, kdy se jedná pouze o převod výkonu veřejných pravomocí z jednoho subjektu na druhý v nichž se ochranná ustanovení Směrnice neuplatí (např. *Henke*), od případů, ve kterých je převáděna činnost hospodářského charakteru, byť vykonávaná ve veřejném sektoru a s cílem netvořit zisk v nichž je naopak Směrnice plně aplikovatelná (např. *Collino Mayeur*).

3.5 Teritoriální působnost Směrnice

Čl. 1 odst. 2 Směrnice stanoví, že tato Směrnice se použije pokud podnik, závod, či část podniku nebo závodu, které mají být převedeny, spadají do oblastí územní působnosti Smlouvy (minimálně SES). Pro aplikaci Směrnice je tedy rozhodující fyzické umístění převáděného podniku, nikoliv sídlo vlastníka. Toto ovšem může vést k podstatné mezeře v ochraně zaměstnanců zejména v případech, kdy se jedná o převod podniku, který se nachází mimo Evropské Společenství, ale jehož vlastník má sídlo v některém z členských států EU.

3.6 Převod podniku, závodu nebo jejich částí v rámci řízení o platební neschopnosti a v rámci likvidace

Převody podniků v případech platební neschopnosti zaměstnavatele s sebou přináší zvláštní otázky, které je třeba vyřešit samostatně. Ačkoliv původní znění Směrnice č.

³⁹⁷ Rozsudek ESD C-175/99 (*Mayeur v. Association Promotion de l'Information Meesine*); Viz také rozsudek ESD C-425/02 (*Delahaye v. Ministre de la Fonction publique et de la Reforme administrative*), kde ESD poznamenal, že převod hospodářské činnosti z právnické osoby soukromého práva na právnickou osobu práva veřejného ve svém principu spadá pod věcný rozsah Směrnice

³⁹⁸ Jakákoliv stabilní hospodářská jednotka ve smyslu organizovaného seskupení osob a hmotných prostředků jejíž cílem je vykonávat specifickou hospodářskou činnost... Takovéto chápání podniku je nezávislé na jeho právním statusu takovéto či na tom z jakých zdrojů je financován (Viz odst. 32 rozsudku ESD C-175/99)

³⁹⁹ Aktivita spočívající v poskytování tohoto druhu služeb má hospodářskou povahu a nemůže se na ni pohlížet jako na výkon správních funkcí. (Viz odst. 36 - 39 rozsudku ESD C-175/99)

77/187/EHS výslovně nevylučovalo ze své působnosti převody podniků v případě platební neschopnosti, právní argumentací v rozsudku ve věci Abels,⁴⁰⁰ ESD přesto k takovému závěru dospěl, když výslovně uvedl, že Směrnice se neaplikuje v těch případech, ve kterých dochází k převodu podniku v rámci řízení o platební neschopnosti zaměstnavatele s cílem likvidace hmotných prostředků určených k jeho podnikání pod dohledem příslušného soudního orgánu.⁴⁰¹ Vysvětlení tohoto právního názoru spočívá ve specifické povaze pravidel vztahujících se na platební neschopnost zaměstnavatele, neboť tato jsou dle ESD konstruována tak, aby vyvažovala různorodé zájmy věřitelů daného zaměstnavatele a implicitně tak omezují ochranná ustanovení pracovního práva nejen na vnitrostátní, ale i na komunitární úrovni.⁴⁰² Měla-li by být proto Směrnice aplikovatelná i v případech převodů podniků při platební neschopnosti zaměstnavatele, bylo by tak v ní jistě výslovně uvedeno.

V případě Abels byl stěžovatel zaměstnán u firmy Thole, které byla nejprve na základě rozhodnutí místně příslušného soudu udělena výjimka v podobě odložení splatnosti dlužných závazků. Následně tato firma přešla do likvidace. V rámci likvidace byl podnik firmy Thole převeden na firmu TPP, která pokračovala v jeho provozu a zároveň převzala většinu jeho původních zaměstnanců, včetně stěžovatele. Pan Abels si nicméně nárokoval zachování všech svých práv týkajících se mzdy a dalších peněžních plnění, tak jak jsou deklarovány ve Směrnici.

Ve prospěch použitelnosti Směrnice na zaměstnance jejichž zaměstnavatel se dostal do platební neschopnosti argumentovala Dánská vláda, neboť dle jejího názoru právě v těchto situacích musí být zaměstnanci co nejvíce chráněni. Naproti tomu Holandská vláda spolu s Evropskou Komisí uváděly, že pokud by se Směrnice měla skutečně aplikovat i na takovéto případy, mohlo by to odradit potenciálního nabyvatele od převzetí podniku za podmínek, které by byly zároveň akceptovatelné pro věřitele, neboť tento jistě dá přednost vyhnutí se účinkům Směrnice. Toto by pak mohlo způsobit ztrátu všech pracovních míst v podniku. Jak Evropská Komise dále podotkla, kamenem úrazu v těchto případech je konflikt mezi nabytými právy zaměstnanců a právy dalších věřitelů z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele. Pokud by byli všichni zaměstnanci insolventního převodce včetně jejich práv a oprávněných zájmů převedeni na nového (solventního) nabyvatele,

⁴⁰⁰ Rozsudek ESD C-135/83; [Jen pro zajímavost, stejný právní názor zopakoval ESD i v dalších třech kauzách rozhodovaných v též den jako Abels – viz rozsudek ESD C-186/83 (Botzen), rozsudek ESD C-19/83 (Wendelboe) a rozsudek ESD C-179/83 (Industrie Bond) pozn. aut.]

⁴⁰¹ Odst. 23 rozsudku ESD C-135/83

⁴⁰² K vyloučení ochranných ustanovení komunitárního práva viz např. č. 1 odst. 2 písm. d) směrnice 75/129/EHS o hromadném propouštění, které výslovně vylučuje z rozsahu působnosti této směrnice zaměstnance dotčené ukončením podnikání firmy na základě soudního rozhodnutí

nakládalo by se s nimi ve výsledku výhodněji než s ostatními věřiteli insolventního podniku, neboť nabyvatel díky tomu, že na sebe převezme veškeré závazky vůči stávajícím zaměstnancům, zaplatí za převáděný podnik méně a majetek úpadce vůči němuž by ostatní věřitelé mohli vznášet své nároky bude zákonitě zmenšen. Zdá se tak, že ESD se, poté co uznal, že v sekundárním právu ES pro převody podniku v důsledku insolventnosti zaměstnavatele existuje značná neurčitost, přiklonil na stranu Holandské vlády a rozhodl, že zájmům zaměstnanců poslouží lépe pokud se v dané situaci Směrnice aplikovat nebude, jinak by hrozilo, že dojde ke zhoršení sociálních poměrů pracovníků, což by bylo v rozporu se sociálními cíli SES.

ESD nicméně odmítl rozšířit použitelnost závěrů vyplývajících z tohoto rozhodnutí ve věci *Sophie Redmond*,⁴⁰³ kde se neztotožnil s argumentem, že ukončení činnosti nadace z důvodu odnětí finanční podpory poskytované místním samosprávným celkem je situace srovnatelná se vznikem platební neschopnosti zaměstnavatele. V případě *Merckx*⁴⁰⁴ dále ESD doplnil, že aplikace Směrnice nesmí být vyloučena jen proto, že převodce k datu převodu podniku přerušil výkon svého podnikání a následně vstoupil do likvidace. Pokud nabyvatel podniku dále pokračuje v podnikatelské činnosti svého předchůdce, značí to, že došlo k převodu podniku ve smyslu Směrnice.

Dokonce i v případě *Abels* ESD striktně vymezil dvojí hranice svého rozhodnutí. Za prvé uvedl, že sekundární právo ES nebrání členským státům, pokud si to přejí, aplikovat ustanovení Směrnice i na případy převodů podniků, jejichž vlastník je z důvodu platební neschopnosti v likvidaci.⁴⁰⁵ Za druhé pak ESD výslovně konstatoval, že v situaci, kdy je podnik převáděn v rámci tzv. pre-insolvenčních postupů, se Směrnice použije.⁴⁰⁶

Rozlišování ESD mezi insolvenčními a pre-insolvenčními postupy se však zdá být založeno na zavádějících premisách.⁴⁰⁷ Ačkoliv ESD shledal, že oba postupy mají mnoho společných rysů, opomněl se zabývat skutečností, že důvodem proč mnoho obchodních společností vstupují do pre-insolvenčního řízení je to, že tak mají větší šanci prodat alespoň část fungujícího koncernu a tím se mohou zachovat alespoň některá pracovní místa

⁴⁰³ Rozsudek ESD C-29/91

⁴⁰⁴ Rozsudek ESD ve spojených věcech C-171/94 a C-172/94

⁴⁰⁵ Odst. 24 rozsudku ESD C-135/83 (*Abels*)

⁴⁰⁶ Jedná se například o holandské „*surséance van betaling*“ – tento postup umožňuje obchodní společnosti na základě povolení soudu pozdržet splácení svých dluhů s cílem dosáhnout vyrovnání účtů a další platební schopnosti, tak, aby společnost mohla fungovat i v budoucnu. K tomu viz např. rozsudky ESD C-135/83 (*Abels*), C-186/83 (*Botzen*), C-19/83 (*Wendelboe*) C-179/83 (*Industrie Bond*) a rozsudek ESD C-105/84 (*Danmols Inventar*)

⁴⁰⁷ Viz Catherine Barnard, *EC Employment Law III Edition*, Oxford university press 2006, str. 649

zaměstnanců. Což znamená, že toto je přesně ta situace, která v očích ESD ospravedlňuje vyloučení převodů podniků z důvodu platební neschopnosti z působnosti Směrnice.⁴⁰⁸

Nicméně rozlišení mezi likvidací platebně neschopných společností a jinými způsoby vypořádání se s takovou situací je již nyní inkorporováno do Směrnice díky směrnici č. 98/50/EHS. Čl. 5 odst. 1 směrnice 2001/23/ES stanoví, že nestanoví-li členské státy jinak, nevztahují se články 3 a 4⁴⁰⁹ Směrnice na převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu, pokud je převodce předmětem konkursního řízení nebo obdobného úpadkového řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a které probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci.⁴¹⁰

3.6.1 Rozlišení insolvenčního a pre-insolvenčního řízení

Vzhledem ke skutečnosti, že nejprve ESD a následně i Směrnice rozlišuje insolvenční a pre-insolvenční řízení, je vhodné se na tomto místě ptát, jakým způsobem můžeme tyto řízení odlišit? Určitý návod poskytl v případě d'Urso⁴¹¹ generální advokát Van Gerven, když obě řízení rozlišil jednak za pomoci jejich smyslu a jednak s odkazem na soudní kontrolu:

Záměrem pre-insolvenčního řízení (typicky např. shora uváděného „suréance van betalling“) je vyřešit dočasné problémy týkající se pohybu peněz,⁴¹² tak, aby nemuselo dojít k likvidaci majetku dlužníka (jinými slovy zabránit jeho platební neschopnosti a následnému úpadku). Naproti tomu smyslem insolvenčního řízení je likvidace majetku dlužníka jeho prodejem, s cílem vyrovnat veškeré závazky. Nad to, v případě pre-insolvenčního řízení je

⁴⁰⁸ K tomu viz Davies P.: *Acquired Rights, Creditors' Rights, Freedom of Contract, and Industrial Democracy*, 1989, 9 Yearbook of European Law 21, str. 47

⁴⁰⁹ Které se dotýkají převodů závazků vyplývajících z pracovněprávních vztahů a propouštěním (pozn. aut.)

⁴¹⁰ Pokud se členský stát přeci jen rozhodne, že čl. 3 a 4 Směrnice se mají aplikovat i na převody podniků během insolventního (úpadkového) řízení, které bylo zahájeno vůči převodci (ať již s cílem likvidace jeho majetku či nikoliv) může členský stát za podmínky, že toto řízení probíhá pod dohledem příslušného orgánu státní moci, stanovit že:

1. bez ohledu na čl. 3 odst. 1 nejsou závazky převodce vyplývající z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, které vznikly přede dnem převodu nebo před zahájením úpadkového řízení, převedeny na nabyvatele, je-li toto řízení podle právních předpisů členského státu spojeno alespoň s takovou ochranou, jaká je poskytována v situacích uvedených ve směrnici Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, nebo že
2. nabyvatel, převodce nebo osoba či osoby vykonávající oprávnění převodce na jedné straně a zástupci zaměstnanců na straně druhé se mohou, pokud to stávající právní úprava nebo zvyklosti dovolují, dohodnout na změně pracovních podmínek zaměstnanců s cílem zachovat pracovní příležitosti zajištěním přežití podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.

⁴¹¹ Rozsudek ESD C-362/89

⁴¹² angl. "cash flow"

soudní dohled nad počátkem a průběhem tohoto řízení (na rozdíl od úpadkového řízení) značně omezen. Soudní kontrola se prakticky omezuje jen na zajištění toho, že dlužník dodržuje závazky, které na sebe vzal. Na druhé straně v rámci úpadkového řízení má soudce daleko širší pravomoc, zejm. může rozhodovat o prodeji majetku, plnění závazků atd. a dlužník (úpadce) je tak zbaven jakékoliv možnosti nakládat se svým majetkem.

ESD byl následně v různých případech dotazován národními soudy, aby rozhodl, pod jaké ze shora uvedených dvou řízení jednotlivé národní zákonné úpravy spadají. Např. právě v případě *d'Urso* ESD judikoval, že Směrnice se nepoužije na převody podniků provedených na základě ujednání věřitelů podle italských právních předpisů o „povinné administrativní likvidaci“ podniku jejichž účinek je srovnatelný s úpadkovým řízením. Naopak v případě *Spano*⁴¹³ kdy došlo k převodu podniku, který vyhlásil tzv. „kritický stav“ ve smyslu italského zákona č. 675 ze dne 12. srpna 1977, je dle ESD Směrnice plně aplikovatelná, neboť takovéto vyhlášení „kritického stavu“ má za cíl umožnit podniku obnovit jeho ekonomickou rovnováhu a především zachovat pracovní místa, tedy umožnit pokračování v předmětu jeho činnosti s vyhlídkou hospodářského „ozdravení“.⁴¹⁴

V případě *Dethier*⁴¹⁵ musel ESD poskytnout poněkud podrobnější návod jak tyto dva typy řízení rozlišit v kontextu belgického insolvenčního práva. V květnu 1991 obchodní soud „Tribunal de Commerce“ vydal rozhodnutí jímž nařídil likvidaci firmy *Sovam* a zároveň ustanovil likvidátora. O tři týdny později likvidátor propustil pana *Dassyho* a krátce na to, na základě dohody schválené soudem, převedl majetek firmy *Sovam* na firmu *Dethier*. Při rozhodování zda lze bez dalšího na toto belgické insolvenční řízení použít ochranná ustanovení Směrnice, ESD řekl, že určujícím faktorem je cíl takového řízení. Zároveň však nelze odhlédnout ani od jeho formy a to do té míry, zda to znamená, že podnik pokračuje ve své činnosti nebo zda toto řízení vede k jejímu zastavení.⁴¹⁶ Na základě prokázaných skutečností a po prozkoumání příslušných zákonných ustanovení o likvidaci dospěl soud k závěru, že Směrnice je na takovýto převod podniku v rámci soudní likvidace aplikovatelná za předpokladu, že činnost podniku je dále provozována.

