

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

PRÁVNICKÁ FAKULTA

JUDr. Nataša Randlová

**Přechod práv a povinností a hromadné
propouštění v evropské perspektivě**

**Transfer of undertaking and collective dismissals in a European
perspective**

Disertační práce

Školitel autora disertační práce: prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. 8. 2015

Prohlašuji, že předloženou disertační práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Autorka disertační práce

Poděkování

Ráda bych poděkovala svému školiteli, prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc., za jeho pomoc během celého mého studia. Doc. JUDr. Petrovi Hůrkovi, PhD a JUDr. Tomášovi Horáčkovi, pod jejichž vedením jsem mohla v letech 2013 až 2015 v rámci SVV detailně prozkoumat přechod práv a povinností mezi dodavateli, a to z pohledu jak české, tak britské právní úpravy - výsledky SVV jsou rovněž obsaženy v mé disertační práci. A v neposlední řadě děkuji i svému manželovi, třem synům, rodičům a kolegům v práci, kteří mne po celou dobu studia podporovali.

Anotace

Ve své disertační práci se autorka věnuje úpravě přechodu práv a povinností a s ním často souvisejícím hromadným propouštěním. Obě právní úpravy jsou obsaženy v českém zákoníku práce a jsou harmonizovány s evropskými směnicemi týkajícími se těchto oblastí. Bohužel obě úpravy vykazují značné nedostatky vůči předmětným evropským směnicím a rozhodnutím Soudního dvora Evropské Unie, SD EU, (včetně stanovisek generálních advokátů, které byly v souvislosti s rozhodnutími SD EU vydávány). Autorka se rovněž snaží porovnat současnou českou právní úpravu přechodu práv a povinností a hromadného propouštění s úpravou platnou v jiných evropských jurisdikcích, hledá v těchto úpravách inspiraci a snaží se přes úvahy *de lege ferenda* vyjádřit možná řešení změny české právní úpravy. Ve své práci rovněž využívá rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR k předmětným problematikám, zejména k přechodu práv a povinností.

Abstract

In her PhD thesis, the author deals with the legal regulation of transfer of undertaking and related collective redundancy. Both sets of provisions dealing with these topics are embodied in the Czech Labour Code and are harmonised with the EU directives pertaining to these fields. Unfortunately, the two sets of provisions suffer from material shortcomings compared to the relevant EU directives and rulings of the Court of Justice of the European Union (including opinions presented by Advocates General to aid the Court in its decision-making). The author also strives to compare the currently applicable Czech legislation governing transfer of undertaking and collective redundancy with laws of other European jurisdictions, draws inspiration from the latter and attempts to suggest possible amendments to the Czech regulation *de lege ferenda*. She also refers to decisions of the Czech Supreme Court concerning the given issues, especially transfers of undertakings and the passage of employees' rights and obligations it entails.

Klíčová slova

pracovní právo, zákoník práce, směrnice EU o přechodu, směrnice EU o hromadném propouštění, přechod práv a povinností, hromadné propouštění, TUPE, ochrana zaměstnání

Keywords

employment law, labour code, EU directive on the safeguarding of employees' rights, EU directive on collective redundancy, transfer of rights and obligations, collective dismissal, TUPE, transfer of undertaking, protection of employment

Obsah:

PODĚKOVÁNÍ	3
ÚVOD	1
I. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ	4
1. STRUČNÝ POPIS PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ V ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ	4
1.1. DEFINICE PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ.....	4
1.2. ZÁKLADNÍ PRAVIDLA PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ V ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ.....	8
1.2.1. <i>Automatický přechod práv a povinností</i>	8
1.2.1.1. <i>Specifikum převodu kolektivních smluv</i>	19
1.2.1.2. <i>Specifika přechodu práv a povinností mezi soukromým zaměstnavatelem a státem</i>	23
1.2.1.3. <i>Rozdílné podmínky zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele vs. rovné zacházení</i>	25
1.2.2. <i>Ochrana před propouštěním</i>	30
1.2.3. <i>Informační a konzultační povinnost převádějícího i nabývajícím zaměstnavatele</i>	31
2. NEDOSTATEČNÉ VYUŽITÍ SMĚRNICE O PŘECHODU A SOUVISEJÍCÍCH ROZHODNUTÍ SD EU V ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ	36
2.1. PŘEVOD HOSPODÁŘSKÉ JEDNOTKY VS. PŘEVOD ČINNOSTÍ NEBO ÚKOLŮ	36
2.2. PŘEVEDENÍ NELZE ODMÍTNOUT – SPECIFICKÁ DÉLKA VÝPOVĚDNÍ DOBY	41
2.3. OMEZENÍ ÚČINNOSTI PŘEVEDENÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV.....	43
2.4. PODSTATNÉ ZHORŠENÍ PODMÍNEK PO PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTI	45
2.5. PŘECHOD MEZI DODAVATELI, DRUHÁ GENERACE PŘECHODŮ	49
3. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ V NĚKTERÝCH ZEMÍCH EVROPSKÉ UNIE	53
3.1. MOŽNOST SKONČIT PRACOVNÍ POMĚR V SOUVISLOSTI S PŘECHODEM PRÁV A POVINNOSTÍ	53
3.1.1. <i>Německo</i>	55
3.1.2. <i>Finsko</i>	57
3.1.3. <i>Polsko</i>	57
3.1.4. <i>Norsko</i>	58
3.1.5. <i>Rakousko</i>	59
3.2. POKUTY ZA PORUŠENÍ INFORMAČNÍ A KONZULTAČNÍ POVINNOSTI.....	60
3.2.1. <i>Německo</i>	60
3.2.2. <i>Francie</i>	62
3.2.3. <i>Velká Británie</i>	62
3.2.4. <i>Finsko</i>	66
3.2.5. <i>Shrnutí koncepcí porušení informační a konzultační povinnosti</i>	68
3.3. PODSTATNÉ ZHORŠENÍ PODMÍNEK PO PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ	69
3.3.1. <i>Itálie a Švédsko</i>	69
3.3.2. <i>Rakousko</i>	69
3.4. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ MEZI DODAVATELI	70
3.4.1. <i>Velká Británie</i>	70
3.4.1.1. <i>Existence organizované skupiny zaměstnanců</i>	72
3.4.1.2. <i>Převáděné činnosti</i>	76
3.4.1.3. <i>Identifikace klienta</i>	80
3.4.1.4. <i>Vyloučení nebo naopak nevyloučení některých situací z přechodu při převodu činnosti</i>	81
3.4.1.5. <i>Závěr – shrnutí britské úpravy</i>	82
4. DE LEGE FERREDA	84
II. ÚPRAVA HROMADNÉHO PROPOUŠTĚNÍ	88
1. STRUČNÝ POPIS POSTUPU HROMADNÉHO PROPOUŠTĚNÍ V ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ	88

1.1.	DEFINICE HROMADNÉHO PROPOUŠTĚNÍ	88
1.2.	INFORMAČNÍ A PROJEDNACÍ POVINNOST ZAMĚSTNANCE VŮČI ZÁSTUPCŮM ZAMĚSTNANCŮ (POPŘÍPADĚ VŮČI DOTČENÝM ZAMĚSTNANCŮM) A DÁLE VŮČI ORGÁNŮM VEŘEJNÉ MOCI.....	90
1.2.1.	<i>Informace pro zástupce zaměstnanců (popřípadě dotčené zaměstnance) o záměru provést hromadné propouštění.....</i>	90
1.2.2.	<i>První písemná informace zaměstnavatele adresovaná příslušné krajské pobočce Úřadu práce o záměru provést hromadné propouštění</i>	94
1.2.3.	<i>Projednání se zástupci zaměstnanců (případně s dotčenými zaměstnanci).....</i>	97
1.2.4.	<i>Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně ve smyslu paragrafu 52 c) zákoníku práce</i> 98	
1.2.5.	<i>Podání individuálních výpovědí jednotlivým zaměstnancům</i>	100
1.2.6.	<i>Závěrečná zpráva příslušné krajské pobočce Úřadu práce.....</i>	103
1.2.7.	<i>Procesní posloupnost hromadného propouštění v české právní úpravě.....</i>	105
1.3.	SHRNUTÍ ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY HROMADNÉHO PROPOUŠTĚNÍ	106
2.	POSTUP HROMADNÉHO PROPOUŠTĚNÍ PODLE SMĚRNICE O PROPOUŠTĚNÍ	107
2.1.	ROZPORY ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY SE SMĚRNICÍ O PROPOUŠTĚNÍ	107
2.2.	VĚCNÉ SHRNUTÍ PŘÍPADU SD EU C-188/03	108
2.2.1.	<i>Předběžné otázky předkládacího soudu</i>	109
2.3.	TEXT ČLÁNKU 1 PÍSM. A) A ČLÁNKŮ 2, 3 A 4 SMĚRNICE O PROPOUŠTĚNÍ.	110
2.4.	K PRVNÍ PŘEDBĚŽNÉ OTÁZCE	114
2.5.	K DRUHÉ PŘEDBĚŽNÉ OTÁZCE	115
2.6.	STANOVISKA NĚKTERÝCH ZEMÍ K PŘEDMĚTNÉMU ROZHODNUTÍ.....	117
2.6.1.	<i>Nesouhlasné stanovisko vlády Spojeného království</i>	117
2.6.2.	<i>Souhlasné stanovisko vlády Rakouska.....</i>	118
2.6.3.	<i>Požadavky procesní posloupnost hromadného propouštění vyplývající z případu C-188/03 Junk vs. Kuhnel</i>	119
2.7.	ZMĚNY V LEGISLATIVÁCH NĚKTERÝCH STÁTŮ NA ZÁKLADĚ ROZHODNUTÍ ČÍSLO C-188/03 JUNG VS. KÜHNEL	119
2.7.1.	<i>Irsko.....</i>	120
2.7.2.	<i>Velká Británie.....</i>	120
2.7.3.	<i>Česká republika.....</i>	120
3.	HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ V NĚKTERÝCH STÁTECH EVROPSKÉ UNIE	121
3.1.	BELGIE	121
3.2.	FRANCIE	123
3.3.	NĚMECKO.....	127
3.4.	VELKÁ BRITÁNIE	130
3.5.	NIZOZEMÍ	131
4.	SANKCE ZA NEDODRŽENÍ PROJEDNACÍ A INFORMAČNÍ POVINNOSTI	134
4.1.	ODLOŽENÍ ÚČINNOSTI	134
4.2.	NEPLATNOST	136
4.3.	OPĚTOVNÉ ZAMĚSTNÁNÍ	137
4.4.	FINANČNÍ KOMPENZACE PLACENÉ PŘÍMO DOTČENÝM ZAMĚSTNANCŮM	137
4.5.	POKUTA.....	138
4.6.	ODNĚTÍ SVOBODY	138
4.7.	POZASTAVENÍ PROCESU HROMADNÉHO PROPOUŠTĚNÍ.....	138
4.8.	ÚPRAVA V NĚKTERÝCH ZEMÍCH EU	139
4.8.1.	<i>Francie</i>	139
4.8.2.	<i>Belgie.....</i>	139
4.8.3.	<i>Velká Británie.....</i>	140
4.8.4.	<i>Německo</i>	141
4.8.5.	<i>Slovensko.....</i>	142
4.8.6.	<i>Nizozemí</i>	142
4.8.7.	<i>Itálie</i>	143
4.8.8.	<i>Dánsko.....</i>	143
4.8.9.	<i>Finsko.....</i>	144

