

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 pracovního 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 čtyřech desetiletích 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 antiliberálnost 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 pracovních 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 vymezit (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.⁶²⁵ 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),

⁶²⁵ 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 zaměstnance, 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 blíže <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 určení 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 pracovního poměru. 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 násled.

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 takového 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 stěžejně 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 sblížování 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.