Ve věci *Europieces*⁴¹⁷ se, na rozdíl od předchozího případu, ESD zabýval otázkou, zda je Směrnice aplikovatelná na převod práv a povinností vyplývajících z pracovního

⁴¹³ Viz rozsudek ESD C-472/93 (*Spano and Others vs. Fiat Geotech and Fiat Hitachi*)

⁴¹⁴ K tomu viz blíže odst. 26, 28, a 29 rozsudku ESD C-362/89

⁴¹⁵ Rozsudek ESD C-319/94

⁴¹⁶ K tomu viz blíže odst. 25 rozsudku ESD C-319/94

⁴¹⁷ Rozsudek ESD C-399/96

poměru v rámci tzv. „dobrovolné likvidace“ podle belgického práva. ESD vyšel ze své judikatury a posoudil daný případ podle kritérií uvedených v případě Dethier s tím, že Směrnice je aplikovatelná zejména proto, že dobrovolná likvidace je z procesního hlediska ještě méně podobná řízení o platební neschopnosti než likvidace prováděná soudem.

3.7 Ochrana individuálních práv zaměstnanců v rámci převodu podniku

Pokud lze převod podniku na základě shora uvedených kritérií podřadit pod převod podniku ve smyslu Směrnice č. 2001/23/ES, potom, jak judikoval ESD v případě *Wendelboe*:⁴¹⁸

*„...Cílem směrnice ...je pokud možná co nejvíce zajistit, aby pracovní poměr pokračoval nezměněn s novým zaměstnavatelem a ochránit zaměstnance proti jednostrannému skončení pracovního poměru motivovaném samotným převodem...“*⁴¹⁹

Jinými slovy, účelem Směrnice je chránit ty zaměstnance, kteří uvnitř podniku sice vykonávají stále stejnou práci, ale již podle pokynů jiného zaměstnavatele. Ochrana práv zaměstnanců poskytovaná Směrnicí je vystavěna na dvou základních pilířích: Prvním je převod práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru a kolektivních smluv⁴²⁰ a druhým je ochrana zaměstnance před propouštěním.⁴²¹ V následujících odstavcích se v souladu s předmětem této práce budeme zabývat pouze ochranou zaměstnanců před propouštěním.

3.7.1 Práva vztahující se k propouštění

První věta čl. 4 bod. 1 Směrnice stanoví, že převod podniku, závodu nebo části podniku nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění. Čl. 4 bod 2 Směrnice pak představuje právní fikci dle které, je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázán pracovní poměr v důsledku podstatné změny pracovních podmínek⁴²²

⁴¹⁸ Rozsudek ESD C-19/83

⁴¹⁹ K tomu viz blíže odst. 15 rozsudku ESD C-19/83. Podobné stanovisko je vyjádřeno i v rozsudku ESD ve spojených věcech C-132,138 a 139/91 (*Katsikas*) či rozsudku ESD C-362/89 (*d'Urso*)

⁴²⁰ Čl. 3 Směrnice Rady EHS 2001/23

⁴²¹ Čl. 4 Směrnice Rady EHS 2001/23

⁴²² Zda ke skončení pracovního poměru došlo na základě podstatné změny pracovních podmínek je na posouzení národního soudu; k tomu viz např. odst. 43 rozsudku ESD C-399/96 (*Europieces*)

v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny. Ve věci *Merckx*⁴²³ konstatoval ESD, že za podstatnou změnu pracovních podmínek zaměstnance je nutno považovat i změnu ve mzdovém zařazení zaměstnance, i kdyby tato změna závisela na dosahovaném obratu podniku. Podobně ve věci *Delahaye*⁴²⁴ ESD judikoval, že podstatná změna pracovních podmínek zaměstnance je spatřována i ve snížení zaměstnancovy odměny za práci o 37% z toho důvodu, že nabyvatel v rámci ohodnocení zaměstnance přestal přihlížet k délce jeho pracovního vztahu s původním zaměstnavatelem.

3.7.1.1 Vztah mezi čl. 3 a čl. 4 Směrnice

Ochrana zaměstnance před propouštěním ve smyslu čl. 4 Směrnice se vztahuje pouze na ty zaměstnance jejichž pracovní poměr trval k datu převodu podniku.⁴²⁵ Otázka existence pracovněprávního vztahu k okamžiku převodu podniku je na posouzení vnitrostátního soudu.⁴²⁶ ESD tak i zde vychází z výkladových pravidel, která je nutno užít v případě ochrany poskytované v rámci prvního pilíře (převod práv vyplývajících z pracovního poměru) podle čl. 3 Směrnice. Odmítl tak vrazit klín mezi oba pilíře ochrany.

Aby se vyhnul účinkům čl. 3 Směrnice, převodce (mnohdy na příkaz nabyvatele) často propustí zaměstnance krátce před převodem podniku a nabyvatel je následně po převodu opět zaměstná, většinou již za méně výhodných podmínek. ESD se takovéto praxi pokusil předejít v případě *Bork*⁴²⁷, když uvedl, že rozhodnutí o tom zda důvodem pro propuštění zaměstnance byl převod podniku náleží vnitrostátnímu soudu. Při rozhodování musí vnitrostátní soud vzít v potaz všechny relevantní okolnosti za nichž k rozvázání pracovního poměru došlo, včetně posouzení časové souvztažnosti data propuštění pracovníka, data převodu podniku a data opětovného zaměstnání pracovníka novým zaměstnavatelem (nabyvatelem).⁴²⁸ Pokud vnitrostátní soud dojde k závěru, že k propuštění došlo z důvodu převodu podniku a zaměstnanec (či zaměstnanci) byli propuštěni v rozporu s ustanovením čl. 4 bod 1 Směrnice, musí být posuzováni tak jako by jejich pracovní poměr k datu převodu podniku stále existoval a všechny jejich práva a povinnosti vyplývající

⁴²³ Rozsudek ESD ve spojených věcech C-171/94 a 172/94

⁴²⁴ Rozsudek ESD C-425/02

⁴²⁵ Jako datum převodu podniku definoval ESD datum, ve kterém dochází k převodu odpovědnosti zaměstnavatele za provoz činnosti dotčeného podniku z převodce na nabyvatele. K tomu viz blíže např. v rozsudku C-478/03 (*Celtec*) či rozsudku ESD C-305/94 (*Rotstart*); Viz také Catherine Barnard, *EC Employment Law III Edition*, Oxford university press 2006, str. 655 a 663

⁴²⁶ K tomu viz odst. 17 rozsudku ESD C-101/87 (*Bork*)

⁴²⁷ Rozsudek ESD C-101/87

⁴²⁸ K tomu viz odst. 18 a 19 rozsudku ESD C-101/87

z pracovněprávního vztahu byly převedeny na nového zaměstnavatele (převodce).⁴²⁹ Lze dovodit, že v takovémto případě pracovní poměr trvá i nadále.⁴³⁰

3.7.1.2 Limity ochrany poskytované čl. 4 Směrnice

Obecné pravidlo obsažené v čl. 4 bod 1 Směrnice, že převod sám o sobě nemůže být důvodem pro propouštění má dvě omezení. Členské státy mohou jednak vyloučit určité specifické kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propouštěním⁴³¹ ⁴³² a jednak čl. 4 bod 1 věta druhá stanoví, že:

„Toto ustanovení však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.“

ESD překvapivě nenabízí prakticky žádný návod na určení co znamenají takovéto „organizační důvody“ a zdá se že existenci této výjimky vnímá pouze okrajově.⁴³³ Určitou pomoc při výkladu pojmu hospodářských, technických či organizačních důvodů bychom mohli hledat u anglických soudů, které za hospodářské důvody považují za takové důvody, které se vztahují k řízení podniku.⁴³⁴ Stejně bychom si i v případě ČR mohli vypomoci zákonnými ustanoveními o výpovědi ze strany zaměstnavatele z tzv. „organizačních důvodů“ (§ 52 písm. a) – c) ZPr.). Proto všechny skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti by měly spadat právě pod takovouto výjimku.⁴³⁵ Na druhou stranu další ekonomické důvody jako např. snaha převodce o ztraktivnění kupní ceny prodávajícího podniku či naopak nabyvatele o co nejnižší náklady spojené s nabytím podniku by pod „hospodářské důvody“ ve smyslu čl. 4 bod 1 věta druhá spadat neměly. Takovéto důvody

⁴²⁹ K tomu viz také rozsudek ESD C-51/00 (Temco)

⁴³⁰ K tomu viz blíže např. rozsudek C-319/94 (Dethier), kde ESD výslovně uvedl, že pracovní poměr nezákonně propouštěného krátce před převodem podniku nadále trvá a to i kdyby jej nabyvatel podniku následně nezaměstnal.

⁴³¹ Čl. 4 bod 1 odst. 2 Směrnice 2001/23

⁴³² Nicméně ESD v případě Komise vs. Belgie (rozsudek ESD C-237/84) uvedl, že členské státy nemohou využít tuto výjimku jako prostředek pro omezení práv pracovníků v případě převodu, kteří se v rámci vnitrostátního práva těší jen minimální ochraně před propouštěním; k tomu viz také Catherine Barnard, EC Employment Law III Edition, Oxford university press 2006, str. 665

⁴³³ Na tomto místě nemohu nepoznamenat, že výjimku takovéhoho typu je nutno vykládat velmi restriktivně, a určitý návod ESD jakým způsobem k ní přistupovat by byl na místě. Výčet organizačních důvodů v čl. 4 bod 1 věta druhá je totiž dle mého názoru natolik vágní, že by mohlo hrozit rozšíření této výjimky i za hranice ochrany poskytované zákonnými úpravami v jednotlivých členských státech (pozn. aut.)

⁴³⁴ Viz Catherine Barnard, EC Employment Law III Edition, Oxford university press 2006, str. 665

⁴³⁵ V rozsudku ESD C-319/94 (Dethier) bylo potvrzeno, že výjimka spočívající v propouštění zaměstnanců z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů se vztahuje jak na převodce tak na nabyvatele podniku

v sobě implicitně nezahrnují organizační změny co se týče vykonávaných funkcí či stavu zaměstnanců. Zaměstnavatel musí být motivován výhradně hospodářskými, technickými nebo organizačními důvody a pouze tyto důvody jej musí vést k propouštění. Proto by měl být každý pokus nabyvatele podniku spolehnout se na tuto výjimku a opětovně zaměstnat pracovníky (obvykle za méně výhodných podmínek), kteří byli převodcem podniku původně propuštění posuzován velmi omezitě.⁴³⁶

3.7.1.3 Souhlas zaměstnance s převodem práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu na nabyvatele podniku

Ochrana poskytovaná Směrnicí je předmětem veřejného práva a je použitelná nezávisle na vůli subjektů pracovněprávního vztahu.⁴³⁷ Tento přístup odporuje jedné ze stěžejních zásad civilního práva – smluvní volnosti, která je založena na svobodné vůli nejen uzavřít jakýkoliv smluvní vztah (pokud neodporuje dobrým mravům) ale i na výběru smluvní strany. Závazkový smluvní vztah může být převeden (tedy změněn) jen na základě tzv. novace,⁴³⁸ což ovšem vyžaduje souhlas obou subjektů právního vztahu včetně souhlasu třetího subjektu, který do vztahu vstupuje na místo jednoho z nich. Podobně pak platí zákonné pravidlo, že závazek může být postoupen jinému subjektu jen se souhlasem věřitele. Nicméně ESD takovýto přístup vycházející ze smluvní volnosti subjektů občanskoprávního vztahu ve věci Berg⁴³⁹ a Daddy's Dance Hall⁴⁴⁰ výslovně odmítl a prohlásil, že Směrnice shora uvedené principy občanského práva převažuje neumožňuje omezení práv v neprospěch zaměstnance, a to ani v případě, že s takovýmto omezením zaměstnanec souhlasí.

Ve světle těchto judikátů se tak nikdy nepřihlíželo k významu zaměstnancova souhlasu s převodem práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu (tedy převodem celého pracovního poměru) na nového zaměstnavatele (nabyvatele) neboť se

⁴³⁶ Stejný názor zastává např. generální advokát Van Gerven ve svém stanovisku ve věci d'Urso (C-262/89) v němž odmítl podpořit názor, že Směrnice umožňuje jakékoliv propouštění učiněné z ekonomických, technických či organizačních důvodů. Ve skutečnosti říká, že Směrnice takového propouštění, pokud má sebemenší vztah s převodem podniku, výslovně zakazuje. Pod výjimku uvedenou v čl. 4 bod 1 věta druhá Směrnice spadá jedině propouštění, které by bylo učiněno v jakékoliv jiné situaci, např. v době kdy by o převodu podniku ještě nebylo ani uvažováno. Čl. 4 Směrnice tak nemůže být považován za berlíčku, která by mohla ospravedlnit propouštění zaměstnanců z toho důvodu, že podnik ve kterém pracují je převáděn.

⁴³⁷ K tomu viz blíže rozsudek ESD C-324/86 (Daddy's Dance Hall)

⁴³⁸ K tomu viz např. Marta Knapová, Jiří Švestka a spol. Občanské právo hmotné svazek II., ASPI Publishing, Praha, 2002, str. 122, 123 a násl.