4.8.10. Česká republika.....	144
5. DE LEGE FERREDA	146
ZÁVĚR	149
SHRNUTÍ	151
SUMMARY	153
RÉSUMÉ	155
POUŽITÁ LITERATURA.....	157
ZÁKONNÉ PŘEDPISY.....	157
ČESKÁ SOUDNÍ ROZHODNÍ	161
ROZHODNUTÍ SD EU A NÁZORY GENERÁLNÍCH ADVOKÁTŮ K TĚMTO ROZHODNUTÍM	161
MONOGRAFIE	162
ELEKTRONICKÉ ZDROJE	164
DALŠÍ LITERATURA, KE KTERÉ BYLO PŘIHLÍŽENO.....	166

Úvod

Předkládaná disertační práce se věnuje úpravě přechodu práv a povinností a s ním často souvisejícím hromadným propouštěním, a to jak na straně převádějícího zaměstnavatele tak zaměstnavatele nabývajícího. Obě tyto úpravy jsou obsaženy v českém zákoníku práce a jsou harmonizovány s evropskými směrnicemi týkajícími se těchto oblastí, jmenovitě směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (dále jen *Směrnice o Přechodu*) a směrnicí Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (dále jen *Směrnice o Propouštění*).

Obě směrnice byly do českého zákoníku práce implementovány již v roce 2001, a to novelou zákoníku práce, která byla přijata pod číslem 155/2001 Sb. Pokud jde o úpravu hromadného propouštění, lze v podstatě říci, že původní úprava z roku 2001 zůstala v předmětné úpravě o hromadném propouštění beze změny a tudíž nereagovala tak na vývoj evropské judikatury ani na potřeby českých zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Co se týče přechodu práv a povinností¹, je situace příznivější, neboť v této oblasti došlo k určitým, podstatnějším, změnám novelou zákoníku práce 367/2011 Sb., která je účinná od 1. ledna 2012 (dále jen *zákoník práce*). Bohužel ale ani tato novela nevyužila všech možností, které ji umožňuje *Směrnice o Přechodu* a současná evropská judikatura. V podstatě lze říci, že nejenže úpravu nezjednodušila, ale naopak ji pro praxi více zkomplikovala.

Práce je zaměřena rovněž na porovnání české právní úpravy s úpravou některých států Evropské unie, zejména v těch oblastech, kde dle názoru autorky Česká republika nevyužila všechny možnosti evropských směrnic a klíčových rozhodnutí Soudního

¹ Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů byl upraven v zákoníku práce ještě před harmonizací českého práva s evropským právem, jmenovitě od roku 1965. Podle původního znění docházelo podle § 249 zákoníku práce k přechodu práv a povinností v případech zániku organizace sloučením a rozdělením, § 250 zákoníku práce upravoval přechod práv a povinností v případě převodu samostatné organizační jednotky a § 251 přechod práv a povinností následkem zrušení organizace.

dvora Evropské unie (dále jen SD EU), která mají dopad i na českou právní úpravu a se kterými česká právní úprava není vždy v souladu.

Předkládaná práce si klade tři hlavní cíle. V první řadě poukázat na nesrovnalosti s evropskými směnicemi, které se v obou úpravách stále objevují, v druhé řadě se snažit najít řešení v zahraničních úpravách v rámci *de lege ferrenda* navrhnout možná legislativní řešení a neposlední řadě, publikací této práce zvýšit informovanost mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tak aby k porušování obou úprav nedocházelo v takovémto rozsahu.

První část práce se věnuje přechodu práv a povinností, stručnému popsání české právní úpravy, posouzení způsobu implementace obsahu *Směrnice o Přechodu* (tedy, zda využila česká právní úprava veškeré možnosti předmětné směrnice a související judikatury SD EU) a porovnání úpravy zahraniční.

Dle názoru autorky česká právní úprava nevyužila možnosti evropské úpravy v celé řadě případů. Autorka se v této dizertační práci věnuje zejména následujícím otázkám:

- Převod hospodářské jednotky vs. převod činností nebo úkolů nebo jejich části;
- specifická délka výpovědní doby při přechodu práv a povinností;
- omezení účinnosti převedených kolektivních smluv;
- výpovědí podanou zaměstnancem z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek.

Pokud jde o porovnání české úpravy s úpravou zahraniční, autorka v práci porovnává zahraniční úpravu vztahující se k následujícím oblastem:

- Možnosti zaměstnance ukončit pracovní poměr v souvislosti s přechodem práv povinností – tedy jeho možnosti se rozhodnout, že převeden nebude;
- otázkám informování a projednání přechodu práv a povinností a zejména sankcím za porušení této povinnosti;
- možnosti zaměstnance ukončit pracovní poměr v případě, že nabyvatel po přechodu práv a povinností podstatně zhoršil jeho pracovní a mzdové podmínky.

Druhá část práce se věnuje hromadnému propouštění - situaci, která často s přechodem práva a povinností úzce souvisí, kdy se bez zaměstnání ocitá větší množství zaměstnanců. Práce stručně shrnuje českou právní úpravu, posuzuje způsob její implementace se *Směrnicí o Propouštění* a její porovnání s úpravami zahraničními.

Dle názoru autorky česká právní úprava nevyužila možnosti evropské úpravy v celé řadě případů. V dizertační práci jsou zmíněny:

- Postup při hromadném propouštění;
- sociální plány a jejich povinnost je při hromadném propouštění ze strany zaměstnavatele implementovat.

V rámci této části disertační práce autorka zamýšlí přiblížit zahraniční úpravu s ohledem na možnosti, které v české právní úpravě chybí a z nichž některé by dle názoru autorky stálo za úvahu do české právní úpravy začlenit. Autorka se věnuje následujícím oblastem:

- Postup při hromadném propouštění;
- sankce za nedodržení projednacích a informačních povinností, nejen finanční ze strany státních institucí, ale i takové, které proces hromadného propouštění zastaví nebo zpomalí nebo takové, které jsou vymahatelné přímo ze strany zaměstnanců (například i neplatnost výpovědi).

Na rozdíl od problematiky hromadného propouštění je problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v české právní literatuře, ve srovnání se zahraniční, značně opomíjena. S tímto nedostatkem pak souvisí informovanost zaměstnanců a zaměstnavatelů o této úpravě a její dodržování.

Doufejme, že tato disertační práce pomůže povědomí o těchto dvou problematikách zvýšit.

I. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ

1. Stručný popis přechodu práv a povinností v české právní úpravě

1.1. Definice přechodu práv a povinností

V zákoníku práce je přechod práv a povinností upraven v Hlavě XV v § 338–345. Tato právní úprava vychází ze *Směrnice o Přechodu*, která ve článku 1 stanoví,² že pravidla přechodu práv a povinností se vztáhnou na následující situace „... veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení. ... převodem podle této směrnice se rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, tudíž považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou“

Základní ustanovení řečené právní úpravy najdeme v § 338 zákoníku práce,³ který stanoví, že k přechodu práv a povinností může dojít jen v případech stanovených

² Článek 1 této *Směrnice o Přechodu* zní:

„(a) *This Directive shall apply to any transfer of undertaking, business or part of an undertaking or business to another employer as a result of a legal transfer or merger.*

(b) *Subject to subparagraph (a) and the following of this Article, there is a transfer within the meaning of this Directive where there is a transfer of an economic entity which retains its identity, meaning an organised grouping of resources which has the objective of pursuing an economic activity, whether or not that activity is central or ancillary.*“

³ Článek § 338 zákoníku práce zní:

„(1) *přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.*

(2) *Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.*

(3) *Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.*

(4) *Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.*“

zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. Např. § 178 a 179 (nového) občanského zákoníku⁴ přímo stanovují, že fúze a rozdělení společnosti jsou převodem činnosti zaměstnavatele.⁵

Důležitost ustanovení § 338 a samotného zákoníku práce zdůraznil ve svém rozhodnutí i Nejvyšší soud ČR,⁶ který uvedl, že „*případy, v nichž dochází k přechodu práv a povinností, stanoví nejen zvláštní právní předpisy, ale také (a především) samotný zákoník práce. Přejod tedy nastává nejen při prodeji podniku nebo jeho části,⁷ při nájmu podniku nebo jeho části,⁸ při prodeji podniku ve veřejné dražbě⁹ nebo v jiných případech stanovených zvláštními zákony, ale i tehdy, byly-li splněny předpoklady uvedené v ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce*“.

Těmito předpoklady jsou:

- Převod činností nebo úkolů zaměstnavatele k jinému (přejímajícímu) zaměstnavateli, nebo
- převod části činností nebo úkolů zaměstnavatele k jinému (přejímajícímu) zaměstnavateli.

⁴ Zákon číslo 89/2012 Sb. občanský zákoník.

⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. vyd., Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 575. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. – autorka použila citaci ze své části Přechod práv a povinností.

⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009, ze dne 9. 9. 2010. (Stručně popsání případu): Zaměstnankyně pracovala u prvního zaměstnavatele jako dělnice lakovny. První zaměstnavatel rozhodl o zrušení lakovny k září 2007. Své rozhodnutí odůvodnil tím, že činnost lakovny bude nadále zajišťována dodavatelsky jinou společností na základě obchodních smluv o poskytování služeb (bude tedy činnost tzv. de facto outsourcována). Zaměstnankyně se s prvním zaměstnavatelem dohodla, že pracovní poměr ukončí dohodou bez uvedení důvodu k 31. 8. 2007. Následně pak s druhým zaměstnavatelem, který bude služby dodavatelsky zajišťovat, uzavře novou pracovní smlouvu. Následně zažalovala prvního zaměstnavatele a domáhala na něm odstoupné, protože podle jejího názoru byly důvodem uzavření dohody o rozvázání organizační změny.

⁷ Dnes koupě závodu - ustanovení § 2175 odst. 2 a 2183 občanského zákoníku (dříve § 480 a § 487 obchodního zákoníku).

⁸ Dnes pacht závodu - ustanovení § 2349 odst. 2 a 2357 občanského zákoníku (dříve § 488e odst. 2 a § 488i obchodního zákoníku).

⁹ Ustanovení § 30 odst. 2 zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů.

