

## Resumé

Cílem této rigorózní práce nazvané “Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele z pohledu práva Evropské unie“ je zanalyzovat evropskou právní úpravu v oblasti ochrany zaměstnanců s ohledem na vybrané aspekty a specifika české vnitrostátní právní úpravy. Jedním z hlavních důvodů pro přijetí vnitrostátního zákona č 118/2000 Sb. byla transpozice směrnice 2008/94/ES, který představuje evropskou právní úpravu v této oblasti. Zatímco ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele byla přijata na úrovni Společenství na počátku osmdesátých let, v České republice zákon č 118/2000 Sb. vstoupil v účinnost dne 1. července 2000.

Práce se také zabývá širším kontextem unijního práva, judikaturou Soudního dvora a také vybranými právními předpisy na poli ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v některých členských státech Evropské unie. Cíl této práce nespočívá pouze v popisu evropského právního rámce, ale také v analýze oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, která nebyla transponována vůbec, nebo byla transponována příliš široce. Typickým případem je, podle mého názoru, § 2 odst. 5 zákona č 118/2000 Sb. Toto ustanovení se zdá být z pohledu zaměstnanců příliš restriktivní a v rozporu s výše uvedenou směrnicí. Na druhou stranu lze podotknout, že koncept vnitrostátního zákona se zdá být velmi velkorysý a snadno zneužitelný zaměstnanci, protože podání insolvenčního návrhu je velmi jednoduché, přičemž zaměstnavatel nemusí být reálně v platební neschopnosti.

Jednotlivé instituty a definice obsažené v pracovním právu členských států nejsou shodné; proto orientace v různých právních řádech není příliš snadná. Nicméně, v tomto směru lze upozornit na rozdílnou transpozici směrnice 2008/94/ES provedenou zejména ve starších členských státech EU, zejména ve Španělsku. Některé z těchto států zavedly zcela nové a nezávislé instituce na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zatímco Česká republika využila služeb již stávajících institucí – úřadů práce (v současnosti Úřad práce ČR). Další rozdíl české právní úpravy může být spatřen ve skutečnosti, že zaměstnavatelé ze zákona nehradí garanční pojištění, přičemž dlužné mzdové nároky hradí Úřad práce ČR přímo ze státního rozpočtu. Rigorózní práce taktéž odkazuje na další aspekty různých právních předpisů členských států.

Troufnu si tvrdit, že ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele prostřednictvím zákona č. 118/2000 Sb. a směrnice 2008/94/ES představuje účinný nástroj,

jak zabezpečit zaměstnancům, kterým nebyly vyplaceny mzdové nároky kvůli platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, alespoň základní sociální standart. Nicméně, tato ochrana (v podmínkách českého práva) nemůže nahradit mzdy placené zaměstnavatelem v plné výši. Ochrana zaměstnanců by proto měla za využití vhodné a doplňující politiky zaměstnanosti spočívat ve vytváření takových právních a společenských podmínek, aby zaměstnavatelé do platební neschopnosti neupadali.