⁴³⁹ Rozsudek ESD ve spojených věcech 144 a 145/87

⁴⁴⁰ Viz také rozsudek ESD C-324/86, ve kterém ESD uvedl, že zaměstnanci se nemohou vzdát práv zaručených jim Směrnicí, a to ani v případě jejich výslovného souhlasu

předpokládalo, že pokračování pracovního poměru je ta nejlepší nabídka, kterou lze zaměstnanci, pro případ převodu podniku ve kterém je zaměstnán, učinit. Toto ale nemusí být vždy pravdou. Pokud je např. převodce velká společnost se státní účastí a nabyvatelem malá soukromá firma s nejistou finanční stabilitou a neurčitou obchodní strategií nebo méně výhodnou politikou péče o zaměstnance, může být zaměstnanci dokonce doporučeno, aby spolu s převáděným podnikem k novému zaměstnavateli nepřecházel. Tuto možnost potvrdil svým výkladem ESD ve věci *Katsikas a Skreb*,⁴⁴¹ kdy objasnil, že zaměstnanec může převod svého pracovního poměru na nového zaměstnavatele (nabyvatele) odmítnout. V prvním případě, pan *Katsikas*, zaměstnanec restaurace kterou provozovala firma *Konstantinidis*, odmítl pracovat pro firmu *Mitossis*, které *Konstantinidis* restauraci pronajal, následkem čehož *Konstantinidis* pana *Katsikase* propustil. V druhém případě byli zaměstnavatelem (převodcem) propuštěni dva zaměstnanci, kteří odmítli akceptovat převod jejich pracovního poměru na nového zaměstnavatele (nabyvatele) na něhož byla převedena část podniku ve které pracovali.⁴⁴²

ESD, a to zcela správně, argumentoval, že i když Směrnice umožňuje zaměstnanci setrvat v pracovním poměru u nového zaměstnavatele⁴⁴³ za stejných pracovních podmínek sjednaných s převodcem, neznamená to ovšem zároveň, že ukládá zaměstnanci povinnost v takovémto pracovním poměru zůstat i proti jeho vůli. Takováto povinnost by byla v přímém rozporu s jedním ze základních lidských práv zaměstnance, který má právo vybrat si svobodně svého zaměstnavatele a nemůže být nucen pracovat pro zaměstnavatele kterého si dobrovolně nevybral, ba pro kterého pracovat nechce.⁴⁴⁴

Výše uvedené tedy znamená, že ačkoliv se zaměstnanci sami nemohou vzdát práv garantovaných jim Směrnicí, ani se smluvně s novým zaměstnavatelem dohodnout na jiných podmínkách pracovního poměru,⁴⁴⁵ mohou se však sami rozhodnout a trvat na tom, že nechtějí aby k novému zaměstnavateli nebyli převedeni.⁴⁴⁶

⁴⁴¹ Rozsudek ESD ve spojených věcech C-132, 138 a 139/91; K tomuto viz také rozsudek ESD C-51/00 (*Temco*)

⁴⁴² V takovéto situaci, pokud by byl pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnance, je dle mého názoru na místě použít shora zmiňované ust. čl. 4 bod 1 odst. 2 o právní fikci rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (pozn. aut.)

⁴⁴³ Resp. stanoví povinnost převodci i nabyvateli zachovat pracovní poměr zaměstnance podniku dotčeného převodem (pozn. aut.)

⁴⁴⁴ V právním řádu ČR k tomu viz blíže např. čl. 9 odst. 1 Listiny základních práv a svobod č. 2/1993 Sb.

⁴⁴⁵ Ustanovení Směrnice jsou tedy kogentní; k tomu viz blíže rozsudek ESD C-324/86 (*Daddy's Dance Hall*)

⁴⁴⁶ ESD potvrdil tuto možnost např. i v rozsudku ve spojených věcech C-171 a 172/94 (*Merckx*) či v rozsudku C-399/96 (*Europieces*)

Závěrem zbývá vyřešit poslední otázku, a to, co se stane pracovním poměrem zaměstnance, který se dobrovolně rozhodne nepřejít k novému zaměstnavateli a sám stávající pracovní poměr nerozváže? ESD dal ve věci Katsikas jasně najevo, že Směrnice v žádném případě nezavazuje členské státy, aby stanovily, že pracovní poměr by měl dále u stávajícího zaměstnavatele (převodce) pokračovat. Je tedy na nich aby stanovily co se v takovémto případě s pracovním poměrem stane.

3.8 Shrnutí

Navzdory zjevnému zjištění, že Směrnice č. 2001/23/ES o aproximaci právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo jejich částí má za cíl sociálně-právní ochranu zaměstnanců, je zřejmé, že ESD je při svém rozhodování také motivován touhou zajistit určitý „hrací“ prostor pro náklady, které jsou spojeny s restrukturalizací podniku. Nicméně zohledňování role nákladů při restrukturalizaci podniku je značně omezeno neboť je ovlivněno praxí či úrovní jednotlivých právních řádů členských států. Jak jsme mohli vidět např. v případě Katsikas soud na jedné straně přiznal právo zaměstnance nepřejít na nového zaměstnavatele ovšem na druhé straně jasně neurčil jak postupovat v případě, že se tak skutečně stane. Toto ponechal na bedrech členských států. Následkem čehož některé státy stanovily, že pracovní poměr je automaticky ukončen a některé naopak stanovily, že pracovní poměr zaměstnance a převodce pokračuje beze změn. Pokud by ESD při svém rozhodování vycházel striktně ze zásady ochrany zaměstnance, měl přinejmenším říci, zaměstnanec nesmí být na základě toho že se rozhodl nepřejít k novému zaměstnavateli jakýmkoliv způsobem poškozen.

Byla to nejspíše starost o vysoké procento nezaměstnanosti, která měla za následek posun rozhodovací od praxe ESD ve prospěch převodců a nabyvatelů podniků zejména tam, kde převod a restrukturalizace podniku je spojena s co nejnižšími ekonomickými náklady jako je např. typicky převod práv a povinností na subdodavatele.⁴⁴⁷ Ostatně stejné důvody se odrážejí i v novelách Směrnice dotýkající se Hromadného propouštění, které je věnována pozornost v následující kapitole.

⁴⁴⁷ Vadou na kráse v rozhodování ESD však zůstává určitá nejasnost a nekonzistentnost v jeho právních názorech, která je často podrobována ostré kritice; Viz k tomu např. Catherine Barnard, *EC Employment Law III Edition*, Oxford university press 2006, str. 671

4 Hromadné propouštění

Zhruba ve stejné době, kdy byla přijata směrnice č. 77/187/EHS týkající se převodů podniků, byla přijata i směrnice č. 75/129/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Tato směrnice byla následně revidovaná směrnicí č. 92/56/EHS, která jí dala mezinárodní rozměr a znovu-vyhlášena pod č. 98/59/ES. Stejně jako směrnice o převodech podniků ani tato směrnice nezasahuje do zaměstnavatelova rozhodování o restrukturalizaci podniku, nýbrž se zaměřuje na následky provedených organizačních změn.

Směrnice Rady č. 75/129/EHS byla přijata Radou Ministrů jako součást Sociálně-akčního programu EHS, který probíhal v rozmezí let 1974-76. Podle Blanpaina,⁴⁴⁸ tkví příčina přijetí této Směrnice v chování mezinárodní Holandsko-Německé společnosti AKZO, která se svého času chystala propustit v rámci vlastní restrukturalizace na 5000 zaměstnanců. AKZO si porovnála náklady na propouštění zaměstnanců v různých zemích v nichž působila a rozhodla se propustit zaměstnance v té zemi, kde byly tyto náklady nejnižší. Toto vedlo na Evropské scéně k poplachu a aby se takovéto chování velkých společností nemohlo opakovat, přišlo Evropské společenství s reakcí v podobě Směrnice Rady č. 75/129/EHS. Účel Směrnice byl dvojitý.⁴⁴⁹ Jednak větší ochrana poskytovaná zaměstnancům pro případ hromadného propouštění za současného přihlídnutí k potřebě vyváženého ekonomického a sociálního rozvoje uvnitř Společenství,⁴⁵⁰ a jednak podpořit sblížování právních úprav „...když zlepšování (životních a pracovních podmínek) je smyslem úpravy čl. 136 SES.“⁴⁵¹

Směrnice tak stanoví minimální standardy,⁴⁵² k zajištění toho, aby hromadné propouštění podléhalo jednak řádnému projednání se zástupci zaměstnanců a jednak řádnému ohlášení příslušnému orgánu státní správy. To vše ještě před tím než dojde

448 K tomu viz blíže Roger Blanpain, *Labour law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventer, 1991, str. 153

449 Viz např. rozsudek ESD C-215/83 (Komise vs Belgie)

450 Viz druhý bod výčtu v preambuli Směrnice citovaný např. v rozsudku ESD C-449/93 (Rockfon A/S vs Specialarbejderforbundet i Danmark) odst. 29 či v rozsudku ESD C-250/97 (Lauge vs Lenmodtagernes Garantifond) odst. 19; K tomu stojí také za povšimnutí jaký důraz na tuto proklamaci v preambuli je kladen generálním advokátem Tizzanem ve stanovisku k rozsudku ESD C-55/02 (Komise vs Portugalsko) v odst. 31 při interpretaci jednotlivých ustanovení Směrnice

451 Viz odst. 2 rozsudku ESD C-215/83 (Komise vs Belgie)

452 Členským státům tedy není nijak bráněno uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které mohou být pro zaměstnance příznivější nebo umožňovat či podporovat uplatňování smluvních ustanovení příznivějších pro zaměstnance (viz čl. 5 Směrnice)

k faktickému propouštění.⁴⁵³ Naopak Směrnice nebyla a není určena k harmonizaci jednotlivých vnitrostátních předpisů, postupů a řízení co se týče výběru jednotlivých nadbytečných zaměstnanců ani k tomu, aby jakýmkoliv způsobem bránila zaměstnavateli v organizačních změnách v podniku či bránila účinkům hromadného propouštění.⁴⁵⁴ Toto bylo také zdůrazněno v rozsudku ESD ve věci Rockfon,⁴⁵⁵ kde ESD uvedl, že zaměstnavatelům je samozřejmě ponechána autonomie v řízení jejich interních záležitostí a dodal, že jediným smyslem Směrnice je částečná harmonizace procesů neodmyslitelně náležejících k hromadnému propouštění nikoliv však omezování svobody zaměstnavatelů organizovat jejich podnikatelské aktivity způsobem, který co nejlépe odpovídá jejich potřebám.

Na pozadí vzrůstající transnacionalizace jednotlivých vnitrostátních společností, kdy rozhodnutí ovlivňující zaměstnance v dceřiné společnosti ve státě A je často přijímáno v mateřské společnosti ve státě B, byla Směrnice Rady č. 75/129/EHS novelizována směrnicí č. 92/56/EHS. Směrnice 75/129/EHS ve znění směrnice 92/56/EHS byla konsolidována a znovu vyhlášena pod č. 98/59/ES. K ní se také budou nadále vztahovat všechny odkazy v rámci této kapitoly.

4.1 Věcná a osobní působnost Směrnice

4.1.1 Pojem hromadného propouštění

Článek 1 odst. 1 písm. a) definuje hromadné propouštění jako propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance. Ve věci Komise vs Portugalsko⁴⁵⁶ trval ESD na tom, že pojmu hromadného propouštění⁴⁵⁷ musí být dán komunitární význam, a je nutno ho chápat jako jakékoliv skončení pracovněprávního vztahu proti vůli zaměstnance, a proto bez jeho souhlasu.⁴⁵⁸ Aby se skutečně jednalo o hromadné propouštění stanoví dále Směrnice kvantitativní a časovou podmínku takového propouštění: Počet propuštěných zaměstnanců musí činit:

⁴⁵³ Viz odst. 10 rozsudku ESD C-284/83 (Dansk Metalarbejderforbund and speciál arbejderforbundet i Danmark vs Nielsen&Son Maskin-fabrik A/S in liquidation)

⁴⁵⁴ K tomu viz odst. 21 rozsudku ESD C-449/93 (Rockfon)

⁴⁵⁵ Rozsudek ESD C-449/93 (Rockfon)

⁴⁵⁶ Rozsudek ESD C-55/02

⁴⁵⁷ Přesněji řečeno pojmu „nadbytečnosti“ neboť pojem hromadného propouštění vychází z anglického „collective redundancy“ – doslova přeloženo jako „hromadná nadbytečnost“

⁴⁵⁸ Viz odst. 50 rozsudku ESD C-55/02 (Komise vs Portugalsko)

- a) buď v období 30 dnů
 - a) alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců;
 - b) alespoň 10% z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců;
 - c) alespoň 30% v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců
- b) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotýčných podnicích.

Hromadné propouštění je tak vymezeno alternativně dvěma způsoby a je na vůli členského státu, kterou ze dvou variant si zvolí. Směrnice 92/56/EHS doplňuje, že pro stanovení počtu hromadně propouštěných zaměstnanců (čili takových zaměstnanců, se kterými je pracovní poměr skončen nezávisle na jejich vůli) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele,⁴⁵⁹ z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propouštěných nejméně pět. Což znamená, že jiné formy skončení pracovního poměru jako např. dobrovolný odchod do důchodu, či skončení pracovního poměru dohodou, nebo tam kde je zaměstnanec podněcován s tím, aby souhlasil s propuštěním (výměnou např. za určité finanční výhody)⁴⁶⁰ jsou taktéž zahrnuty pod působnost Směrnice. Takovéto skončení pracovního poměru (resp. výběr nadbytečných zaměstnanců) se však nesmí vztahovat k osobě zaměstnance.⁴⁶¹

Jak vidno, definice hromadného propouštění v sobě obsahuje jak objektivní prvek, spočívající ve stanovení přímého či procentního počtu propouštěných zaměstnanců za určitou dobu, tak subjektivní prvek týkající se nadbytečnosti zaměstnanců.

Návod na správné stanovení počtu propouštěných zaměstnanců poskytl ESD ve věci Rockfon,⁴⁶² kdy byl nucen se nejprve vypořádat s objasněním pojmu „podnik“. Rockfon byl součástí nadnárodního uskupení, v rámci něhož sdílel společné personální oddělení odpovědné za nábor a propouštění zaměstnanců s dalšími třemi společnostmi. Vnitřní předpis společnosti požadoval, aby jakékoliv rozhodnutí o propouštění zaměstnanců bylo učiněno po projednání s personálním oddělením. Mezi 18. a 28. listopadem 1989 propustil

⁴⁵⁹ Generální advokát Tizzano ve svém stanovisku ve věci C-55/02 (Komise vs Portugalsko) hovoří o tzv. „redundancies by assimilation“ což bychom do češtiny mohli přeložit jako „pohlčené propouštění“ tedy jako propouštění, které sice samo o sobě znaky hromadného propouštění nespĺňuje, avšak v kontextu dalšího propouštění již ano (pozn. aut.)