Na rozdíl od *Směrnice o Přechodu* však zákoník práce v souvislosti s přechodem práv a povinností neobsahuje podmínku převodu hospodářské jednotky, která si nadále zachovává svou identitu.

Podle zákoníku práce dojde k přechodu práv a povinností v případě, že „*dochází k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele* (pozn. autorky: tj. převodce) *nebo jejich části k jinému zaměstnavateli* (pozn. autorky: tj. nabyvateli)“.

Za úkoly a činnosti se pak podle zákoníku práce považují „*zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost*“.

Za nabyvatele se dle § 338 odst. 2 zákoníku práce „*bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.*“¹⁰ Pro existenci přechodu práv a povinností zde tedy *musí být převodce*, jehož činnosti či úkoly nebo jejich část jsou převedeny na nabyvatele, který je způsobilý být zaměstnavatelem.

V této souvislosti je nutné zdůraznit, že nabyvatel nemusí pokračovat ve stejných činnostech nebo úkolech, ale postačí, pokud bude pokračovat v činnosti obdobného druhu. K přechodu práv a povinností tedy dojde i v případě, že by nabyvatel činnosti vykonával jiným způsobem – pokud by v tomto způsobu byly prvky obdobnosti.

Předmětná definice úkolů a činností je tedy poměrně široká a může zahrnout celou řadu transakcí. Při striktní aplikaci se tak tato úprava přechodu práv a povinností

¹⁰ Nabyvatelem se podle *Směrnice o Přechodu* (článek 2, 1 b) rozumí, jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.

Originální text článku 2 *Směrnice o Přechodu* zní:

„*Article 2*

1. For the purposes of this Directive:

(b) “transferee” shall mean any natural or legal person who, by reason of a transfer within the meaning of Article 1(1), becomes the employer in respect of the undertaking, business or part of the undertaking or business.“

prakticky použije na tzv. outsourcing, insourcing, ale pravděpodobně také i na přechody mezi dodavateli. Skutečnost, že k aplikaci pravidel přechodu práv a povinností postačí pouze převod činností a tudíž není potřeba převod hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu, potvrdil i Nejvyšší soud ČR.¹¹

Česká právní úprava tedy v současné době jde nad rámec *Směrnice o Přechodu*, a to i z pohledu současné judikatury SD EU. Pravidla pro přechod práv a povinností se v českých podmínkách uplatní na mnohem více transakcí, než vyžaduje samotná *Směrnice o Přechodu*. Vzhledem k tomu, že článek 8 *Směrnice o Přechodu* obsahuje klauzuli o tom, že členské státy mohou přijímat právní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější,¹² česká právní úprava v rozporu se *Směrnicí o Přechodu* tudíž není – je pro zaměstnance příznivější – a je tedy plně vymahatelná.¹³

Česká právní úprava přechodu práv a povinností navíc není jedinou výjimkou v rámci Evropské unie, která jde nad rámec *Směrnice o Přechodu*. Podobné podmínky přechodu práv a povinností, kde není přechod práv a povinností výhradně vázán na hospodářskou jednotku, obsahuje od roku 2006 také např. právní úprava Velké Británie (tato úprava je často odborníky nazývána jako „TUPE 2006“).¹⁴

¹¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, ze dne 14. 1. 2010. (Stručné popsání případu): V předmětném případě byla uzavřena smlouva „o přechodu agendy zpracování mezd“ a došlo k převedení „agendy vedení a zpracování mezd“ ze společnosti A na společnost B. Nejvyšší soud rozhodl, že je smlouva o převodu agendy zpracování mezd takovou právní skutečností, která je způsobilá mít za následek přechod práv a povinností, bez ohledu na to, zda vůbec, případně co bylo v tomto směru mezi zaměstnavatelskými subjekty ujednáno. Nejvyšší soud ČR při svém rozhodování nijak nezkoumal, zda došlo k převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu, ani zda došlo k převodu hmotných statků. Pro rozhodnutí, že došlo k přechodu práv a povinností, Nejvyššímu soudu ČR stačil pouhý převod činností spojených s vedením a zpracováním mezd.

¹² Článek 8 *Směrnice o Přechodu* zní: - „Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či povolují uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.“

Originální text článku 8 *Směrnice o Přechodu* zní:

„Article 8

This Directive shall not affect the right of Member States to apply or introduce laws, regulations or administrative provisions which are more favourable to employees or to promote or permit collective agreements or agreements between social partners more favourable to employees.“

¹³ VYSOKAJOVÁ, Margerita, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 741. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-723-0 - citace vlastního textu autorky u paragrafů 338 a 339.

¹⁴ Britský zákon číslo 246 z roku 2006 „*The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations*“, který ve svém článku 3, odstavcích 1 a 3, výslovně potvrdil, že přechod práv a povinností vztahuje na insourcing, outsourcing a rovněž změny dodavatele.

1.2. Základní pravidla přechodu práv a povinností v české právní úpravě

1.2.1. Automatický přechod práv a povinností

Účelem úpravy přechodu práv a povinností je ochrana a zajištění práv zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele. Na základě článku 3 odst. 1 *Směrnice o Přechodu* platí, že „*práva a povinnosti, jež pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku přechodu převedeny na nabyvatele.*“¹⁵

Tento článek 3 odst. 1 a 3 zákona TUPE 2006 zní:

(1) These Regulations apply to—

- (a) a transfer of an undertaking, business or part of an undertaking or business situated immediately before the transfer in the United Kingdom to another person where there is a transfer of an economic entity which retains its identity;*
- (b) a service provision change, that is a situation in which—*
 - (i) activities cease to be carried out by a person (“a client”) on his own behalf and are carried out instead by another person on the client’s behalf (“a contractor”);*
 - (ii) activities cease to be carried out by a contractor on a client’s behalf (whether or not those activities had previously been carried out by the client on his own behalf) and are carried out instead by another person (“a subsequent contractor”) on the client’s behalf; or*
 - (iii) activities cease to be carried out by a contractor or a subsequent contractor on a client’s behalf (whether or not those activities had previously been carried out by the client on his own behalf) and are carried out instead by the client on his own behalf, and in which the conditions set out in paragraph (3) are satisfied.*
- (3) The conditions referred to in paragraph (1)(b) are that—*
 - (a) immediately before the service provision change—*
 - (i) there is an organized grouping of employees situated in Great Britain which has as its principal purpose the carrying out of the activities concerned on behalf of the client;*
 - (ii) the client intends that the activities will, following the service provision change, be carried out by the transferee other than in connection with a single specific event or task of short-term duration; and*
 - (b) the activities concerned do not consist wholly or mainly of the supply of goods for the client’s use.*

¹⁵ Článek 3 odst. 1 *Směrnice o Přechodu* zní:

Safeguarding of employees' rights

Article 3

1. The transferor's rights and obligations arising from a contract of employment or from an employment relationship existing on the date of a transfer shall, by reason of such transfer, be transferred to the transferee.

Member States may provide that, after the date of transfer, the transferor and the transferee shall be jointly and severally liable in respect of obligations which arose before the date of transfer from a contract of employment or an employment relationship existing on the date of the transfer.

2. Member States may adopt appropriate measures to ensure that the transferor notifies the transferee of all the rights and obligations which will be transferred to the transferee under this Article, so far as those rights and obligations are or ought to have been known to the transferor at the time of the transfer. A failure by the transferor to notify the transferee of any such right or obligation shall not affect the transfer of that right or obligation and the rights of any employees against the transferee and/or transferor in respect of that right or obligation.

Pokud je, podle českého práva, možné převod činností nebo úkolů zařadit pod převod ve smyslu § 338 odst. 2 zákoníku práce, dochází - bez nutnosti uzavírání jakékoliv další smlouvy a/nebo dodatku - k automatickému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dotčených zaměstnanců. Jedná se o automatický přechod všech práv a povinností dotčených zaměstnanců, který nemůže být ovlivněn nebo vyloučen vzájemnou dohodou převádějícího a nabývajícího zaměstnavatele ani případným souhlasem či nesouhlasem dotčených (převáděných) zaměstnanců.

Ačkoliv je automatický přechod práv a povinností jedním ze základních pilířů ochrany zaměstnanců garantovaných *Směrnici o Přechodu* a zákoníkem práce (a tak byl donedávna vnímán i Nejvyšším soudem ČR¹⁶), bohužel se v poslední době Nejvyšší soud ČR začíná ve své judikatuře od *Směrnice o Přechodu* podstatně odklánět.

Tento odklon autorka zaznamenala již v rozhodnutí, které Nejvyšší soud ČR vydal pod sp. zn. 21 Cdo 2911/2012, ze dne 4. listopadu 2013, podle jehož znění nemohou nastat účinky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě, kdy je původní pracovní poměr skončen. Zde si však Nejvyšší soud ČR odporoval se svým původním názorem uvedeným pod sp. zn. 21 Cdo 3945/2208.¹⁷

Stručné popsání případu 21 Cdo 3945/2008: Společnost A (převodce) uzavřela se společností B (nabyvatel) smlouvu o přechodu agendy zpracování mezd, včetně přechodu zaměstnanců mzdové účtárny. Součástí smlouvy bylo i ustanovení, že pracovní poměry zaměstnanců převodce budou ke dni převodu ukončeny a následně

3. Following the transfer, the transferee shall continue to observe the terms and conditions agreed in any collective agreement on the same terms applicable to the transferor under that agreement, until the date of termination or expiry of the collective agreement or the entry into force or application of another collective agreement.

Member States may limit the period for observing such terms and conditions with the proviso that it shall not be less than one year.

4. (a) Unless Member States provide otherwise, paragraphs 1 and 3 shall not apply in relation to employees' rights to old-age, invalidity or survivors' benefits under supplementary company or intercompany pension schemes outside the statutory social security schemes in Member States.

(b) Even where they do not provide in accordance with subparagraph (a) that paragraphs 1 and 3 apply in relation to such rights, Member States shall adopt the measures necessary to protect the interests of employees and of persons no longer employed in the transferor's business at the time of the transfer in respect of rights conferring on them immediate or prospective entitlement to old age benefits, including survivors' benefits, under supplementary schemes referred to in subparagraph (a).

¹⁶ Viz výše rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, ze dne 14. ledna 2010.

¹⁷ V tomto dřívějším rozsudku Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, ze dne 14. ledna 2010 byla použita právní úprava pracovněprávních vztahů účinná v roce 2005.

dotčení zaměstnanci s přejímajícím zaměstnavatelem uzavřou nové pracovní smlouvy. Jedna ze zaměstnankyň, se kterou byl přejímající společností takto pracovní poměr ukončen, a následně nastoupila k nabyvateli, se u soudu domáhala vyplacení odstupného z titulu, že důvodem uzavření dohody o skončení pracovního poměru s převodcem byly organizační změny. Nejvyšší soud ČR však rozhodl, že zaměstnankyni nárok na odstupné nevznikl, protože *došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nabyvatele*. Pokud by zaměstnankyně odstupné vyplacené dostala, musela by ho následně vrátit, protože její pracovní poměr trval - zaměstnankyně de facto znovu nastoupila k dosavadnímu zaměstnavateli.