⁴⁶⁰ GA Tizzano ve stanovisku ve věci C-55/02 (Komise vs Portugalsko) odst. 46

⁴⁶¹ K tomu viz Catherine Barnard, EC Employment Law III Edition, Oxford university press 2006, str 674

⁴⁶² Rozsudek ESD C-449/93

Rockfon na 25 zaměstnanců z celkového počtu 162. Rockfon, který se považoval za součást nadnárodního uskupení, nikoliv za samostatnou společnost, připravované propouštění neprojednal ani se zaměstnanci, ani o něm neinformoval příslušný orgán veřejné správy. Předběžná otázka vnitrostátního soudu směřující na ESD byla nasnadě: Lze považovat Rockfon za podnik ve smyslu čl. 1 odst. 1 Směrnice? Pokud ano, bylo hromadné propouštění zaměstnanců provedeno v rozporu s požadavky Směrnice na projednání a informování.⁴⁶³

Ačkoliv Směrnice pojem „podniku“ nevymezuje, ESD ve svém rozsudku uvedl, že tomuto pojmu je nutno dát jednotný komunitární význam, neboť různé jazykové verze Směrnice užívají odlišné pojmy,⁴⁶⁴ které se dají přeložit jako: společnost, podnik, pracovní středisko, či pracoviště. ESD konstatoval, že extenzivní výklad pojmu „podnik“ by umožnil společností náležejícím do stejného uskupení, prakticky znemožnit aplikaci ochranných ustanovení Směrnice tím, že rozhodnutí o hromadném propouštění přijímá „jakýsi“ samostatný, vně společnosti stojící orgán. Mohly by tak uniknout povinnostem spojenými s příslušnými procedurami stanovenými Směrnicí.⁴⁶⁵ ESD proto uvedl, že pojem podnik je nutno vykládat jako jednotku, ke které byl propouštěný zaměstnanec přidělen k výkonu práce.⁴⁶⁶ Pro tuto jednotku tedy není podstatné, zda její management může nezávisle ovlivňovat hromadné propouštění.⁴⁶⁷ Vzhledem k tomu že Dánsko si vybralo pro implementaci Směrnice variantu číslo jedna uvedenou v čl. 1 odst. 1 písm. a) Směrnice, takovýto restriktivní výklad pojmu podnik byl ve prospěch dánských pracovníků. Nicméně v zemích jako je např. Velká Británie, které si pro implementaci Směrnice zvolily druhou z variant v čl. 1 odst. 1 písm. a),⁴⁶⁸ může rozsudek ve věci Rockfon naopak postavení propouštěných zaměstnanců ohrozit. Úžeji pojatá definice podniku by totiž mohla přispět k nesnadnějšímu dosažení hranice 20 propouštěných zaměstnanců.⁴⁶⁹

⁴⁶³ Na tomto místě je vhodné uvést, že sídlo firmy Rockfon bylo v Dánsku, které se rozhodlo (stejně tak jako např. Česká republika) implementovat do vnitrostátního právního řádu první alternativu stanovenou v čl. 1 odst. 1 písm. a) Směrnice (v období 30 dnů nejméně 10 propouštěných v podnicích, které obvykle zaměstnávají 20 až 100 zaměstnanců, 10% propouštěných v podnicích, které obvykle zaměstnávají 100 až 300 zaměstnanců a více než 30% propouštěných v podnicích, které obvykle zaměstnávají nad 300 zaměstnanců)

⁴⁶⁴ Dánsky „virksomhed“, holandsky „plaatselijke eenheid“, anglicky „establishment“, finsky „yritys“, německy „Betrieb“, italsky „stabilimento“ portugalsky „estabelecimento“, španělsky „centro de trabajo“, švédsky „arbetsplats“

⁴⁶⁵ K tomu viz odst. 30 rozsudku ESD C-449/93 (Rockfon)

⁴⁶⁶ K tomu viz odst. 31 rozsudku ESD C-449/93 (Rockfon), kde je citován rozsudek ESD C-186/83 (Botzen)

⁴⁶⁷ Takovýto výklad je navíc podpořen skutečností, že Komise ve svém původním návrhu Směrnice užíla pojem „podnik“ definovaný jako „místní jednotka“ (angl. „local employment unit“) – viz odst. 32 rozsudku ESD C-449/93 (Rockfon)

⁴⁶⁸ Tedy 20 zaměstnanců v jednom podniku v období 90 dnů bez ohledu na počet zaměstnanců podniku.

⁴⁶⁹ K tomu viz Catherine Barnard, EC Employment Law III Edition, Oxford university press 2006, str 676

Ohledně výběru nadbytečných zaměstnanců, je pak pro aplikaci Směrnice rozhodující, že důvod pro propuštění se nesmí vztahovat k osobě zaměstnance. Proto např. skončení pracovního poměru z důvodu spočívajícím v chování zaměstnance (typicky v závažném porušení „pracovní kázně“) je z rozsahu působnosti Směrnice vyloučeno. Na druhou stranu je však působnost Směrnice dostatečně široká, což ESD potvrdil i ve věci *Komise vs Velká Británie*,⁴⁷⁰ kdy shledal, že britská definice pojmu „nadbytečnosti“⁴⁷¹ – zastavení podnikání či odpadnutí nebo snížení požadavků na výkon určitých prací v podniku – byla příliš úzká neboť nepokrývala případy hromadného propouštění, kdy se zaměstnanci byl rozvazován pracovní poměr na základě takových opatření, které nesouvisely s omezením rozsahu podnikání. Také ve věci *Komise vs Portugalsko*⁴⁷² ESD potvrdil, že pokud portugalská definice pojmu „nadbytečnosti“ omezila hromadné propouštění jen na propouštění z důvodu strukturálních, technologických či cyklických změn (jinými slovy jen na takové propouštění, které je výsledkem chtěného a záměrného aktu zaměstnavatele) a vyloučila případy hromadného propouštění z nezbytných důvodů jako je např. zákonná likvidace podniku, zničení podniku požárem či povodní, smrt živnostníka apod. (tedy takové, které se odvíjí nezávisle na projevu vůle zaměstnavatele), potom Portugalsko Směrnici 98/59/EHS implementovalo nesprávně. Není tedy nutné aby důvody rozhodné pro hromadné propouštění jakýmkoliv způsobem odrážely vůli zaměstnavatele.

Směrnice se aplikuje jen v případě, pokud pracovní poměr rozváže zaměstnavatel se zaměstnancem. Pojem zaměstnavatel je konstruován široce v souladu s cílem Směrnice chránit zaměstnance, a proto se vztahuje na všechny typy zaměstnavatelů.⁴⁷³ Tak např. podle italského práva, zaměstnavatelé zabývající se neziskovými aktivitami, jako odborové organizace, politické strany či různé nevládní organizace,⁴⁷⁴ byli z vnitrostátních předpisů, které implementovaly Směrnici, vyloučeni. Ve věci *Komise vs Itálie*⁴⁷⁵ ovšem ESD seznal, že takovéto vyloučení zaměstnavatelů Směrnici odporuje. Na podporu své argumentace Komise odkázala na čl. 1 bod 1 písm. c) směrnice 2001/23/ES o převodech podniků, který stanoví, že tato směrnice se aplikuje na „veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle.“ Ačkoliv ESD ve svých závěrech na směrnici 2001/23/ES neodkázal, jeho dlouhý odkaz na tuto směrnici v rámci odůvodnění při sumarizování argumentů Komise by mohl naznačovat, že ESD přesto určitou

⁴⁷⁰ Rozsudek ESD C-383/92

⁴⁷¹ Angl. „redundancy“

⁴⁷² Rozsudek ESD C-55/02

⁴⁷³ K tomu viz odst. 26 rozsudku ESD C-32/02 (*Komise vs Itálie*)

⁴⁷⁴ Angl. „NGOs“ – non governmental organizations

⁴⁷⁵ Rozsudek ESD C-32/02 (*Komise vs Itálie*)

paralelu mezi ochranou poskytovanou na základě směrnice 2001/23/ES a Směrnice 98/59/EHS vidí.⁴⁷⁶

Pokud je pracovní poměr ukončen ze strany zaměstnance, Směrnice použitelná není⁴⁷⁷ neboť takovéto rozvázání pracovního poměru je za časté v rozporu s přáním zaměstnavatele. Navíc měla-li by se Směrnice vztahovat i na takovéto případy, neúměrně by zaměstnavatele zatěžovala neboť tento by se nemohl žádným způsobem povinností stanovených mu Směrnicí zbavit. To by podle vyjádření ESD ve věci Nielsen⁴⁷⁸ mohlo vést k výsledku, který by byl v rozporu s jedním z cílů Směrnice a tím je vyhnout se hromadnému propuštění, popř. co nejvíce je omezovat. Nicméně jiná situace by byla, kdyby zaměstnavatel, který se rozhodl co nejrychleji ukončit své podnikání, nutil zaměstnance, aby sami dobrovolně skončili pracovní poměr, tak aby se vyhnul povinností uloženým mu Směrnicí.⁴⁷⁹

4.1.2 Případy na které se Směrnice nevztahuje

Směrnice se nevztahuje na:⁴⁸⁰

- a) hromadná propuštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací⁴⁸¹
- b) zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních podniků (nebo v členských státech, které tent pojem neupravují, v odpovídajících subjektech)⁴⁸²
- c) posádky námořních lodí⁴⁸³

Jelikož jsou tyto případy výjimkami z obecného pravidla, musí být interpretovány restriktivně. Původní směrnice 75/129/EHS vylučovala ze své působnosti v čl. 1 odst. 2 písm. d) také zaměstnance s nimiž byl rozvázán pracovní poměr z důvodu skončení činnosti

⁴⁷⁶ K takovému vzájemnému ovlivňování výkladu mezi jednotlivými směrnici viz např. Catherine Barnard, EC Employment Law III Edition, Oxford university press 2006, str 677 nebo např. stanovisko generálního advokáta Tizzana ve věci C-440/00 (Gesmatbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG vs Kühne & Nagel AG & Co. KG) týkající se Evropských rad zaměstnanců

⁴⁷⁷ K tomu viz stanovisko generálního advokáta Tizzana ve věci C-188/03 (Junk) odst. 49

⁴⁷⁸ Rozsudek ESD C-284/83

⁴⁷⁹ K tomu viz stanovisko generálního advokáta Lenze ve věci C-284/83 (Nielsen)

⁴⁸⁰ Za nesplnění správné implementace těchto ustanovení Směrnice byla odsouzena např. belgická vláda v rozsudku ESD C-215/83 (Komise vs Belgie)

⁴⁸¹ Čl. 1 odst. 2 písm. a) Směrnice – Ovšem s výjimkou případů, kdy k by takovýmto propuštěním došlo před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě

⁴⁸² Čl. 1 odst. 2 písm. b) Směrnice

⁴⁸³ Čl. 1 odst. 2 písm. c) Směrnice

podniku na základě soudního rozhodnutí (typicky z důvodu platební neschopnosti). Směrnice 92/56/EHS však tuto výjimku odstranila.⁴⁸⁴ Přesto však současná podoba Směrnice některá zvláštní ustanovení o skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí obsahuje. Dle čl. 3 bod 1 odst. 2, mají členské státy právo se rozhodnout, zda v případě návrhu na hromadné propouštění za těchto okolností je nutno po zaměstnavateli požadovat oznámení této skutečnosti orgánu veřejné moci. Čl. 4 odst. 4 pak dále stanoví, že členské státy v případě hromadných propouštění za těchto okolností, nemusí dle článku 4 (proces oznamování návrhu hromadného propouštění příslušnému orgánu veřejné moci) postupovat.

Ve výčtu výjimek z působnosti Směrnice však chybí případy kdy k propouštění z naléhavých objektivních důvodů či „vis maior“⁴⁸⁵ ESD posuzoval takovouto situaci ve věci Nielsen.⁴⁸⁶ Skutkový stav byl následující: V únoru 1980 zaměstnavatel, firma Nielsen, informoval zástupce zaměstnanců o jeho finančních obtížích. Dne 14. března 1980 následně informoval konkurzní soud, že pozastavuje splácení svých dluhů, a když mu ani nebyla poskytnuta bankovní záruka pro budoucí výplatu mezd, odborová organizace doporučila zaměstnancům, aby nechodili do práce. Dne 25. března 1980 vyhlásil zaměstnavatel platební neschopnost a následujícího dne zaměstnance propustil. Odborová organizace argumentovala, že jakmile zaměstnavatel pocítil finanční obtíže spojené s provozem podniku, měl začít zvažovat možnost hromadného propouštění a plnit povinnosti stanovené mu Směrnicí. Tento právní názor však ESD odmítl a naopak uvedl, že zaměstnavatele nelze postihovat za to, že nesplnil povinnosti stanovené mu Směrnicí protože v dostatečné době dopředu nepředvídal, že u něj může dojít k hromadnému propouštění. Takovýto výklad Směrnice by byl i v přímém rozporu se zněním čl. 1 odst. 2 písm. d), který z působnosti Směrnice právě hromadné propouštění z důvodu „skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí“ vyloučil.⁴⁸⁷ Je však nutno poznamenat, že v současné době logiku těchto argumentů ESD poněkud podkopává skutečnost, čl. 1 odst. 2 písm. d) byl směrnicí 92/56/EHS⁴⁸⁸ odstraněn, což znamená, že vliv „vis maior“ na hromadné propouštění zůstává i s ohledem na novější judikaturu⁴⁸⁹ poněkud nejasná.

⁴⁸⁴ K tomu viz bod 9 výčtu preambule Směrnice 98/59/EHS

⁴⁸⁵ Viz Catherine Barnard, *EC Employment Law III Edition*, Oxford university press 2006, str 678

⁴⁸⁶ Rozsudek ESD C-284/83

⁴⁸⁷ Odst. 6 rozsudku ESD C-284/83 (Nielsen)

⁴⁸⁸ Viz výše

⁴⁸⁹ Srov. rozsudek ESD C-55/02 (Komise vs Portugalsko)

4.2 „Povinnosti zaměstnavatele“

Zaměstnavatel, který zamýšlí provést hromadné propouštění má dvě povinnosti: Zprvé projednat toto hromadné propouštění se zástupci zaměstnanců podle čl. 2 a za druhé oznámit veškeré návrhy na hromadné propouštění orgánu veřejné moci podle čl. 3 a 4 Směrnice.

4.2.1 Projednání se zástupci zaměstnanců

Čl. 2 odst. 1 stanoví, že „pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout shody.“⁴⁹⁰ V následujících řádcích podrobíme toto ustanovení bližšímu zkoumání:

4.2.1.1 „Zamýšlené“ hromadné propouštění

Celý proces projednání je zahájen ve chvíli, kdy zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění a načrtl již určitý projekt směřující k jeho uskutečnění.⁴⁹¹ Od jakého časového okamžiku je však takovéto „zamýšlení“ hromadného propouštění relevantní? Aniz by bylo cokoliv vysvětleno, Směrnice pouze stanoví, že projednání musí být zahájeno „včas.“⁴⁹² ESD ve věci Junk objasnil, že to znamená, že zaměstnavatelova povinnost hromadné propouštění projednat se zástupci zaměstnanců a informovat příslušný orgán veřejné správy, musí být splněna ještě před tím než je samotné rozhodnutí ukončit pracovní poměry zaměstnanců přijato.⁴⁹³ V daném případě, zaměstnankyně, paní Junk, pracovala jako pečovatelka u firmy AWO. Tato firma však vstoupila do likvidace a určený likvidátor následně ke konci června dal paní Junk a většině dalšího personálu výpověď, takže jejich pracovní poměr měl skončit ke konci září 2002. Na konci srpna informoval likvidátor o hromadném propouštění úřad práce. ESD dal ovšem ve svém rozsudku jasně najevo, že zaměstnavatel splnil svou povinnost uloženou mu Směrnicí pozdě, neboť tak učinil až po pojatém úmyslu zaměstnance hromadně propustit. Aby zaměstnavatel splnil projednací a informační povinnost včas, musí tak učinit před přijetím rozhodnutí o hromadném propouštění.⁴⁹⁴ Naproti tomu, projev vůle směřující ke skončení pracovního poměru, typicky předání výpovědi, je již učiněn na základě přijatého rozhodnutí o propouštění a skončení

⁴⁹⁰ Důraz je tedy kladen na „včasnost“ a „dosažení shody“; K tomu viz také např. Úmluva MOP č. 158 o hromadném propouštění

⁴⁹¹ K tomu viz odst. 36 rozsudku ESD C-188/03 (Junk)

⁴⁹² V angl. verzi směrnice „in good time“

⁴⁹³ Viz odst. 37 rozsudku ESD C-188/03 (Junk)

⁴⁹⁴ Slovy GA Tizzano v jeho stanovisku k věci C-188/03 ve fázi, kdy je propouštění teprve „plánováno“

pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby není ničím víc než jeho zamýšleným následkem. Pokud by projednání hromadného propouštění se zástupci zaměstnanců mělo proběhnout až po přijetí zaměstnavatelova rozhodnutí o hromadném propouštění, účel Směrnice, který spočívá v předcházení takovému propouštění či přinejmenším v redukování počtu propouštěných zaměstnanců, by nemohl být dost dobře naplněn.

ESD tak uzavřel, že právní skutečnost, na základě níž dochází k propouštění spočívá ve vyjádření zaměstnavatelova úmyslu skončit pracovní poměr (tj. dát výpověď⁴⁹⁵) s tím, že zaměstnavatel nemůže takto skončit pracovní poměr dříve než začal plnit projednací a informační povinnost. Formulace „začal plnit“ odpovídá faktu, že ESD nepožaduje, aby uplynula celá doba, kterou vnitrostátní právo pro projednání může vyhrazovat. Smyslem Směrnice, jak uvedeno shora, není bránit propouštění, ale dobrat se shody.

Jedním z aplikačních důsledků Směrnice je to, že ochranná ustanovení se nepoužijí v případě, kdy k hromadnému propouštění dojde aniž by bylo zaměstnavatelem zamýšleno,⁴⁹⁶ jak např. ESD naznačil ve shora rozebíraném případě Nielsen.⁴⁹⁷ Směrnice neukládá zaměstnavateli žádnou povinnost hromadné propouštění „předvídat“ ani nevyjmenovává okolnosti za nichž by zaměstnavatel musel hromadné propouštění zvažovat. Na druhou stranu však toto soudní rozhodnutí zvýhodňuje zaměstnavatele jehož podnik je ekonomicky rozvrácen, a který hromadné propouštění neplánuje, ačkoliv ze všech okolností je zjevné, že u něj k takovému propouštění bude muset dojít. Pro futuro tak bude velmi zajímavé jak se ESD k této otázce opětovně postaví.

4.2.1.2 Projednání se zástupci zaměstnanců

„Zástupci zaměstnanců“ jsou ve smyslu Směrnice zástupci podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.⁴⁹⁸ Tato definice umožňuje, aby projednání hromadného propouštění proběhlo např. i s radami zaměstnanců zakládaných v Holandsku či Německu, s francouzskými comité de' entreprise, i specifickými orgány kolektivního vyjednávání ve Velké Británii, Irsku či Dánsku.⁴⁹⁹

⁴⁹⁵ Angl. "notice of dismissal", něm. „Kündigung“

⁴⁹⁶ Čl. 2 odst. 1 Směrnice „a contrario“

⁴⁹⁷ Rozsudek ESD C-284/83

⁴⁹⁸ Čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice

⁴⁹⁹ K tomu viz blíže Hepple B. A.: Community Measures for the Protection of Workers on Dismissal, Commonlaw review 1977,

4.2.1.3 Předmět projednání

Projednány musí být minimálně dva okruhy záležitostí: Za prvé způsoby a prostředky pomocí nichž by bylo možno vyhnout se hromadnému propouštění či alespoň omezit počet propouštěných zaměstnanců a za druhé možnosti zmírnění následků hromadného propouštění využitím sociálních opatření jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení a přeškolení propouštěných zaměstnanců.⁵⁰⁰ Jedná se o určitý odstín tzv „sociálního plánu“ který zná německá právní úprava – tj. zvláštní plán hromadného propouštění, který je sjednáván v právně závazných smlouvách uzavíraných mezi vedením společnosti a radou zaměstnanců s cílem kompenzovat či omezit ekonomické dopady na zaměstnance v případě podstatných změn v podniku.⁵⁰¹ Skutečnost, že vyhnout se hromadnému propouštění je uvedeno ve výčtu na prvním místě přeci jen svědčí o tom, že autoři Směrnice nepředpokládali, že by hromadné propouštění mělo v konečném důsledku nastat a považovali vyhnoutí se hromadnému propouštění přinejmenším za stejně významné jako garantování zvláštních práv těm zaměstnancům, kterých se propouštění dotkne.⁵⁰²

Vzhledem k tomu, že Směrnice klade důraz na projednání a nejen na informování, obsahuje také ustanovení, které má zajistit, aby projednání bylo skutečně efektivní. Totiž, aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, zaměstnavatel je povinen jim⁵⁰³ včas během projednání poskytnout veškeré související informace a „v každém případě“ písemně sdělit:⁵⁰⁴

- a. důvody plánovaného propouštění;
- b. počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propouštěni;⁵⁰⁵
- c. počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni;
- d. dobu kdy se má propouštění uskutečnit.

Do tohoto výčtu přidala Směrnice 92/56/EHS další dva body:

⁵⁰⁰ Viz čl. 2 bod 2 Směrnice

⁵⁰¹ Viz Catherine Barnard, EC Employment Law III Edition, Oxford university press 2006, str 681

⁵⁰² K významu vyhnoutí se hromadnému propouštění viz odst. 38 rozsudku ESD C-188/03 (Junk)

⁵⁰³ A to nejen uvnitř podniku, neboť pro úplnost je nezbytné dodat, že ve smyslu bodu 2 přílohy směrnice 94/45/EHS mají výslovné právo na to být o hromadném propouštění informovány i Evropské rady zaměstnanců

⁵⁰⁴ Čl. 2 bod 3 písm. b) Směrnice

⁵⁰⁵ Jak vidno, díky tohoto ustanovení poněkud v rozporu s ust. Čl. 2. bod 1 a 2 Směrnice automaticky počítá s tím, že hromadné propouštění je „hotová věc“

- e. kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc;
- f. předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

Nejdůležitějším dodatkem, který Směrnice 92/56/EHS přinesla je, že povinnost projednání hromadného propouštění se zástupci zaměstnanců musí zaměstnavatel splnit bez ohledu na to, zda rozhodnutí o hromadném propouštění bude přijímat přímo on nebo podnik, který jej ovládá. Zaměstnavatel se tak při nesplnění této povinnosti nemůže bránit odkazem na to, že mu mateřská společnost neposkytla nezbytné informace.⁵⁰⁶ Jak již bylo naznačeno shora, toto ustanovení bylo do Směrnice zavedeno ve světle rostoucí transnacionalizace obchodních společností. Jak podotkla Evropská Komise, odstranění národních hranic vedlo k masové reorganizaci společností, včetně nezanedbatelného nárůstu mezinárodních převzetí podniků, fúzí či vzniku společných podniků (joint-ventures),⁵⁰⁷ následkem čehož mohou být rozhodnutí ovlivňující složení pracovní síly přijímány ovládajícím podnikem, který nemusí mít sídlo ve stejném členském státě jako podnik ovládaný, dokonce může sídlit i za hranicemi Evropského společenství. Nemožnost exteritoriálního působení Směrnice je tedy kompenzována tím, že povinnost získat relevantní informace leží na bedrech ovládaného podniku.⁵⁰⁸

4.2.1.4 „S cílem dosáhnout shody“

Odkaz na „projednání s cílem dosáhnout shody“ stírá rozdíl mezi projednáním a kolektivním vyjednáváním. Tuto skutečnost také potvrzuje ESD ve věci Junk⁵⁰⁹ kde naprosto jednoduše říká: „Zdá se, že čl. 2 Směrnice ukládá povinnost vyjednat,“⁵¹⁰ Dále přidává, že pokud by byl zaměstnavatel oprávněn skončit pracovní poměry již během vyjednávání (projednání) nebo dokonce hned na jeho počátku, účinek takto stanovené povinnosti

⁵⁰⁶ Čl 2 bod 4 Směrnice

⁵⁰⁷ Podle zjištění Evropské komise se počet fúzí či převzetí a nových nabytí podniků prováděných tisícovkou nejlepších evropských průmyslových společností každé tři roky během osmdesátých let zdvojnásobil, když vzrostl z 209 v letech 1984-85 na 492 v letech 1988-89 ; K tomu viz XX. Zpráva Evropské Komise o obchodně-soutěžní politice

⁵⁰⁸ Na okraj lze poznamenat, že tato zásada ovládající výklad působností Směrnice je v přímém rozporu s principem ovládajícím působnost směrnice 94/45/ES o Evropských radách zaměstnanců, kde jsou kolektivní práva garantována naopak jen vůči centrálnímu vedení a to právě v době, kdy je u nadnárodních holdingových společností patrná tendence směrem k decentralizaci rozhodovacích procesů. K tomu viz Catherine Barnard, EC Employment Law III Edition, Oxford university press 2006, str 682

⁵⁰⁹ Rozsudek ESD C-188/03

⁵¹⁰ Viz odst. 44 a násl. rozsudku ESD C-188/03

povinnosti by tím mohl být nivelizován. Zcela logicky je totiž pro zástupce zaměstnanců mnohem více obtížnější dosáhnout odvolání hromadného propouštění když už je o něm rozhodnuto hned na začátku jednání, než když je teprve v průběhu jednání zvažováno. Proto, jak uzavírá ESD, pracovní poměry mohou být ukončeny jedině až po skončení projednacího řízení podle čl. 2 Směrnice.

4.2.2 Oznámení příslušnému orgánu veřejné moci

Čl. 3 odst. 1 Směrnice ukládá zaměstnavatelům administrativní povinnost písemně informovat „příslušný orgán veřejné moci“ o veškerých návrzích na hromadné propouštění.⁵¹¹ Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců stanovených v čl. 2 Směrnice, zejména důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.⁵¹² Členské státy mohou nicméně stanovit, že v případě návrhu na hromadné propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí musí zaměstnavatel písemně oznámit tuto skutečnost příslušnému orgánu veřejné moci pouze na jeho žádost.⁵¹³ Zaměstnavatel musí zároveň kopii oznámení předat i zástupcům zaměstnanců, kteří k němu mohou zaslat příslušnému orgánu svoje připomínky.

Navrhované hromadné propouštění nemůže být v zásadě účinné dříve než 30 dní po oznámení dle čl. 3 odst. 1 Směrnice. Ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní doby tímto však nejsou dotčena. Tento dovětek v čl. 4 bodu 1 Směrnice znamená ochranu pro příslušná vnitrostátní ustanovení o výpovědních dobách, které jsou delší než 30 denní lhůta uvedená ve Směrnici. Vnitrostátní doba se tak de facto prodlužuje.⁵¹⁴ Smyslem odkladu účinků hromadného propouštění dle čl. 4 Směrnice má být poskytnutí lhůty příslušným orgánům veřejné moci, tak, aby mohly najít řešení obtíží vyplývajících z hromadného propouštění. Na první pohled by se mohlo zdát, že není zcela jasné zda má státní orgán zasáhnout tak, aby se snažil hromadnému propouštění zabránit, nebo aby se spíše připravil na jeho následky v podobě vysoké nezaměstnanosti. Dle mého názoru již ze

⁵¹¹ Není bez zajímavosti, že např. ve Francii nebo v Holandsku mají příslušné orgány veřejné moci (úřady práce) tradičně svěřeny širokou pravomoc schvalovat nebo zakazovat propouštění nadbytečných zaměstnanců a proces oznamování hromadného propouštění je tak doplněn vydáváním tzv. „povolenek k propouštění“, bez nichž k takovému propouštění nedojde. Takovýto princip, ale při schvalování směrnice přijat nebyl. Viz Catherine Barnard, *EC Employment Law III Edition*, Oxford university press 2006, str. 683

⁵¹² Čl. 3 odst. 2 Směrnice

⁵¹³ Toto ustanovení bylo do čl. 3 Směrnice přidáno Směrnici č. 92/56/EHS

⁵¹⁴ K praktickému provedení tohoto čl. do českého vnitrostátního práva viz § 63 ZPr.

smyslu a účelu Směrnice jímž, jak ESD podotkl ve věci Junk⁵¹⁵, není bránit propouštění, ale dobrat se shody při jeho provádění, vyplývá, že role příslušného orgánu je spíše na poli zmírňování dopadů hromadného propouštění.⁵¹⁶