V předmětném rozhodnutí Nejvyšší soud ČR argumentoval následujícím způsobem: *„K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem. Jestliže ovšem takové právní úkony, které ve své podstatě znamenají (zákonem nevyžadovaný) projev souhlasu zaměstnance s novým stavem, byly přesto nadbytečně učiněny, nemohou vyloučit právní následky skutkového děje, s nímž zákon spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.“*

Výše uvedené rozhodnutí je pak v rozporu s rozhodnutím stejného soudu vydaného o pár let později pod sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.

Stručně popsání případu 21 Cdo 2911/2012: Zaměstnanec u svého původního zaměstnavatele Společnosti A (převodce) utrpěl v červenci 2007 na pracovišti a v pracovní době úraz, pro který byl do 30. 6. 2008 v pracovní neschopnosti. Ke dni skončení pracovní neschopnosti (30. 6. 2008) rozvázal se společností A (převodcem) pracovní poměr dohodou a hned k 1. 7. 2008 uzavřel pracovní smlouvu se společností B (nabyvateli) a nastoupil k ní. Společnost A i společnost B byly součástí koncernu se smlouvou o sdružení o společné podnikatelské činnosti. V březnu 2010 zaměstnanec podal žalobu na společnost B (nabyvatele), kterou se domáhal zaplacení finanční kompenzace za výše zmíněný pracovní úraz. Věc došla až k Nejvyššímu soudu ČR, kde žalobce argumentoval zejména tím, že dohoda o rozvázání pracovního poměru a nová pracovní smlouva byly (v souladu s původní argumentací Nejvyššího soudu ČR v případě 21 Cdo 3945/2008) ryze formálními úkony, které nemění nic na objektivní skutečnosti, že někteří zaměstnanci převodce, včetně žalobce, byli smlouvou o sdružení

a rozhodnutím subjektů v koncernu převedeni na nabyvatele a došlo tak k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Společnost B (nabyvatel) jako žalovaná strana existenci přechodu práv a povinností popírala, a to s argumentací, že si zaměstnanec sjednal místo u ní sám a nezávisle a tedy čistě náhodnou.

Nejvyšší soud ČR dovolání přijal, protože dosud nevyřešil právní otázku, jaký význam má z hlediska přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů okolnost, že zaměstnanec rozvázal pracovní poměr a navázal nový za situace, kdy se jeho dřívější i současný zaměstnavatel, působící v rámci téhož koncernu (holdingu) jako ovládané osoby, dohodly na společné podnikatelské činnosti.

Pokud jde o otázku pracovního úrazu, dle Nejvyššího soudu ČR za veškerou škodu vždy odpovídá zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru, ledaže pasivní věcná legitimace přešla na jiného zaměstnavatele v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

K otázce, zda v daném případě k takovému přechodu došlo, Nejvyšší soud ČR dovolání zamítl a uvedl následující:

„Při úvaze, zda v posuzovaném případě mohlo dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je třeba vycházet z toho, že k základním právům a povinnostem vyplývajícím z pracovního poměru náleží - kromě jiného - povinnost (a právo) zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou, a tomu odpovídající povinnost (a právo) zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň. Z povahy věci vyplývá, že dochází-li k přechodu, potom uvedená práva a povinnosti přejímá nový zaměstnavatel v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u zaměstnavatele původního, včetně podmínek, za kterých je vykonáván sjednaný druh práce; okamžikem přechodu, k němuž dochází „ex lege“, dochází - nazíráno z hlediska zaměstnance - pouze ke změně jednoho ze subjektů pracovněprávního vztahu - zaměstnavatele, zatímco vlastní obsah pracovněprávního vztahu zůstává nedotčen.

Uvedené účinky nemohou nastat, je-li původní pracovní poměr skončen. Rozvázáním pracovního poměru některým ze způsobů uvedených v ustanovení § 48

odst. 1 zákoníku práce totiž povinnosti účastníků tohoto pracovního poměru ... zcela zanikají, a je-li uzavřen pracovní poměr nový, jsou jeho podmínky sjednány v pracovní smlouvě nezávisle na dřívějším pracovněprávním vztahu. Nový zaměstnavatel nepřejímá práva a povinnosti z dřívějšího pracovněprávního vztahu, ani když jde o obchodní společnost působící v podnikatelském seskupení s původním zaměstnavatelem ve smyslu ustanovení § 66a obchodního zákoníku.¹⁸ Ve prospěch opačného názoru nelze důvodně namítat, že rozvázání původního pracovního poměru bylo „ryze formálním úkonem. Vyloučení této skutečnosti z celkového rámce okolností rozhodných pro posouzení věci, by totiž znamenalo nepřípustné obcházení ustanovení § 72 zákoníku práce, neboť závěr o tom, že – důsledně vzato – dohoda o rozvázání pracovního poměru je neplatná, by byl přijat jako rozhodnutí o předběžné otázce mimo řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru, což ustálená judikatura považuje za nepřípustné“.

Nejvyšší soud ČR tak *de facto* tímto svým rozhodnutím postavil zaměstnance a zaměstnavatele před podstatnou otázku zda, legálně mohou ukončením pracovního poměru zaměstnance převodcem před přechodem práv a povinností, skutečně přechod práv a povinností vyloučit?¹⁹

Na zodpovězení této otázky uživatelé dlouho nečekali. Nejvyšší soud ČR jim předmětnou otázku zodpověděl ve svém třetím rozhodnutí k této problematice uveřejněném pod sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.²⁰

Stručné shrnutí případu 21 Cdo 3046/2013: Zaměstnavatel provozoval centrum krásy, které od něj následně převzala jiná společnost. V rámci toho došlo k rozvázání a novému navázání pracovních poměrů se zaměstnanci centra. V nových pracovních smlouvách těchto zaměstnanců byla sjednána i zkušební doba a pracovní poměr jedné takto „převedené“ zaměstnankyně byl ve zkušební době novým zaměstnavatelem zrušen. Nejvyšší soud ČR k tomu uvedl, že *„je v souladu se zákonem a odpovídá zásadě autonomie vůle stran pracovněprávních vztahů i takový postup, že zaměstnanec uzavře*

¹⁸ Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

¹⁹ RANDLOVÁ, Nataša; KUDRHÁLT - SUCHÁ, Barbora. Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička? *Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblasti*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Práce, 2014, č. 5, s. 9-11, a důvody tam uvedené. Srov. k této kauze též <http://kraken.slv.cz/21Cdo2911/2012>.

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli dohodu o rozvázání pracovního poměru s dosavadním zaměstnavatelem a zároveň pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem. V takovém případě pracovní poměr mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem skončí sjednaným dnem a k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, mezi nímž a zaměstnancem vznikne nový pracovní poměr, nedojde. V pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a přejímajícím zaměstnavatelem mohou být nově (nezávisle na pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem) sjednány podmínky pracovního poměru, a tedy i zkušební doba. Jestliže by však účelem uvedeného postupu ze strany přejímajícího zaměstnavatele bylo vyhnout se přechodu práv a povinností z pracovního poměru mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem na přejímajícího zaměstnavatele proto, aby přejímající zaměstnavatel mohl zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, kterou při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nelze sjednat, bylo by ujednání o zkušební době neplatné, neboť by se za těchto okolností přičilo dobrým mravům (§ 18 zák. práce a § 39 obč. zák.).“

Nejvyšší soud ČR se tedy zcela odklonil od svého prvního rozhodnutí 21 Cdo 3945/2008, přiklonil se k rozhodnutí druhému 21 Cdo 2911/2012.

Ačkoliv výklad *Směrnice o Přechodu* je jednoznačný v tom, že rozvázání pracovního poměru jakýmkoli způsobem před okamžikem převodu nemůže vyloučit účinky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele a takovýto postup by byl v rozporu se základními principy *Směrnice o Přechodu*, kterými jsou ochrana zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele. Nejvyšší soud ČR tohoto nedbal, a aniž by se obrátil na SD EU se žádostí o zodpovězení předběžné otázky, *porušil evropské právo*. Opomene-li rizika pro Českou republiku, pokud jde o rizika pokut ze strany *Evropské komise* pro porušování evropského práva (evropské právo se totiž musí vykládat po celé Evropské unii jednotně a právě od toho je tu SD EU), Nejvyšší soud ČR vystavil rizikům i zaměstnavatele a zaměstnance.

Hlavní rizika, na která Nejvyšší soud ČR ve své judikatuře již neupozornil, souvisí s tím, že vyloučením přechodu práv a povinností musí nutně dojít k přerušení pracovního poměru, a pak nastane následující:

- *Vstupní pracovnělékařská prohlídka: zatímco při přechodu práv a povinností si s sebou zaměstnanec nese i absolvovanou pracovnělékařskou prohlídku a ihned po přechodu může dále vykonávat dosavadní práci (jde o důsledek toho, že pracovní poměr trvá a s ním i platnost lékařského posudku o způsobilosti k práci), pokud by strany mohly přechod práv a povinností vyloučit, musel by zaměstnanec absolvovat novou vstupní lékařskou prohlídku (včetně obstarání výpisu ze zdravotní dokumentace a absolvování specializovaných vyšetření, pokud by byly nezbytné). V opačném případě by se považoval za práce nezpůsobilého a nový zaměstnavatel by jej nesměl pod hrozbou sankcí ze strany inspekce práce nechat pracovat. S ohledem na skutečnost, jak dlouho může uskutečnění prohlídky trvat - zejména u specializovaných profesí - je nový zaměstnavatel vystaven riziku, že jím vybraní zaměstnanci jen tak k výkonu práce nenastoupí.*
- *Školení Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a požární ochrany: Stejný princip se použije i pro povinná školení z oblasti BOZP a požární ochrany. Při přechodu práv a povinností nemusí proběhnout znovu, ale při rozvázání a navázání nového pracovního poměru se tomu přebírající zaměstnavatel nevyhne.*
- *Neomezená možnost změny podmínek: Kromě zkušební doby se může zaměstnanec při vyloučení přechodu práv a povinností dočkat i dalších nepříjemných překvapení, jako je ztráta ochrany a benefitů z kolektivních smluv nebo horší mzdové či pracovní podmínky.*
- *Seniorita: Řada zaměstnavatelů poskytuje zaměstnancům benefity podle počtu odpracovaných let. S odpracovanými lety přitom pracuje i zákoník práce, například u odstupného. Zatímco při přechodu práv a povinností pracovní poměr nekončí a zaměstnanec si s sebou k novému zaměstnavateli nese i odpracovaná léta u předchozího zaměstnavatele, při vyloučení*

přechodu tento následek nenastává a zaměstnavatel u nabyvatele začíná „od nuly“.