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu státní moci pravomoc zkrátit shora uvedenou 30-ti denní lhůtu. Nicméně pokud je takto stanovená původní doba kratší než 60 dnů, mohou členské státy také udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc prodloužit původní lhůtu na 60 dnů po oznámení, jestliže hrozí, že problémy související s navrženým hromadným propouštěním nebude možné v původní době vyřešit. O tomto prodloužení a zejména jeho důvodu musí být zaměstnavatel (nikoliv však zástupci zaměstnanců) před uplynutím 30 denní lhůty informován.⁵¹⁷

4.2.3 Implementace Směrnice a sankce v případě porušení předpisů upravujících hromadné propouštění

Stejně jako směrnice č. 2001/23/ES o převodech podniků, Směrnice o hromadném propouštění stanoví pouze minimální standardy, které musí být ze strany členských států při implementaci Směrnice dodrženy.⁵¹⁸ Členskými státům není v žádném případě bráněno, aby přijímaly předpisy nebo podporovaly uplatňování kolektivních smluvních ustanovení příznivějších pro zaměstnance. Co se týče zajišťování bezvadného provádění Směrnice do vnitrostátních právních řádů je ESD nekompromisní. Ve věci Komise vs Belgie⁵¹⁹ dal jasně najevo, že:

„Členské státy musí splnit povinnosti stanovené Směrnicí v každém ohledu a nemohou se dovolávat žádných vnitrostátních předpisů, praxí či okolností, které by mohly ospravedlnit jejich nedodržení.“

⁵¹⁵ Viz výše

⁵¹⁶ Stejný názor zastává i GA Tizzano v jeho stanovisku ve věci Junk (C-188/03) Die něj totiž konzultace hromadného propouštění se zástupci zaměstnanců a oznámení hromadného příslušnému orgánu státní moci tvoří dva oddělené navzájem navazující procesy, který každý slouží jinému účelu: „...Oznámení hromadného propouštění příslušnému orgánu státní moci se na rozdíl od projednávání hromadného propouštění se zástupci zaměstnanců nevztahuje principiálně k podstatě hromadného propouštění, ale spíše na jeho následky či problémy s ním spojené.“

⁵¹⁷ Čl. 4 bod 3 Směrnice

⁵¹⁸ Čl. 5 Směrnice

⁵¹⁹ Viz Rozsudek ESD C-215/83

Belgická vláda tak neuspěla se svým argumentem, že ve skutečnosti bylo řádným neprovedením Směrnice zasaženo pouze minimum zaměstnanců, kteří navíc byli chráněni i jinými formami sociálního zabezpečení.⁵²⁰

Směrnice 75/129/EHS, resp. 98/59/EHS neobsahuje výslovné ustanovení o sankcích⁵²¹ v případě, že zaměstnavatel nesplní všechny povinnosti na něj kladené v souvislosti s hromadným propouštěním. Nicméně ESD ve věci Komise vs Velká Británie⁵²² potvrdil, že členské státy jsou povinny zajistit, aby porušení komunitárního práva bylo penalizováno stejným procesním a hmotněprávním způsobem jako případě jakýchkoliv jiných přestupků v rámci vnitrostátního práva a sankce by dokonce měly obsahovat dostatečný odstrašující účinek.⁵²³

⁵²⁰ Stejně tak nebyla ani úspěšná italská vláda s argumentem, že i když v některých úsecích nebyla Směrnice dokonale provedena, italský právní systém jako celek vytváří takové podmínky a procesní postupy, které umožňují dosažení cílů Směrnice jiným způsobem (K tomu viz rozsudek ESD C-91/81)

⁵²¹ Pouze se v čl. 6 směrnice 98/59/ES stanoví, že členské státy jsou povinny zajistit, aby zástupci zaměstnanců a nebo zaměstnanci měli k dispozici správní nebo soudní řízení sloužící k prosazení závazků podle této směrnice.

⁵²² Rozsudek ESD C-383/92

⁵²³ Viz např. rozsudek ESD C-14/83 (Colson), rozsudek ESD C-200/91 (Ciorolli) C 200/91, rozsudek ESD C-152/84 (Marshall), rozsudek ESD C 177/88 (Dekker) nebo rozsudek ESD C-180/95 (Draehmpaehl)

Závěr

1 K české úpravě skončení pracovního poměru

Základní důvod pro legitimní ukončení pracovního poměru vyplývá ze samotného smyslu zaměstnavatelské činnosti, tj. činnosti při níž se zaměstnanec svou prací podle pokynů zaměstnavatele a za mzdu, podílí na plnění jeho úkolů. Je to tedy činnost, která nutně musí přinášet zisk převyšující náklady. Nemůže-li se zaměstnanec z nejrůznějších důvodů podílet na plnění úkolů zaměstnavatele, nebo není-li jeho činnost efektivní (případně tak efektivní jak by mohla být), je zde vždy legitimní důvod pro ukončení pracovního poměru. Právo tak uznává, určité ospravedlnitelné důvody, při kterých zaměstnanec či zaměstnavatel může obvykle přistoupit k rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnanec, pokud chce ukončit pracovní poměr, má svou roli velmi usnadněnu. To proto, že žádná osoba nemůže být k jakémukoliv výkonu práce nucena.⁵²⁴ Ukončit pracovní poměr tak zaměstnanec může bez jakéhokoliv důvodu k jakémukoliv datu dohodou, výpovědí s nutností dodržení zákonné výpovědní doby a při naplnění jednoho ze dvou zákonných důvodů bezprostředně, a to okamžitým zrušením. Skončit pracovní poměr může také bez udání důvodu okamžitým zrušením ve zkušební době.

Zaměstnavateli dává zákoník práce ke skončení pracovního poměru k dispozici stejný výčet právních úkonů jako zaměstnanci, ovšem tentokrát již za podstatně přísnějších podmínek. V tomto případě se tak nejvíce projevuje ochranná funkce pracovního práva, která je odrazem nerovného ostavení obou stran pracovněprávního vztahu. Nejméně komplikovaný způsob skončení pracovního poměru se stejnými požadavky jako u zaměstnance je dohoda. Při okamžitým zrušení pracovního poměru musí být naplněn taktéž jeden ze dvou (odlišných) zákonných důvodů, které pro tyto účely zákoník práce stanoví. Bez udání důvodu může zaměstnavatel se zaměstnancem jednostranně skončit pracovní poměr jen ve zkušební době. Rozvázat pracovní poměr výpovědí, která je zdaleka nejčastějším právním úkonem jež směřuje ke skončení pracovního poměru však zákoník práce umožňuje zaměstnavateli jen z taxativně uvedeného okruhu důvodů v § 52 písm. a) až f) ZPr., přičemž konstrukce těchto důvodů, zůstala po téměř čtyři desetiletí nezměněna. Jsou tedy tyto důvody pro zaměstnavatele postačující?

⁵²⁴ Srov. čl. 9 odst. 1 LZPS

Zásadním problémem dodnes platné a účinné právní úpravy skončení pracovního poměru je její antiliberalnost a kasuistika. Je třeba si uvědomit, že tato úprava zůstala novým zákoníkem práce prakticky nedotčena a v totožné podobě existuje již od r. 1965. Není tedy divu, že se stává terčem kritiky jak odborné, tak laické veřejnosti. Nové ekonomicko-sociální poměry na počátku 21. století vyžadují ke skončení pracovního poměru zejména ze strany zaměstnavatele daleko flexibilnější přístup.

Právní úprava počátku šedesátých minulého století nepočítala a ani nemohla počítat s řadou takových skutečností jako je např. existence malých zaměstnavatelů, bohatší ekonomický život a větší závislost zaměstnavatelů na něm. Nezbytným předpokladem pro dosažení zisku zaměstnavatele je v současné době především dobrá koordinace práce a rychlý přístup k informacím. Proto narůstá význam komunikace mezi zaměstnanci, zaměstnavatelé kladou důraz na jejich schopnost pracovat v týmu, motivovat sama sebe i ostatní a nalézat pohotová řešení. Jakým způsobem však může zaměstnavatel propustit zaměstnance, který takovéto požadavky nespĺňuje v krátkém časovém horizontu, tak aby pro něj jednak zaměstnanec nebyl zbytečnou zátěží a zároveň mohl okamžitě na jeho místo přijmout náhradu bez toho aniž by utrpěl finanční ztrátu v podobě např. ztráty zakázky, když dle současné právní úpravy musí nejprve dát stávajícímu zaměstnanci příležitost v přiměřené lhůtě odstranit jeho nedostatky v práci?

Také výpovědní důvod „zrušení zaměstnavatele nebo jeho části,“ způsobuje v praxi zaměstnavatelům četné problémy. Snaží se pod něj zařadit řadu strukturálních změn, u kterých není jasno, zda je pod tento výpovědní důvod subsumovat lze. Činí tak proto, že zákoník práce zaměstnavatelům jinak neumožňuje zohlednit tyto skutečnosti při skončení pracovních poměrů (např. přerušování podnikání, zaměstnavatelova ztráta oprávnění k výkonu činnosti). Právní jistotě taktéž nepřidává užití tohoto pojmu ve dvou naprosto odlišných situacích – jednak při skončení pracovního poměru a jednak při převodu podniku zaměstnavatele či jeho části na nový subjekt za současného zachování práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Nejasnosti, byť v menší míře, jsou spojeny také s další skupinou výpovědních důvodů – přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Co je možno považovat za přemístění zaměstnavatele? Judikatura Nejvyššího soudu zčásti odpovídá na tuto otázku, nemělo by se však jednat, o vyčerpávající odpověď.

Příliš formalistická a rigidní se také jeví úprava výpovědních důvodů spočívajících v nezpůsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci na základě jeho nepříznivého

zdravotního stavu. Proč v této souvislosti striktně požadovat lékařské posudky, které mohou vypracovávat jen zařízení závodní preventivní péče a mohou být potvrzovány pouze příslušnými správními orgány, když např. německá úprava ukazuje, že daleko schůdnější cesta spočívá v subsumpci těchto důvodů pod tzv. důvody spočívající v osobě zaměstnance?

Podíváme-li se dále např. na institut okamžitého zrušení pracovního poměru, lze důvody pro jeho užití ať již ze strany zaměstnavatele či zaměstnance souhrnně definovat jako důvody, které jsou takového rázu, že ani po jedné straně pracovního poměru nelze spravedlivě požadovat, aby nadále pokračovaly v pracovním poměru byť jen po čas výpovědní doby. Proč tedy neumožnit v zákoníku práce jejich obecné vymezení?

Stručně řečeno lze tedy říci, že v oblasti skončení pracovního poměru je nutno připustit větší míru svobody jednání pro oba účastníky pracovního poměru, důvody pro jednostranné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele sice taxativně vymežit (aby byla dodržena ochranná funkce pracovního práva), ale zároveň dostatečně zobecnit a současně poskytnout určitý návod jakým způsobem subsumovat skutkový stav pod ten který výpovědní důvod, popř. důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Nezanedbatelnou roli také třeba propůjčit soudní judikatuře, která musí mít při vymezení důvodů pro jednostranné rozvázání pracovního poměru, ať již ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, poslední slovo. I když v případě vymezení obecných pojmů užitých zákonem za pomoci soudní judikatury jde o proces velmi náročný a zdlouhavý.

1.1 Náměty de lege ferenda

1.1.1 K výpovědním důvodům ze strany zaměstnavatele obecně

Nedostatkem dnešní právní úpravy, který způsobuje problémy jak zaměstnavatelům tak částečně i zaměstnancům, je přílišné rovnostářství. Ochranná ustanovení zákoníku práce se aplikují úplně stejně jak na velké zaměstnavatele, tak na malé zaměstnavatele, kteří zaměstnávají třeba jen jednoho zaměstnance.⁵²⁵ Co se týká ochrany proti jednostrannému skončení pracovního poměru, bylo by vhodné připustit u malých zaměstnavatelů (např. zaměstnávajících méně než 5 zaměstnanců v pracovním poměru),

⁵²⁵ Evropská unie se snaží přitom podporovat rozvoj malých a středních podniků (zaměstnavatelů). K tomu viz např. čl. 137 odst. 2 druhá věta smlouvy o založení Evropského společenství.

zvláštní úpravu jednostranného skončení pracovního poměru, např. možnost zaměstnavatele skončit pracovní poměr bez udání důvodů⁵²⁶ či spíše obecně umožnit jakémukoliv zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď bez ospravedlnitelného důvodu,⁵²⁷ která by musela být kompenzována finančním odškodněním např. v podobě zvlášť vysokého odstupného. Takováto úprava by nebyla prospěšná pouze pro zaměstnavatele, ale taktéž pro zaměstnance, vždyť *conditio sine qua non* pro trvání pracovního poměru je zájem obou stran na jeho trvání. Pokud tento zájem jedna ze stran pozbude, pak i v případě, že vyhraje spor určení o neplatnosti skončení pracovního poměru, dále v takovémto vztahu setrvávat nechce. Zejména zaměstnanec se poté spokojí finanční kompenzací v podobě náhrady mzdy, kterou mu soud přizná za dobu, která uplynula od neplatného skončení pracovního poměru. Z tohoto pohledu by tedy výpověď bez ospravedlnitelného důvodu, byla rozumným řešením, které by navíc mohlo předcházet mnohým soudním sporům o platnost výpovědi.⁵²⁸

V kolektivní smlouvě nebo v písemné dohodě zaměstnance a zaměstnavatele by navíc mohlo být umožněno stanovit, že v případě určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru tento poměr neskončí. Přínosné by tedy také bylo rozšíření prostoru pro kolektivní vyjednávání i do oblasti skončení pracovního poměru. Úprava v kolektivní smlouvě by přitom nemusela jít nutně pouze nad zákoníkem práce garantovanou úroveň, a stanovit přísnější podmínky výpovědi nebo větší odškodnění pro zaměstnance, ale mohla by jít také níže (jako např. ve Švédsku nebo Itálii), tedy do určité míry zbavit zaměstnance určitých nároků.

1.1.2 Ke konstrukci jednotlivých výpovědních důvodů

V souvislosti s konstrukcí jednotlivých výpovědních důvodů, nemohu odhlédnout od přehledu námětů ke koncepčním změnám zákoníku práce tak jak jsou v podobě zásad a na některých místech i v paragrafovaném znění publikovány na internetových stránkách

⁵²⁶ Inspisovat se lze v § 23 německého Kündigungsschutzgesetz nebo např. v § 105 ve spojení s § 40 odst. 1 rakouského ArbVG

⁵²⁷ Tzv. „unfair dismissals“ jsou za našimi hranicemi velmi běžné např. v Německu či Velké Británii. Zjednodušeně řečeno se jedná o možnost zaměstnance, který je propouštěn bez zákonného důvodu, zvolit si mezi dvěma alternativami, buď podat žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru k příslušnému soudu, nebo nechat lhůtu k podání žaloby marně uplynout a na oplátku od zaměstnavatele obdržet finanční odškodnění (jak v Británii tak Německu je pak dokonce zákonem regulována i výše příslušného odškodnění). V případě Německa činí např. polovinu měsíčního výdělku za každý rok existence pracovního poměru. Obdobné závěry lze sledovat judikatuře britských soudů, které na tuto problematiku navíc nahlízejí z pozice ochrany oprávněných zájmů zaměstnance, sice, že zaměstnanec, kterému byla dána výpověď nelze proti jeho vůli nutit, aby vykonával dosavadní práci, je však třeba zachovat jeho hmotné zabezpečení, v tomto případě v podobě odškodnění za ztrátu výpovědní doby. K tomu viz blíže např. Dütz *W.: Arbeitsrecht*. 4. Auflage, C.H. Beck, 2004, str. 120 a násl., či Bowers & Honeyball, *Textbook on labour law*, Blackstone Press, 2000, str. 71 a násl.

⁵²⁸ K tomu stov obdobně Bělina M.: *České pracovní právo po novém zákoníku práce*, Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám, ASPI – Wolters Kluwer, 2009, str. 79

Ministerstva práce a sociálních věcí.⁵²⁹ Tento materiál je výsledkem expertní práce týmu odborníků a předkládá několik možných variant řešení nového vymezení výpovědních důvodů.

Mně nejbližší variantou je pak generelní vymezení jednotlivých výpovědních důvodů, kdy výpovědní důvody užitě v dosavadním ust. § 52 písm a) – f) ZPr. jsou v podstatě zobecněny na důvody spočívající v provozních potřebách zaměstnavatele, v osobě zaměstnance a na důvody spočívající v porušení zaměstnancovy povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Tento výčet výpovědních důvodů by však bylo potřeba (jak shora naznačeno) pojmout taxativně a následně ke každému z těchto tří důvodů uvést nezbytná výkladová pravidla tak aby zaměstnavatel byl sto použít v dané situaci adekvátní důvod. Tato výkladová pravidla by zároveň sloužila jako určitá abstraktní hypotéza, pomocí níž by tuto normu mohla dotvářet i soudní judikatura.

Je zřejmé, že pod provozní potřeby zaměstnavatele by bylo lze zahrnout veškeré organizační změny, zrušení zaměstnavatele či jeho části, ale i např. přerušeni podnikání, které doposud zákon ani judikatura jako důvod pro skončení pracovního poměru nepovažovala. Stejným způsobem pak lze pod tento důvod podřadit i nadbytečnost zaměstnance, pokud jeho postradatelnost není jen dočasná. V této souvislosti lze podotknout, že by bylo velmi vhodné, aby zákonodárce demonstrativně stanovil podle jakých kritérií má zaměstnavatel provádět výběr nadbytečných zaměstnanců. Jako kritérium nadbytečnosti by bylo možno doporučit kvalifikaci, schopnosti, pracovní výsledky zaměstnance, či dobu jeho setrvání u zaměstnavatele. Vítaná by přitom byla také taková úprava, která by umožnila sociálním partnerům (stejně jako např. ve Švédsku či Velké Británii⁵³⁰) dojednat v kolektivní smlouvě vlastní kritéria výběru nadbytečných zaměstnanců. Nesměla by samozřejmě být diskriminační a byla by podrobena kontrole obecných soudů.

Pod důvody spočívající v osobě zaměstnance půjdou lehce subsumovat takové skutečnosti, které spočívají v nesplňování zaměstnavatelových požadavků či nároků

⁵²⁹ Viz bližie <http://www.mpsv.cz/cs/5756>

⁵³⁰ Dispozitivní povahu v tomto ohledu mají např. některá švédská zákonná ustanovení upravující posloupnost podle služebního stáří při výpovědi podmíněné organizačními změnami, kritéria, podle kterých se vybírají zaměstnanci určeni k propouštění, nebo některé nároky na znovuzaměstnání. Ani takováto ujednání však nesmí mít diskriminační povahu a jsou postavena pod kontrolu soudní moci. Rovněž v kolektivních smlouvách ve Velké Británii lze nalézt úpravu kritérií výběru při výpovědi z organizačních důvodů. V Itálii lze kolektivní smlouvou odchýlit od obecně platných předpisů v případě převodu podniku na zaměstnavatele a dojednat, že tento převod může být důvodem ke skončení pracovněprávních vztahů. Nebo může být dojednáno, že nabyvatel (nový zaměstnavatel) může znovuzaměstnat některé ze zaměstnanců, kteří v převedeném podniku dříve pracovali. Viz. EUROPÄISCHE KOMMISSION: Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Belgium, 1997, s. 62 a 64.

kladených právními předpisy na odbornou způsobilost zaměstnance, v zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance pro výkon dané práce. Zároveň sem, ale budou patřit i takové důvody spočívající např. v dlouhodobé nemoci⁵³¹ zaměstnance pokud bude v příčinné souvislosti s podstatnou ekonomickou újmou zaměstnavatele.

Výpověď z třetího důvodu spočívajícím v porušení zaměstnancovy povinnosti vyplývající z pracovnímu poměru pak de facto odpovídá jejímu současnému vymezení v ust. § 52 písm. g) přičemž však by již nestanovil nic o intenzitě takového porušení. Nicméně dle mého názoru výkladová pravidla z hlediska intenzity porušení právní povinnosti by bylo na místě přejmout ze současné právní úpravy, tak, aby bylo lze tento důvod odlišit od důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru k nimž má velmi blízko. Pod něj by pak mohlo být podřazeno takové jednání zaměstnance spočívající v neomluvené absenci, porušení loajality, sexuálním obtěžování apod.

1.1.3 K délce výpovědní doby

Současné české pracovní právo přistupuje při vymezení délky výpovědní doby naprosto stejně k zaměstnancům jejichž pracovní poměr trval po dlouhou dobu jakož i k těm jejichž pracovní poměr trval např. méně než jeden rok. Přitom běžnou praxí např. ve Velké Británii, Německu, Belgii, Finsku, ale i Maďarsku či Polsku je odstupňování délky výpovědní doby podle délky trvání pracovního poměru. Jiným praktickým řešením při vymezení výpovědní doby může být stanovení její základní doby popř. stanovení i možnosti jejího zkrácení pro jednotlivé zaměstnance za současného přiznání odstupného, které by jim pro tento případ musel zaměstnavatel vyplatit odstupňovaně jednak podle míry délky trvání pracovního poměru a jednak dle míry zkrácení výpovědní doby.

1.1.4 K okamžitému zrušení pracovního poměru

Zahraniční literatura velmi často hovoří o nezbytném předpokladu pro existenci pracovního poměru v podobě vzájemné důvěry mezi stranami.⁵³² Institut okamžitého zrušení pracovního poměru má představovat nejzazší prostředek rozvázání pracovněprávního vztahu právě pro případ, že takováto důvěra je narušena zvlášť závažným způsobem a nelze po jedné či druhé straně pracovněprávního vztahu spravedlivě požadovat, aby pracovní

⁵³¹ Srov. k tomu např. rozsudek ESD C-13/05 (Navas) kde ESD výslovně potvrdil, že skončení pracovního poměru z důvodu nemoci není projevem diskriminace (ke skutkovému stavu viz blíže část druhá této práce)

⁵³² Britské soudy v této souvislosti používají termín „trust and confidence“ srov. Bowers & Honeyball, Textbook on labour law, Blackstone Press, 2000, str. 71 a násl.

poměr trval i nadále. Zobecněním důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru na úroveň, „...že již nelze po zrušujícím spravedlivě požadovat trvání pracovního poměru byť po výpovědní dobu...“⁵³³ by zákon opětovně umožnil soudní judikatuře adekvátní dotvoření takovéhoho důvodu pro praktické situace, které vyplývají z pracovního života a které nelze v normě kasuisticky obejmout. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele by soudy při rozhodování zajisté hodnotily míru intenzity „porušení důvěry“ obdobně jako doposud „intenzitu porušení povinnosti.“ Porušení povinnosti a její intenzita by však již nebyla jediným hlediskem při rozhodování.

2 Ke komunitární úpravě skončení pracovního poměru a implementaci jednotlivých směrnic ES do českého pracovního práva

Podstata komunitární úpravy (a to nejen) skončení pracovního poměru spočívá v omezování smluvní volnosti stran pracovněprávního vztahu a v poskytování zvýšené ochrany zaměstnancům v určitých modelových situacích. Takováto úprava je odrazem skutečnosti, že zejména ve „starých“ členských státech EU na mnoha místech platila a platí liberální úprava pracovněprávních vztahů, která je, k újmě zaměstnanců, korigována pouze minimálními legislativními zásahy. Výsledkem transpozice příslušných komunitárních směrnic má tedy být určitá modifikace pracovněprávních úprav národních států. V ČR je však naopak často kogentní úprava pracovněprávních vztahů daleko přísnější než ta „evropská,“ popř. je transpozicí směrnic ještě dále utužována. Toto je velmi dobře patrné například v případech ochrany před propouštěním těhotných žen a žen – matek během mateřství, kdy česká právní úprava překračuje minimální standardy takto poskytované ochrany. Tyto ženy dle českého pracovního práva požívají téměř absolutní ochrany před skončením pracovního poměru výpovědí a české pracovní právo také „neumí“ ani flexibilně rozlišit důvod pro ochranu zaměstnankyně na základě jejího těhotenství či mateřství a dále důvod pro propuštění zaměstnankyně spočívající v dlouhodobé nemoci zaměstnankyně v době po porodu a mateřské dovolené.^{534 535}

⁵³³ Srov. http://www.mpsv.cz/files/clanky/5759/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf, str. 27

⁵³⁴ Srov. např. rozsudek ESD C-179/88 (Hertz)

⁵³⁵ Stejně tak lze nad rámec problematiky skončení pracovního poměru poznamenat, že mateřská dovolená ve smyslu čl. 8 směrnice Rady č. 92/85/EHS má činit minimálně 14 týdnů kdežto český zákoník práce přiznává zaměstnankyni mateřskou dovolenou ve dvojnásobném rozsahu (tato úprava je zajisté odrazem historického vývoje pracovního práva v ČR a určitých tradic, nicméně i tak dokládá rozdílné nastavené hranice ochrany zaměstnankyň v ČR a na „západ“ od ČR)

Ochrana zaměstnanců před propouštěním z důvodu přímé či nepřímé diskriminace tak jak je více méně kasuisticky (případ od případu) vymezena především za pomoci jednotlivých rozsudků ESD v části druhé této práce se v českém pracovním právu uplatní v situacích, kdy zaměstnavatel vybírá nadbytečného zaměstnance. Z tohoto pohledu se jako překonaná jeví judikatura českých soudů, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje zaměstnavatel sám a soud nemůže v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.⁵³⁶ Na rozhodnutí o nadbytečnosti zaměstnance tedy dle mého názoru již nelze nahlížet pouze jako na faktický úkon, který soudnímu přezkumu nepodléhá.

V souvislosti se široce koncipovanými výjimkami ze zákazu diskriminace lze také na okraj poznamenat, že čl. 6 Směrnice Rady č. 2000/78/ES dokonce umožňuje z důvodu podpory zaměstnanosti, v ČR prozatím nemyslitelné, propouštění ze strany zaměstnavatele z důvodu dosažení důchodového věku zaměstnance. Nicméně španělský zákoník práce ukazuje, že takováto úprava je mnohdy účelná, možná a komunitárnímu právu neodporující.⁵³⁷

Současný stav české právní úpravy dotýkající se přechodu práv a povinností, která sice neodporuje komunitárnímu právu, je z dlouhodobého hlediska stěží udržitelný. Právo, včetně práva pracovního, by mělo poskytovat adresátům dostatečný prostor pro realizaci jejich cílů a ochranu jejich zájmů. Zákonodárce by měl umožnit zaměstnavatelům (převodci i nabyvateli), aby mohli skončit pracovní poměr se zaměstnanci výpovědí z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. A to ať už doslovným převzetím komunitární formulace, nebo, jak shora naznačeno, spíše za pomoci dostatečného zobecnění formulace vlastní.

Rovněž v případě možnosti zaměstnanců odporovat změně zaměstnavatele zůstává zákonodárci otevřen legislativní prostor pro řešení otázky, zda přechází pracovní právní vztah na nového zaměstnavatele bez ohledu na vůli dotčených zaměstnanců? Může buď ponechat stávající úpravu, kdy zaměstnanci žádné zvláštní odporovací právo nenáleží, zaměstnanci však zůstává zachováno právo pracovní poměr ukončit výpovědí. Nebo si lze představit novou úpravu, jenž by více chránila zaměstnance, např. podle německého⁵³⁸ nebo

⁵³⁶ Srov. R 90/67

⁵³⁷ Srov. rozsudek ESD C-411/05 (Palacois de la Villa)

⁵³⁸ Dle § 613a odst. 4 věty 2 německého BGB je i v případě přechodu podniku (provozu) ponecháno zaměstnavateli právo pracovní právní vztah ukončit z jiných důvodů, než z těch, které spočívají v přechodu podniku. Dosavadnímu zaměstnavateli přitom zůstává dle judikatury spolkových soudů zachováno právo provést racionalizační opatření (tj. propouštění zaměstnanců) a teprve potom zcizit uzdravený podnik, vždy však musí jít o taková opatření, která by měla smysl i kdyby se přechod nerealizoval a podnikatel by pokračoval v samostatném podnikání.

rakouského vzoru (viz § 3 AVRAG), která by totiž přiznávala zaměstnanci právo odporovat přechodu práv a povinností.

Při přechodu práv a povinností zaměstnavatele na jiný subjekt v rámci převodu podniku či jeho části, je sice ve stávající české úpravě odstraněna možnost jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v přímé souvislosti s důvodem převodu podniku či podnikání, avšak nikde mezi ustanoveními o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, právě na základě podstatných změn v pracovním vztahu vzniklých převodem zaměstnavatele (či jeho části), není stanoven přechod důvodu rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance na stranu zaměstnavatele jak předpokládá čl. 4 odst. 2 směrnice č. 2001/23/ES. Což lze považovat za zásadní nedostatek české právní úpravy, který je třeba odstranit.