- *Nižší nárok na příslušné dávky: V neposlední řadě se pro výpočet některých státem poskytovaných dávek (jako je například podpora v nezaměstnanosti nebo peněžitá pomoc v mateřství) vychází z příjmů dosahovaných v posledním zaměstnání. Při přechodu práv a povinností se tím logicky rozumí pracovní poměr před přechodem i po něm. Pokud ale strany přechod vyloučí, použije se pouze příjem dosahovaný v novém zaměstnání u nabyvatele.²¹*

Doufejme, že se strany proti závěrům Nejvyššího soudu ČR odporujícím Směrnici o Přechodu začnou bránit navrhováním předběžných otázek k SD EU. Nejvyšší soud ČR musí návrhu o položení předběžné otázky vyhovět předložením věci SD EU, který rozhodne, jak je třeba v dané věci vykládat evropské právo. Rozhodnutí Soudního dvora EU bude následně pro české soudy závazné. V předběžné otázce je třeba přesně popsat, na co má SD EU odpovědět, protože i když má SD EU pravomoc si otázku částečně přeformulovat, nesmí tím měnit její smysl.

Text navrhované předběžné otázky by mohl znít následovně:

Brání článek 3 odst. 1 a článek 4 odst. 1 Směrnice Rady 2001/23/ES tomu, aby namísto přechodu práv a povinností převodce se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr ke dni předcházejícímu skutečnosti zakládající přechod práv a povinností a nabyvatel s tímž zaměstnancem navázal nový pracovní poměr ke dni, k němuž nastává skutečnost zakládající přechod práv a povinností, jehož předmětem je výkon stejné práce, jako zaměstnanec vykonával u převodce?

Pokud je odpověď na první otázku negativní, brání článek 3 odst. 1 a článek 4 odst. 1 Směrnice Rady 2001/23/ES tomu, aby výše uvedeným postupem byly přerušeny účinky přechodu práv a povinností a nabyvatel tak byl oprávněn v rámci tohoto nového pracovního poměru sjednat se zaměstnancem jiné (nové) pracovní podmínky, než byly

²¹ Vyjádřená část je převzata z následující práce, jež právě byla předána ke zveřejnění: RANDLOVÁ, Nataša a VRAJÍK, Michal. „Lze se vyhnout přechodu práv a povinností?“ *Praktická personalistika: odborný dvouměsíčník* [online]. Olomouc: ANAG – zatím v ediční přípravě u nakladatelství.

*sjednány v původním pracovním poměru mezi převodcem a zaměstnancem, jako je například sjednání nové zkušební doby, během níž může být pracovní poměr se zaměstnancem kdykoliv rozvázán bez uvedení důvodu, bez výpovědní doby a bez odstupného?*²²

Pokud by soudy předběžnou otázku vůbec nepoložily, jde o důvod pro podání ústavní stížnosti k Ústavnímu soudu ČR. Ústavní soud totiž již dříve rozhodl, že nepoložení předběžné otázky „*může přivodit i porušení ústavně garantovaného práva na zákonného soudce. O porušení práva na zákonného soudce půjde v případě aplikace komunitárního práva tehdy, kdy český soud (jehož rozhodnutí již nelze napadnout dalšími opravnými prostředky, které poskytuje podústavní právo) nepoloží předběžnou otázku Evropskému soudnímu dvoru (ESD)*²³ *svévolně, tedy v rozporu s principem právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky). Ze spojení čl. 2 odst. 3 Ústavy a čl. 4 odst. 4 Listiny vyplývá, že státní moc je nutno uplatňovat jen v případech, mezích a způsoby, které stanoví zákon, a to za současného šetření podstaty a smyslu základních práv a svobod. Pokud se tomu tak neděje, představuje jednání či akt státní moci svévoli.*

Ústavní soud uvádí, že za výkon svévole považuje i takové jednání soudu poslední instance aplikujícího normy komunitárního práva, které zcela opomene položit si otázku, zda by měl soud vznést předběžnou otázku k ESD, a její nepoložení řádně neodůvodní včetně posouzení výjimek, které vypracoval ve své judikatuře ESD. Jinými slovy, jde o případ, kdy soud nebere vůbec v potaz pro něj závaznou existenci kogentní úpravy obsažené v článku 234 Smlouvy o založení Evropských společenství.²⁴ Pouhý názor soudu, že výklad daného problému považuje za zřejmý, nelze za řádné odůvodnění považovat; zejména takové konstatování nestačí v situaci, kdy je názor soudu oponován účastníkem řízení. Nedostatečné je rovněž to odůvodnění, které řádně nevysvětlí, jak a proč zvolené řešení konvenuje účelu komunitární právní normy.²⁵

²² Vyjádřená část je převzata z následující práce, jež právě byla předána ke zveřejnění: RANDLOVÁ, Nataša a VRAJÍK, Michal. „Lze se vyhnout přechodu práv a povinností?“ *Praktická personalistika: odborný dvouměsíčník* [online]. Olomouc: ANAG – zatím v ediční přípravě u nakladatelství.

²³ Dnes Soudní dvůr EU (SD EU).

²⁴ Dnes článku 267 Smlouvy o fungování Evropské Unie.

²⁵ Nález Ústavního soudu, sp. zn. II. ÚS 1009/08, ze dne 8. 1. 2009.

Doufejme, že tedy předmětný přechod práv a povinností bude i v českých podmínkách nadále automatický a nebude ho možno přerušit ukončením pracovního poměru a navázáním nového – toto pojetí by bylo zcela v rozporu se *Směrnicí o Přechodu*

Přechod se týká veškerých práv a povinností souvisejících s pracovněprávním vztahem. V důsledku přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí veškerá práva převáděných zaměstnanců a povinnosti vůči nim, individuální i kolektivní povahy, včetně práv, která může zaměstnavatel jednostranně měnit či o nich jednostranně rozhodovat. Toto potvrdil SD EU ve svém rozhodnutí *Martin*.²⁶

Stručné popsání případu *Martin*: V posuzovaném případě byli učitelé/zaměstnanci z důvodu zvyšování vzdělávání zdravotnického personálu převedeni ze zdravotnické školy na univerzitu. Po převedení se však tito zaměstnanci nemohli dále účastnit penzijního systému, kterého se účastnili jako zaměstnanci zdravotnické školy. Ačkoliv jim byla nabyvatelem (univerzitou) nabídnuta účast v jiném penzijním systému, byl pro ně tento nový penzijní systém méně výhodný. Ačkoliv zaměstnanci tuto nabídku přijali, později se domáhali určení, že změna jejich pracovních podmínek spočívající v účasti na jiném penzijním systému, byla provedena z důvodu převodu a že se tudíž daným souhlasem vzdali svých práv.

SD EU se tak poprvé zabýval výkladem, kdy je převod důvodem změn v pracovních podmínkách převedených zaměstnanců a podle *Směrnice o Přechodu* tak nepřipustný. Bohužel SD EU v předmětném rozhodnutí neposkytl žádná konkrétní kritéria, pouze určil, že situace, za které jsou změny provedeny za účelem začlenění převedených zaměstnanců do struktury nového penzijního systému nabyvatele, je třeba považovat za změnu pracovních podmínek provedenou z důvodu převodu.

Určitá kritérií pak k předmětné otázce navrhl generální advokát *S. Alber*.²⁷ Podle něho je třeba posuzovat každou situaci podle konkrétních okolností případu a jednotlivá kritéria tak nelze předem taxativně stanovit. Generální advokát se však pokusil vymezit

²⁶ Rozhodnutí SD EU ze dne 6. 11. 2003, C 4/2001, ve věci *Serena Martin*.

²⁷ Stanovisko generálního advokáta Němce jménem *Siegbert Alber*, ze dne 17. června 2003, k C-4/01 ve věci *Serena Martin*.

možná kritéria alespoň demonstrativně. Uvedl jako okolnost nasvědčující změně z důvodu převodu například skutečnost, že k daným změnám došlo ve stejnou dobu jako k převodu nebo zda důvodem změn bylo sjednocení pracovních podmínek všech zaměstnanců nabyvatele. Generální advokát *S. Alber* připustil, že je nutné akceptovat změny zavedené např. z důvodu účinnosti nového zákona, v jehož důsledku není nabyvatel již z ekonomických důvodů schopen garantovat zaměstnancům stejné podmínky, jaké měli u převodce, popřípadě změna podmínek, kterou povolují právní předpisy příslušného státu, důvodem této změny však nesmí být přechod práv a povinností.²⁸

S ohledem na výše uvedené stanovisko a s ohledem na současnou úpravu zákoníku práce dle názoru autorky na přejímajícího zaměstnavatele tedy přejdou následující práva a povinnosti:

- Všechna práva a povinnosti z pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti);
- všechna práva a povinnosti zaměstnanců z kolektivních smluv uzavřených u převádějícího zaměstnavatele i kolektivních smluv vyššího stupně vztahujících se na převádějícího zaměstnavatele;
- všechna práva a povinnosti z vnitřních předpisů převádějícího zaměstnavatele. I v tomto případě se jedná o práva vyplývající z pracovněprávních vztahů a tyto nároky přecházejí v plném rozsahu. V tomto případě může nastat situace, kdy některý z benefitů poskytovaných převedeným zaměstnancům se vztahuje pouze k činnosti převádějícího zaměstnavatele (například pokud je převádějící zaměstnavatel banka a jako benefit zaměstnancům poskytuje slevu na zaměstnanecké úvěry). Pokud by přebírající zaměstnavatel nebyl schopen z ospravedlnitelných důvodů poskytnout stejné plnění (byl by například ostrahou a přebíral by si od banky provozování bezpečnostních služeb), bude oprávněn jej nahradit plněním obdobného charakteru (například poskytování slev na bezpečnostní

služby poskytované privátním osobám). Tímto způsobem budou dodrženy podmínky přechodu práv a povinností a nedojde ke zkrácení převedených zaměstnanců na právech.

1.2.1.1. Specifikum převodu kolektivních smluv

V případě kolektivních smluv český zákonodárce využil (i když pouze částečně) možnost danou článkem 3 odstavce 2 *Směrnice o Přechodu* a omezil v § 338 zákoníku práce jejich účinnost nejdéle do konce následujícího kalendářního roku. Bude tedy vždy záležet na tom, kdy k přechodu práv a povinností dojde. Pokud to bude na počátku kalendářního roku, bude kolektivní smlouva platit necelé dva roky, ke konci kalendářního roku se může jednat o období o něco málo delší než jeden rok (účinnost v obou případech může skončit i dříve).

Pokud jde o samotný převod kolektivních smluv, je nutno poukázat na stanovisko generálního advokáta Španěla jménem *Pedro Cruz Villalóna*, ze dne 19. 2. 2013 k rozsudku SD EU C-426/11. V projednávané věci šlo o otázku, zda *Směrnice o Přechodu*, respektive její článek 3 odstavec 2, poskytuje ochranu pouze pro odkazy na statická ustanovení kolektivních smluv nebo rovněž pro odkazy na ustanovení dynamická.