Legislativně by měly být řešeny důsledky přechodu práv a povinností v případě, kdy převodcem je insolventní zaměstnavatel. Může zaměstnanec uplatňovat nároky za nevyplacenou mzdu dle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, v platném znění, nebo je povinen jeho nároky uspokojit nabyvatel?

Implementace směrnice o sblížení právních předpisů členských států týkající se hromadného propouštění byla do českého právního řádu provedena důsledně, prakticky doslovným převzetím textu směrnice. I když i na tomto místě lze poznamenat, že zákonodárce mohl svěřit úřadu práce oprávnění, tak jak to stanoví čl. 4 odst. 1 a 3 druhý pododstavec směrnice Rady č. 98/59/ES. Příslušný úřad by měl mít pravomoc jak zkrátit dobu 30 dnů uvedenou v § 63 ZPr. (jedná se dobu od doručení zprávy úřadu práce, po kterou pracovní poměr propuštěných zaměstnanců neskončí), tak tuto dobu prodloužit až na 60 dnů. Jako vzor rozsáhlejších pravomocí by mohl sloužit např. § 18 odst. 1 německého Kündigungsschutzgesetz. Představitelná by byla taková úprava, která by ke zkrácení doby 30 dnů vyžadovala odůvodněnou žádost zaměstnavatele, přičemž pokud by mu úřad práce nevyhověl, musel by vydat rozhodnutí, které by bylo přezkoumatelné nadřízeným orgánem, popř. soudem.

Zkratky

ArbVG – rakouský zákon, Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung, Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, v platném znění

AVRAG – rakouský zákon, Bundesgesetz, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG) und das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz und das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geändert werden, BGBl. Nr. 459/1993, v platném znění

Disability Discrimination Act 1995 – britský zákon o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení ze dne 8.12.1995, tištěn a publikován v Her Majesty's Stationery Office, v platném znění

ESD – Soudní dvůr Evropských společenství (The Court of Justice of The European Communities),

Ley del estatuto de los Trabajadores – španělský zákon 8/1980 z 10.3.1980, BOE Nr. 64 de 14/3/1980, s. 5799 - 5815

InsZ – zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), v platném znění

Kündigungsschutzgesetz – německý zákon z 10.8.1951, BGBl I 1951, s. 499, v platném znění

LZPS - Listina základních lidských práv a svobod v platném znění, publikována spolu s ústavním zákonem č. 23/1991 Sb., znovu vyhlášena usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních lidských práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, v platném znění,

MOP – Mezinárodní organizace práce

Mutterschutzgesetz – německý zákon z 24.1.1952, BGBl I 1952, s. 69, v platném znění

o.s.ř - zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění,

ObčZ - zákon č. 40/1964 Sb. , občanský zákoník, v platné znění,

SES – Smlouva o založení Evropského společenství ze dne 25.3.1957, v platném znění

Sex Discrimination Act 1975 – britský zákon z 12.11.1975 o zákazu diskriminace z důvodu rozdílného pohlaví, tištěn a publikován v Her Majesty's Stationery Office, v platném znění

TrŘád – zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, v platném znění

TrZák – zákon č. 140/191 Sb., trestní zákon, v platném znění

UK – Spojené království Velké Británie a Severního Irska

WHO – světová zdravotnická organizace

ZPr. – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

Publikace a zdroje užité při uvádění judikatury

C – Rozhodnutí Evropského soudního dvora publikované ve Sbírce rozhodnutí Soudního dvora Evropských společenství (European Court reports); Je však daleko jednodušší nalézt je na internetových stránkách ESD www.europa.eu.int/cj

PR – Právní rozhledy, vydává C. H. Beck Praha

R – Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek vydávaná Nejvyšším soudem ČSFR, Nejvyšším soudem ČR a Nejvyšším soudem SR (v době do 31. 12. 1992) a Nejvyšším soudem České republiky (od 1. 1. 1993)

S I – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení a řízení před státním notářstvím (Sborník směrnic, usnesení, rozborů a zhodnocení soudní praxe pléna a presidia Nejvyššího soudu 1965 – 1967). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1974

S III – Nejvyšší soud o občanském soudní řízení v některých věcech pracovníprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1980

S IV – Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, ČSR a SSR 1970 – 1983). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1986

SJ – Soudní judikatura, vydává ASPI Publishing s. r. o.

Sou R NS či **SRNS** – Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, Balák, Púry a kol., C. H. Beck Praha

ÚS – Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu České republiky, vydávané C. H. Beck Praha

Literatura

1 Monografie

1. Bernard F., Pavlátová J.: Vznik, změny a skončení pracovního poměru, PRÁCE, 1984
2. Bělina M. a kolektiv: Pracovní právo, 2. vydání, C. H. Beck, Praha 2004
3. Bělina M. (ed.), Kalenská M. (ed.): Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám, ASPI – Wolters Kluwer, Praha 2009
4. Doležilek, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních, I. Skončení pracovního poměru, II. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru, aktualizované a rozšířené vydání, ASPI Publishing s.r.o., 2003

5. Doležilek, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních, I. Vznik změny skončení pracovního poměru, aktualizované a rozšířené vydání, ASPI Publishing s.r.o., 2005
6. Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Píchová I., Zachariáš J.: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita v Brně, 1997
7. Jakubka J.: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, 2. aktualizované vydání, Grada Publishing, 2000
8. Jakubka, J.: Zákoník práce chyby a problémy, stanoviska ke sporným případům, Praha, 2000, Grada Publishing, spol. s r.o
9. Outlá V., Hamerník P., Bambas J.: Judikatura Evropského soudního dvora, 1. vydání, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Pízeň 2005
10. Štangová V.: Jaroslav Zachariáš: Nad pracovněprávními vztahy, ORAC, 1997
11. Tichý, L. a kol.: Evropské právo, Praha: C.H.Beck, 1999

2 Komentáře

1. Bělina a kol. Komentář k zák. práce C.H.Beck, Praha 2008
2. Jakubka J. a kol., Zákoník práce s komentářem, Praha, ANAG, 2007
3. Hochman J., Kottnauer A., Úlehlová H, Trylč L.: Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura souvisící, Praha, Linde, 2007
4. Součková M. a kol.: Zákoník práce, komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004
5. Tröster, P. a kol.: Zákoník práce a předpisy související v aktuálním znění 1998, Praha, 1998, Codex Bohemia, s. r. o.

3 Časopisecká literatura a články

1. Bělina M., Bezouška P., Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce, Právní fórum č. 1/2007, ASPI
2. Bičáková O., Právní úprava hromadného propouštění zaměstnanců od 1. 1. 2007, Právo pro podnikání a zaměstnání č. 7-8/2007, LexisNexis CZ s.r.o.
3. Bobek, M.: Které české soudy budou mít povinnost obracet se na ESD v rámci řízení o předběžné otázce? (první část), Právní rozhledy č. 5/2004, C. H. Beck
4. Bobek, M.: Které české soudy budou mít povinnost obracet se na ESD v rámci řízení o předběžné otázce? (druhá část), Právní rozhledy č. 20/2004, C. H. Beck
5. Bognárová, V.: Nad jedním soudním rozhodnutím, Právo a zaměstnání č. 10/1997, Orac s.r.o.
6. Bognárová, V.: Pracovní poměr založený jmenováním, Právo a zaměstnání č. 9/1996, Orac s.r.o.
7. Bognárová, V.: Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů, Právo a zaměstnání č. 10/2002, Orac s.r.o.
8. Bukovjan, P.: Běh subjektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, Práce a mzda č. 4/2008, ASPI
9. Bukovjan, P.: Výpověď z pracovního poměru a nadbytečnosti zaměstnance, Práce a mzda č. 10/2007, ASPI
10. David, L.: Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu, Právo a zaměstnání č. 9/2001, Orac s.r.o.
11. David, L.: Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru ?, Právo a zaměstnání č. 7-8/1997, Orac s.r.o.

12. David, L.: Poznámka k mezím dokazování o porušení pracovní kázně v pracovních sporech, Právní rozhledy č. 1/1999, C. H. Beck
13. David, L.: Pracovní spory očima soudce, Právo a zaměstnání č. 5-6/1999, Orac s.r.o.
14. Doležilek, J.: K platnosti výpovědi z pracovního poměru z hlediska ustanovení § 44 odst. 2 Zákoníku práce, Právní rozhledy, č. 5/1996, C. H. Beck
15. Galvas, M.: Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti, Právo a zaměstnání č. 2/2001, Orac s.r.o.
16. Galvas, M.: Malá poznámka k problému tzv. „zpětvzetí“ okamžitého zrušení pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 5/1998, Orac s.r.o.
17. Gregorová, Z.: Skončení pracovního poměru v mezinárodních a Evropských Dokumentech a česká právní úprava, Právník č. 2/2007, Ústav státu a práva Praha
18. Havran R.: Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků, Právo a zaměstnání č. 6/2002, Orac s.r.o.
19. Hůrka P.: K zákazu výpovědi a ochranné době, Právo a zaměstnání č. 7-8/2003, Orac s.r.o.
20. Jakubka, J.: Zákoník práce po 1. 1. 2008, Práce a mzda č. 1/2008, ASPI
21. Jouza, L.: Organizační změny podle zákoníku práce – kdo je v zaměstnání nadbytečný?, Právo pro podnikání a zaměstnání č. 11/2007, LexisNexis CZ s.r.o.
22. Jouza, L.: Jmenování a odvolání z pracovního místa, Právní zpravodaj č. 9/2007, C. H. Beck
23. Kalenská, M.: Vznik a zánik pracovního poměru vedoucích zaměstnanců, Práce a mzda č. 9/1996, ASPI
24. Králík, M.: K možnosti odvolání právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 5/1998, Orac s.r.o.

25. Novotná, E.: Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v členských zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání č. 7-8/2003, Orac s.r.o.
26. Pichrt, J. a Oršula, J.: Odpovědnost za porušení povinností při souběhu zaměstnání a výkonu funkce statutárního orgánu, Právní rádce č. 10/1996, Economia a.s.
27. Putík M., Lang, R.: Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva, Acta Universitatis Carolinae – Iuridica č. 3-4/2007
28. Smejkal, L.: Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak ji postihovat, Právní rozhledy č. 7/2008, C. H. Beck
29. Součková, M.: Předchozí souhlas odborového orgánu k výpovědi, Práce a mzda č. 6/1996, ASPI
30. Součková, M.: Odpovědnost zaměstnance, že jménem zaměstnavatele rozvázal pracovní poměr s jiným zaměstnancem, Práce a mzda č. 7-8/1997, ASPI
31. Štangová V.: K právní úpravě skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 6/96, Orac s.r.o.
32. Štangová V.: Právní úprava povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání, č. 3-4/99, Orac s.r.o.
33. Štangová V.: Institut hromadného propouštění v českém právu, Právo a zaměstnání č. 4/2002, Orac s.r.o.
34. Štangová V.: Institut okamžitého zrušení pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 1/2004, Orac s.r.o.
35. Štefko M.: Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů?, Pracovní právo v zjednotenej Európe, Poradca podnikatela, 2004
36. Štefko M.: Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?, Právo a zaměstnání č. 2/2004, Orac s.r.o.

37. Vysokajová, M.: Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích EU, Právo a zaměstnání č. 11 a 12/2000, Orac s.r.o.
38. Zachariáš, J.: K některým obecným otázkám v úpravě pracovněprávních vztahů, Právo a zaměstnání č. 4/1997, Orac s.r.o.
39. Zachovalová, J.: Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství, Právo a zaměstnání č. 9/2003, Orac s.r.o.
40. Zrůtký, J.: Péče o dítě – důvod k výpovědi?, Právní rozhledy č. 1/1997, C. H. Beck
41. Zrůtký, J.: Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru, Právní rádce č. 1/2001, Economia a.s.

4 Zahraniční publikace a články

1. Barancová, H.: Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, částí podnikov, závodov a částí závodov v judikatuře ESD, Pracovní právo v zjednotenej Európe, Poradca podnikateľa, 2004
2. Barnard, C.: EC Employment Law III Edition, Oxford university press, 2006
3. Blanpain, R., European Labour Law, Kluwer Law International, 2006
4. Blanpain, R.: Labour law and Industrial Relations of the European Community, Kluwer Deventer, 1991
5. Bowers J. & Honeyball S.: Textbook on labour law, Blackstone Press, 2000
6. Commission of European Communities: Equality and non-discrimination, Annual Report 2004, Belgium, 2004
7. Davies, P.: Acquired Rights, Creditors' Rights, Freedom of Contract, and Industrial Democracy, 9 Yearbook of European Law 21, 1989

8. Davies, P.: Transfers of Undertakings, Labour Law in the Courts: National Judges and the European Court of Justice. Hart Publishing, Oxford, 2001
9. Dütz, W.: Arbeitsrecht. 4. Auflage, C.H. Beck, 2004
10. Ellis, E.: EC Sex Equality law, II edition, Oxford university press, 1998
11. Ellis, E.: EU Anti-discrimination law, Oxford university press, 2005
12. Europäische Kommission: Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Belgium, 1997
13. Garde, A.: Recent Developments in the Law Relating to Transfers of Undertakings, Common Market Law Review, Kluwer Law International, č. 39/2002
14. Hepple, B. A.: Community Measures for the Protection of Workers on Dismissal, Commonlaw review, č. 14/1977
15. Hervey, T. K., O'Keefe D.: Sex equality law in the European union, John Wiley & Sons Ltd., 1996
16. Kenner, J.: EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond, Hart Publishing, Oxford, 2003
17. Lingemann, Steinau-Steinrück, Mengel: Employment & Labor Law in Germany, C.H.Beck, Athens, 2003
18. McCrudden, Ch.: Thinking about the discrimination directives, European Journal of Anti-Discrimination Law 2005, č. 17 a 20
19. O'Leary, S.: Employment Law at the European Court of Justice, Hart Publishing, 2002
20. Schiek D., Waddington L. a Bell M.: Case, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law, Hart Publishing, 2007

21. Schronk, R.: Pracovné právo Európskej únie, 1. vyd., Bratislava, Právnická fakulta UK, 1998

22. Szyszczak, E.: EC Labour Law, Pearson Education Limited, 2000

5 Internetové zdroje

1. <http://www.europa.eu.int/cj> – zdroj publikovaných rozsudků ESD
2. <http://www.mpsv.cz/cs/113> – zdroj příslušných směrnic Rady EHS (ES)
3. <http://www.mpsv.cz/cs/5756> – obsahující návrhy koncepčních změn zákoníku práce
4. <http://www.nsoud.cz> – obsahující některé (jinde nepublikované) rozsudky Nejvyššího soudu