Stručně popsání případu: V roce 2002 bylo oddělení pro volnočasové aktivity London Borough of Lewisham Council (dále jen Rada) převedeno na CCL Limited (soukromou společnost – dále jen CCL). V květnu 2004 CCL pak převedla podnik na Parkwood Leisure Limited (dále jen Parkwood). Když byl podnik součástí Rady, vztahovaly se na pracovní smlouvy zaměstnanců podmínky vyjednané v rámci National Joint Council for Local Government Services (dále jen NJC), což je subjekt kolektivního vyjednávání v místním veřejném sektoru. Pracovní smlouvy zaměstnanců obsahovaly následující ujednání: „*Během vašeho zaměstnání u Rady budou vaše pracovní smlouvy a podmínky zaměstnání v souladu s kolektivními dohodami vyjednávanými příležitostně ze strany NCJ, doplněnými dohodami uzavřenými místně prostřednictvím vyjednávacích výborů Rady*“.

²⁸ Rozhodnutí SD EU, ze dne 6. 11. 2003, C-4/01, ve věci Martin.

V okamžiku kdy Rada převáděla zaměstnance na CCL, platila kolektivní smlouva sjednaná pro období od 1. dubna 2002 do 31. března 2004. V květnu 2004 pak došlo k převodu z CCL na Parkwood. V červnu 2004 NCJ vydala novou kolektivní smlouvu, jejíž platnost byla stanovena zpětně ke dni 1. dubna 2004. K vydání nové kolektivní smlouvy došlo tedy až po přechodu práva a povinností a tak Parkwood rozhodla, že se na ni tato kolektivní smlouva nevztahuje. Vzhledem k tomu, že se Parkwood odmítla podříditi podmínkám nové kolektivní smlouvy, domáhali se zaměstnanci plnění soudní cestou.

Britský Supreme Court se v předmětné věci obrátil na SD EU s předběžnými otázkami, které směřovaly zejména na dynamická smluvní práva. SD EU byly položeny následující předběžné otázky:²⁹

Otázka první - Platí v případě, kdy má – stejně jako v projednávané věci – zaměstnanec vůči převodci smluvní právo na to, aby se na něj vztahovaly podmínky, jež jsou příležitostně vyjednány a dohodnuty subjektem kolektivního vyjednávání jakožto třetí stranou,³⁰

- a) aby takové právo bylo chráněné a vymahatelné vůči nabyvateli v případě relevantního převodu, na nějž se vztahuje zmíněná směrnice;*
- b) opravňuje vnitrostátní soudy k tomu, aby měly za to, že je takové právo chráněné a vymahatelné vůči nabyvateli v případě relevantního převodu, na nějž se vztahuje zmíněná směrnice; nebo*
- c) zakazuje vnitrostátním soudům, aby měly za to, že je takové právo chráněné a vymahatelné vůči nabyvateli v případě relevantního převodu*

Otázka druhá: Za okolností, kdy členský stát splnil své povinnosti ohledně provedení minimálních požadavků článku 3 směrnice 2001/23, avšak kdy vyvstává otázka, zda je prováděcí opatření potřeba vykládat v tom smyslu, že jdou nad rámec těchto požadavků (to způsobem, který je příznivý pro chráněné zaměstnance, neboť jim přiznává dynamická smluvní práva vůči nabyvateli), tak mohou soudy členského státu

²⁹ Britský Supreme Court se na SD EU obrátil se třemi předběžnými otázkami – pro potřeby závěrů této kapitoly se však autorka věnovala pouze prvním dvěma.

³⁰ Vykládáno s ohledem na rozsudek Soudního dvora ze dne 9. března 2006, Werhof (C-499/04, Sb. rozh. s. I-2397

na výklad prováděcích právních předpisů uplatňovat vnitrostátní právo, a to vždy pod podmínkou, že tento výklad není v rozporu s právem Společenství, anebo musí být pro takový výklad zvolen jiný přístup, a pokud ano, jaký?

SD EU na obě výše uvedené otázky odpovídal v kontextu článku 3 odstavce 3 *Směrnice o Přechodu* tedy, zda tato *Směrnice o Přechodu* členskému státu ukládá, umožňuje či zakazuje převedení dynamických ustanovení odkazujících na budoucí kolektivní smlouvy.

SD EU odkázal na svůj rozsudek ve věci *Werhof*³¹, kde rázně vyloučil možnost, že by *Směrnice o Přechodu* ukládala členským státům povinnost převedení odkazů na dynamická ustanovení odkazující na budoucí kolektivní smlouvy. Avšak věc *Werhof* byla svoji podstatou odlišná než tento souzený případ.

Důvod proč SD EU odmítla v případě *Werhof* dynamickou ochranu pracovních podmínek, jsou zvláštní skutkové podstaty uvedené v předmětné věci (a) pan Werhof byl německý zaměstnanec v hutnickém průmyslu a jeho pracovní smlouva platná v okamžiku přechodu práv a povinností obsahovala odkaz na statické ustanovení odkazující na platové podmínky sjednané v konkrétní kolektivní smlouvě, (b) Spolková republika Německo využila možnosti článku 3 odstavce 2 *Směrnice o Přechodu* a omezila platnost kolektivních smluv použitelných v okamžiku převodu na maximální dobu jednoho roku. Za těchto zvláštních skutečností se pan Werhof dovolával dynamické ochrany, tedy pozdější kolektivní smlouvy, platné po kolektivní smlouvě použitelné v okamžiku převodu, navzdory tomu, že jeho pracovní smlouva žádné dynamické ustanovení neobsahovala (obsahovala ustanovení statické na konkrétní kolektivní smlouvu) Z tohoto důvodu, tedy SD EU žádosti pana Werhofa odmítla.

Generální advokát navíc uvedl, že skutečnost, kdy Spolková republika Německo omezila dobu pro zachování pracovních podmínek z kolektivních smluv podle článku 3 odstavce 2 *Směrnice o Přechodu*, je rovněž pro toto posouzení důležitá. I kdyby pracovní smlouvy obsahovaly dynamické odkazy na stávající i budoucí kolektivní smlouvy, členské státy by stejně měly možnost omezit jejich účinky, pokud zajistily

³¹ Rozhodnutí SD EU, ze dne 9. března 2006, C-499/04, ve věci *Werhof*.

jejich platnost po dobu minimálně jednoho roku – tak jak tomu bylo v německé právní úpravě.

Závěr z případu *Werhof* není to, že by odkaz na dynamické ustanovení na budoucí kolektivní smlouvy nebyl slučitelný se *Směrnicí o Přechodu*. Rozsudek *Werhof* pouze vyloučil výklad, podle kterého by *Směrnice o Přechodu* ukládala členským státům dynamickou ochranu i v případě, kdy smlouva obsahuje odkaz na statické ustanovení. A navíc v případě, kdy dotčený členský stát omezil účinky kolektivních smluv platných v okamžiku převodu na dobu jednoho roku.

Pokud se vrátíme k původnímu britskému případu:

- Britský právní řád nevyužil výjimku z článku 3 odstavce 2 *Směrnice o Přechodu* a neomezení účinnost převedených kolektivních smluv minimálně na dobu jednoho roku;
- pracovní smlouva platná v okamžiku převodu pak obsahovala dynamické ustanovení odkazující na kolektivní smlouvy vyjednané v rámci NJC (tedy nikoliv na konkrétní kolektivní smlouvu). V okamžiku převodu tedy zaměstnanci podniku spoléhali na výslovný a přesný závazek podřídit se pracovním podmínkám vyplývajícím ze stávajícího i budoucího kolektivního vyjednávání v rámci uvedeného subjektu.

Generální advokát v posuzovaném případě tedy potvrdil, že *Směrnice o Přechodu* nebrání členským státům připustit samotnou existenci odkazů na dynamické ustanovení. Doslovné znění *Směrnice o Přechodu* to nezakazuje a její článek 8 to potvrzuje, když stanoví, „že uvedená směrnice se nedotýká práva členských států podporovat či povolovat uzavírání kolektivních smluv [...] příznivějších pro zaměstnance.“

S ohledem na uvedené argumenty Generální advokát dospěl k závěru, že článku 3 odstavce 3 *Směrnice o Přechodu* musí být vykládán v tom smyslu, že v zásadě nebrání, aby členské státy umožnily v důsledku přechodu převedení dynamických

ustanovení odkazujících na stávající a budoucí kolektivní smlouvu, která byla svobodně sjednána stranami pracovní smlouvy.³²

Vzhledem k tomu, že Česká republika určitým způsobem v § 338 zákoníku práce omezila účinnost kolektivních smluv (do konce roku následujícího po přechodu práv a povinností), ale odkazy na dynamická ustanovení kolektivních smluv nevyloučila, případné odkazy na dynamická ustanovení by se na nabyvatele uplatnila pouze do doby platnosti převedené kolektivní smlouvy (tzn. do konce následujícího kalendářního roku po přechodu práv a povinností).

1.2.1.2. *Specifika přechodu práv a povinností mezi soukromým zaměstnavatelem a státem*

K určitému specifiku dojde, když se přechod práv a povinností realizuje mezi soukromým zaměstnavatelem a státem. Ačkoliv základním principem přechodu práv a povinností je pravidlo, že zaměstnanec nesmí být tímto přechodem (*de facto* změnou zaměstnavatele) dotčen, specifická situace nastává u přechodu práv a povinností ze soukromé obchodní korporace, odměňující své zaměstnance za práci mzdou, a to na státní organizaci, která patří dle ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce mezi zaměstnavatele, kteří jsou povinni poskytovat svým zaměstnancům za práci plat. Na rozdíl od odměňování mzdou je systém odměňování zaměstnanců platem poměrně rigidní. Dle ustanovení § 122 odst. 1 zákoníku práce není až na výjimky vyplývající ze zvláštních právních předpisů možné určit plat jiným způsobem v jiném složení a v jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak. Už z tohoto faktu vyplývá, že zaměstnavatel odměňující platem ani nemůže jako přejímající zaměstnavatel respektovat mzdové podmínky zaměstnance, které si sjednal u dosavadního zaměstnavatele, pokud by neodpovídaly právní úpravě odměňování za práci, jíž je přejímající zaměstnavatel vázán. Z tohoto oprávněného

³² Doslovné znění odpovědi Generálního advokáta na první a druhou otázku je následující: „Článek 3 odst. 3 směrnice Rady 2001/23 ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, musí být vykládán v tom smyslu, že v zásadě nebrání tomu, aby členské státy stanovily možnost, že dynamická ustanovení odkazující na stávající a budoucí kolektivní smlouvy svobodně sjednané stranami pracovní smlouvy byla převedena v důsledku převodu podniků.“

důvodu tak přejímající zaměstnavatel nevstoupí plně do práv a povinností přejímajícího zaměstnavatele. Změna způsobu odměňování ze mzdy na plat může u přecházejícího zaměstnance vést k významnému snížení jeho odměny za práci. Pokud to pro zaměstnance není přijatelné, může v souladu s § 339a zákoníku práce dát výpověď z pracovního poměru (nebo se na skončení pracovního poměru s novým zaměstnavatelem dohodnout) ve lhůtě dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností a následně se u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností, a že mu tedy vzniklo právo na odstupné.³³

Ke změně mzdových podmínek při přechodu na stát se několikrát vyjádřil i SD EU, např. ve věci *Johanna Maria Boor/Delahaye vs. Ministre de la Fondation publique et de la Réforme administrative*.³⁴

Stručné popsání případu *Johanna Maria Boor/Delahaye*: SD EU se zabýval změnou mzdových podmínek paní Johanny Boor (Delahaye), která byla zaměstnancem neziskové společnosti vzdělávající nezaměstnané. Vzhledem k tomu, že tyto činnosti převzalo přímo Lucembursko, resp. ministerstvo školství, přešla paní Boor společně s ostatními zaměstnanci přímo na stát, ve kterém bylo odměňování řízeno vnitrostátními předpisy. Podle těchto předpisů byla zařazena i paní Boor, které se však v důsledku toho snížila mzda o 37 %. Soud (na rozdíl od své rozhodovací praxe týkající se soukromého sektoru) ve svém rozhodnutí dospěl k závěru, že „v zásadě nic nebrání tomu, aby v případě převodu podniku z právnické osoby na stát, tento stát jako nový zaměstnavatel snížil výši příjmu dotyčných zaměstnanců za účelem dosažení souladu s platnými vnitrostátními pravidly týkajícími se státních zaměstnanců.“ Na druhou stranu ale také uvedl, že pokud k takovéto změně dojde, jedná se o podstatné zhoršení mzdových podmínek, na které může zaměstnanec reagovat v souladu s vnitrostátní právní úpravou (v ČR pak § 339a zákoníku práce).

³³ VYSOKAJOVÁ, Margerita, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 741. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-723-0 - citace vlastního textu autorky u paragrafů 338 a 339.

³⁴ Rozhodnutí SD EU ze dne 11. 11. 2014, C 425/02, ve věci *Johanna Maria Boor*, narozená *Delahaye*, k tomu názor Generálního advokáta, *Opinion of Advocate General Philippe Léger* ze dne 17. června 2004.

Ve věci *Ivana Scattolon vs. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*³⁵ mimo jiné odkazující na výše uvedenou věc, se pak SD EU zabýval obdobným případem.

Stručné popsání případu *Ivana Scattolon*: V Itálii byly od 1. ledna 2000 převedeny na stát všechny úklidové a pomocné služby v italských státních školách, které byly do té doby vykonávány zčásti státními zaměstnanci a zčásti zaměstnanci municipalit (obcí). Jednou z dotčených zaměstnankyň byla paní Scattolon, která byla zaměstnaná u obce jako uklízečka jedné ze státních škol. Když byla převedena na stát, byla jí stejně jako ostatním zaměstnancům upravena mzda podle vnitrostátních italských předpisů s tím, že jí byla uznána 9letá praxe. Paní Scattolon proti tomu ale protestovala s tím, že tuto práci vykonávala jako zaměstnankyně obce už od roku 1980 a že by jí měla být uznána celá praxe. V této souvislosti soud zdůraznil, že délka zaměstnání u převodce (dosavadního zaměstnavatele) musí být zohledněna při určení úrovně mzdy, resp. platu u státu. V návaznosti na případ *Delahaye* (viz výše) tak soud potvrdil, že může dojít ke změně mzdových podmínek převáděného zaměstnance, pokud tak stanoví vnitrostátní předpisy, ale že taková změna nesmí vyústit ještě ve výraznější snížení mzdy jen z toho důvodu, že nebylo dostatečně přihlédnuto k předchozí praxi zaměstnance.

1.2.1.3. Rozdílné podmínky zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele vs. rovné zacházení

Přechod práv a povinností často způsobí, že zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele mohou mít po určitou dobu nestejně nároky v pracovněprávní a sociální oblasti (převedení zaměstnanci versus původní zaměstnanci). Tuto situaci však dle názoru autorky nelze považovat za nerovné zacházení se zaměstnanci ve smyslu § 16 a 110 zákoníku práce.³⁶

³⁵ Rozhodnutí SD EU, ze dne 6. 9. 2011, C 108/10, ve věci *Ivana Scattolon*.

³⁶ § 16 zákoníku práce zní:

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Rozdílné podmínky u zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele vzniknou při přechodu práv a povinností automaticky ze zákona, jejich důvodem je tedy objektivní skutečnost a nikoliv tedy subjektivní rozhodnutí zaměstnavatele, které by mohlo založit nerovné zacházení. Přejímající zaměstnavatel proto nemůže být za tento stav jakkoliv sankcionován ze strany státních úřadů, protože jej nezpůsobil a nemá ani možnost rozdílné podmínky v době přechodu ani bezprostředně po něm jakkoliv ovlivnit.

Předmětná situace rozhodně nemůže být ani řešena tím, že by převodce na zaměstnance začal aplikovat (vybral jim), nejvýhodnější úpravu všech podmínek po přechodu práv a povinností existujících u převodce (tedy podmínky převedených a podmínky stávajících zaměstnanců) – tedy tzv. metodu „cherry picking“³⁷.

S touto metodou „cherry picking“ nelze souhlasit z níže uvedených důvodů:

- Rozdílné podmínky u zaměstnanců nabyvatele vznikají při přechodu práva povinností automaticky ze zákona, jejich důvodem je tedy objektivní

(2) *V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon 108).*

(3) *Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.*

§ 110 zákoníku práce zní:

- (1) *Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*
- (2) *Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*
- (3) *Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.*
- (4) *Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovitosti pracovního prostředí.*
- (5) *Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.*

³⁷ Srov. též [https://en.wikipedia.org/wiki/Cherry_picking_\(fallacy\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Cherry_picking_(fallacy)).

skutečnost a nikoli subjektivní rozhodnutí zaměstnavatele, které by mohlo zakládat nerovné zacházení;

- nabyvatel nemá možnost rozdílné podmínky v době přechodu práv a povinností ani bezprostředně po něm jakkoliv ovlivnit – změna podmínek převedených zaměstnanců by byla v rozporu s povinností nabyvatele neposkytovat převedeným zaměstnancům méně výhodné pracovní a mzdové podmínky, než jim poskytoval převodce;
- vybírání výhodnějších podmínek od nabyvatele a výhodnějších podmínek od převodce by bylo v rozporu s cílem *Směrnice o Přechodu*, tzn. s cílem zajistit zaměstnanci pokračování jeho pracovního poměru u nabyvatele za stejných pracovních a mzdových podmínek, za kterých pracoval u převodce;
- vybrání výhodnějších podmínek pro převedené zaměstnance by mohlo způsobit, že jejich pracovní podmínky by byly nakonec lepší, než podmínky ostatních zaměstnanců nabyvatele. Rovného zacházení by tedy dosaženo nebylo;
- nutnost dočasně po přechodu práv a povinností se zaměstnanci zacházet rozdílně akceptoval i Nejvyšší soud ČR,³⁸ a to v souvislosti s povinností přejímajícího zaměstnavatele dodržovat stávající kolektivní smlouvu až do skončení její účinnosti. O nutnosti dodržování vnitřních předpisů převodce nabyvatelem Nejvyšší soud ČR, dle informací autorky, dosud nerozhodoval.

Změna podmínek po daném přechodu práv a povinností:

Otázkou je kdy a jak může nabyvatel předmětné podmínky po přechodu práv změnit. Jak potvrdil ve svých rozhodnutích SD EU,³⁹ základním cílem *Směrnice o Přechodu* je, aby byla v případě přechodu práv a povinností zachována práva zaměstnanců vyplývající z jejich pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, tedy

³⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2007. sp. zn. 21 Cdo 2843/2006, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

³⁹ Rozhodnutí SD EU, ze dne 10. 2. 1988, C-324/86, ve věci *Daddy's Dance Hall*, Sb. rozh. 1988, s. 739, které stanoví „tato ochrana zaměstnanců je záležitostí veřejného zájmu a nezávisí na vůli stran pracovní smlouvy. Ustanovení *Směrnice o Přechodu* je proto třeba považovat za kogentní, takže se od nich není možné odchýlit v neprospěch zaměstnanců.“

zajistit zaměstnanci pokračování jeho pracovního poměru u nabyvatele za stejných podmínek, za kterých pracoval u převodce. Práva a povinnosti proto přecházejí od převodce na nabyvatele v nezměněné podobě.

Nabyvatel tak bude po přechodu práv a povinností oprávněn jednostranně změnit nebo zrušit vnitřní předpisy, případně se dohodnout s převedenými zaměstnanci na změnách jejich pracovních smluv, s odborovou organizací na změně kolektivní smlouvy pouze za dodržení následujících pravidel stanovených SD EU:

- změna v obsahu pracovního poměru převedených zaměstnanců ze strany nabyvatele je sice možná, ale pouze ve stejném rozsahu a za stejných podmínek, za jakých by tak mohla učinit převodce - lze tedy činit pouze tzv. běžné změny. Navíc přechod práv a povinností nikdy nemůže být sám o sobě důvodem změn pracovního poměru převedených zaměstnanců;⁴⁰
- jasná kritéria pro odlišení běžných změn a změn v důsledku přechodu práv a povinností nejsou stanovena, každou situaci je nutné posoudit podle konkrétních okolností daného případu. Jako nepřipustné změny v důsledku přechodu práv a povinností jsou však ze strany SD EU vyhodnoceny situace, kdy jsou změny provedeny pouze za účelem sjednocení podmínek všech zaměstnanců.⁴¹ Generální advokát při SD EU dále ve svém stanovisku uvedl jako okolnost nasvědčující změně z důvodu přechodu práv a povinností např. skutečnost, zda k daným změnám došlo ve stejnou dobu jako k přechodu práv a povinností;⁴²

⁴⁰ Rozhodnutí SD EU, ze dne 10. 2. 1988, C-324/86, ve věci *Daddy's Dance Hall*.

⁴¹ Rozhodnutí SD EU, ze dne 6. 11. 2003, C-4/01 ve věci *Serene Martin*. Jak ovšem vyplývá z rozhodnutí SD EU ve věci *Boor* ze dne 11. 11. 2004, C-425/02, sjednocení pracovních podmínek všech zaměstnanců nabyvatele nelze jako kritérium aplikovat bez posouzení konkrétních okolností případu. SD EU v daném případě posoudil jako odůvodněnou změnu pracovních podmínek situaci, kdy byla zaměstnankyně převedena z neziskové organizace do státního sektoru a její mzda byla poté uzpůsobena tabulkovým platům státních zaměstnanců. Ačkoli tedy v tomto případě byla změna pracovních podmínek zapříčiněna převodem, SD EU logicky uzavřel, že nabyvatel může převedenému zaměstnanci snížit mzdu, pokud tato vyplývá z právních předpisů o odměňování zaměstnanců státní správy.

⁴² Stanovisko Generálního advokáta jménem *S. Alber* ze dne 17. června 2003, C-4/01 ve věci *Serene Martin*. Jako přípustné je podle Generálního advokáta naopak možné posoudit změny zavedené např. z důvodu účinnosti nového zákona, v jehož důsledku není nabyvatel již z ekonomických důvodů schopen garantovat zaměstnancům stejné podmínky, jaké měli u převodce;

- zaměstnanec se nemůže vzdát svých práv podle *Směrnice o Přechodu*, a to ani pokud budou tato práva kompenzována určitými výhodami, v jejichž důsledku nebude výsledná situace převedeného zaměstnance u nabyvatele horší než byla u převodce;⁴³
- za změnu pracovních podmínek SD EU považuje například i změnu výplatního termínu u nabyvatele;⁴⁴
- pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě musí nabyvatel zachovat až do dne rozvázání kolektivní smlouvy (pokud dojde k dohodě mezi nabyvatelem a odborovou organizací) nebo do uplynutí platnosti kolektivní smlouvy nejpozději ve smyslu § 338 (2) zákoníku práce do konce následujícího kalendářního roku po přechodu práv a povinností nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy na základě ujednání mezi nabyvatelem a odborovou organizací.⁴⁵

⁴³ Rozhodnutí SD EU, ze dne 6. 11. 2003, C-4/01, ve věci *Serene Martin*. Z tohoto rozhodnutí navíc vyplývá, že i kdyby zaměstnanec vyslovil po přechodu souhlas s uzavřením nové pracovní smlouvy či dodatku k ní, mohl by poté přijít s tím, že se jednalo o změnu v souvislosti s přechodem práv a povinností a že se takto vzdal svých práv. Nabyvatel by mu pak byl povinen tato práva poskytnout.

⁴⁴ Rozhodnutí SD EU, ze dne 12. 11. 1992, C-209/91, ve věci *Rask*, kde SD EU na předběžnou otázku číslo 3 v následujícím znění: *“In its third question, the national court essentially asks whether Article 3 is to be interpreted as meaning that the transferee is bound to maintain the terms and conditions agreed between the employees and the transferor with regard to wages, in particular as regards the date on which wages are paid and the items making them up, even if the total amount of the wages remains unchanged“*. Odpověděl následovně *„(2) Article 3 of the directive is to be interpreted as meaning that, upon a transfer, the terms and conditions of the contract of employment or employment relationship relating to wages, in particular those relating to the date of payment and the composition of wages, cannot be altered even if the total amount of the wages remains the same. The directive does not, however, preclude an alteration of the employment relationship with the new employer in so far as the applicable national law allows such an alteration to be made in situations other than the transfer of an undertaking. Furthermore, the transferee is also bound to continue to observe the terms and conditions of employment agreed in any collective agreement on the same terms applicable to the transferor under that agreement, until the date of termination or expiry of the collective agreement or the entry into force or application of another collective agreement.“*

⁴⁵ Článek 3 odst. 3 *Směrnice o Přechodu* zní *„Following the transfer, the transferee shall continue to observe the terms and conditions agreed in any collective agreement on the same terms applicable to the transferor under that agreement, until the date of termination or expiry of the collective agreement or the entry into force or application of another collective agreement.“*

Směrnice o Přechodu, tak jak ji vykládá SD EU, tedy zakazuje:

Nabyvateli poskytovat převedeným zaměstnancům méně výhodné pracovní a mzdové podmínky, než jim poskytovala převodce, a zároveň

- převedeným zaměstnancům tyto méně výhodné podmínky přijmout, ledaže by dříve poskytované výhodnější podmínky vyplývaly z kolektivní smlouvy, která přestala být účinná (uplynutím sjednané doby účinnosti nebo nahrazením novou kolektivní smlouvou, kterou by nabyvatel sjednala s odborovou organizací převodce).⁴⁶

(Pokračování v tématice nerovných podmínek)

Jiná situace by však nastala, pokud by nabyvatel pokračoval v uplatňování nerovných podmínek i například po uplynutí platnosti kolektivní smlouvy, která na něj byla převedena od převodce. V takovémto případě by se skutečně mohlo jednat o porušování zásady rovného zacházení.

Nejpozději po uplynutí platnosti kolektivní smlouvy převodce by měl nabyvatel vyjednat s odborovou organizací nabyvatele novou kolektivní smlouvu, která se bude už vztahovat na všechny zaměstnance nabyvatele, tedy na zaměstnance původní a i převedené.

Vyjednávání o nové kolektivní smlouvě lze samozřejmě zahájit ještě během platnosti převedené kolektivní smlouvy, a to za předpokladu, že s tím bude jak zaměstnavatel, tak odborová organizace (případně více odborových organizací, působící u zaměstnavatele) souhlasit.

1.2.2. Ochrana před propouštěním

Převádění zaměstnanci dále požívají zejména ochrany před propuštěním v důsledku přechodu práv a povinností. Není tak možno zaměstnancům dát z důvodu přechodu práv a povinností výpověď ani postupovat způsobem, že by se zaměstnanci byl rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů a poté byli znovu zaměstnáni nabyvatelem na základě nové pracovní smlouvy. Takový postup by byl zcela v rozporu

⁴⁶ Rozhodnutí SD EU, ze dne 6. 11. 2003, C-4/01, ve věci *Serene Martin*.

s pravidly automatického přechodu práv a povinností. K tomuto se rovněž již několikrát vyjádřil SD EU a v minulosti i Nejvyšší soud ČR.⁴⁷

Jak již bylo výše uvedeno, Nejvyšší soud ČR se bohužel v poslední době od své původní judikatury začíná odkloňovat (jmenovitě v případě dohody o skončení s převodcem a následné uzavření pracovní smlouvy s nabyvatelem) a postupně se dostávat do rozporu s judikaturou SD EU – viz výše.

1.2.3. Informační a konzultační povinnost převádějího i nabývajícího zaměstnavatele

Zákoník práce v § 339 tuto povinnost stanoví,⁴⁸ a to jak pro převodce, tak pro nabyvatele. Oba tito zaměstnavatelé jsou povinni před přechodem práv a povinností předem informovat o tomto přechodu příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnancům. Projednat s nimi dosažení shody o datu převodu, jeho důvody, právní, ekonomické a sociální důsledky a opatření připravovaná ve vztahu k zaměstnancům. Za dostatečný předstih je považována lhůta minimálně 30 dnů před přechodem práv a povinností.

⁴⁷ Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008 ze dne 14. 1. 2010 práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí kromě jiného tehdy, jestliže byl učiněn právní úkon (dnes právní jednání) (v tomto případě smlouva o přechodu agendy zpracování mezd), s nímž je podle právních předpisů spojen převod úkolů nebo činností zaměstnavatele (anebo jejich části) k jinému zaměstnavateli. Součástí smlouvy bylo i ustanovení, že pracovní poměry zaměstnanců budou ke dni převodu ukončeny a následně dotčení zaměstnanci s přejímajícím zaměstnavatelem uzavřou nové pracovní smlouvy. Podle Nejvyššího soudu ČR však k přechodu dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru a uzavření nové pracovní smlouvy. Jestliže ovšem takové právní úkony (dnes právní jednání) byly přesto nadbytečně učiněny, nemohou vyloučit právní následky přechodu práv a povinností.

⁴⁸ Zákoník práce v § 339 (1) zní:

Přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody

a) stanovené nebo navrhané datum převodu,

b) důvody převodu,

c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,

d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

(2) Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech uvedených v odstavci 1 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.

V případě, že u převádějícího nebo u nabývajícího zaměstnavatele (případě u obou) neexistuje odborová organizace nebo rada zaměstnanců, musí příslušný zaměstnavatelé pouze informovat o převodu přímo dotčené zaměstnance, a to nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. Zaměstnavatelé bez odborových organizací/ rad nejsou v těchto případech povinni přechod práv a povinností s každým jednotlivým zaměstnancem projednat – pouhé informování přímo dotčených zaměstnanců je plně dostačující.

Bohužel nedostatečnou legislativní precizností povinnost projednat, i v případě, kdy u zaměstnavatele neexistuje zástupce zaměstnanců, zůstala ve všeobecných ustanoveních pojednávajících o projednání, jmenovitě v § 280 písm. d) zákoníku práce. Tím se § 339 odst. 1 a § 280 písm. d) zákoníku práce dostaly, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele, do rozporu. Dle obecného právního názoru se však na ustanovení § 280 písm. d) zákoníku práce musí pohlížet jako na ustanovení obecné, zatímco ustanovení § 339 je úpravou speciální, která má jako taková přednost před úpravou obecnou, tedy před tím, co říká § 280 zákoníku práce. Ke stejnému názoru došlo i Kolegium expertů AKV,⁴⁹ které na svém zasedání v Týnci nad Sázavou konaném 18. a 19. října 2013 k této věci přijalo následující stanovisko: *„Podle názoru Kolegia má přednost ustanovení § 339 odst. 2 jakožto ustanovení speciální a vztahující se výslovně k právní úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pokud proto u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace nebo rada zaměstnanců, splní zaměstnavatel svoji povinnost, jestliže bude zaměstnance o skutečnostech týkajících se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (jako důsledku převodu) pouze informovat, tedy jim ve smyslu definice obsažené v ustanovení § 278 odst. 2 poskytne v dostatečném předstihu a vhodným způsobem nezbytné údaje, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popř. k ní zaujmout stanovisko.“*

Za porušení povinnosti informovat a projednávat s odborovou organizací anebo radou zaměstnanců před přechodem práv a povinností v tuto chvíli neexistuje podstatná sankce, inspekce práce ji může uložit pouze do výše 200 000 Kč. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace nebo rada zaměstnanců, nehrozí

⁴⁹ BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-7478-825-3.

mu za porušení informační povinnosti vůči jednotlivým zaměstnancům od státních institucí dokonce sankce žádná. Do rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR v roce 2012 se tak zaměstnavatelé bez zástupců zaměstnanců nemuseli porušení informační a projednací povinnosti před přechodem příliš obávat.⁵⁰ Předmětné rozhodnutí však výslovně potvrdilo pro zaměstnance možnost domáhat se náhrady škody na zaměstnavateli (dosavadním a/nebo přejímajícím), pokud v souvislosti s přechodem práv a povinností nesplnili svoji informační/projednací povinnost. V takovém případě by oba zaměstnavatelé odpovídali společně a nerozdílně za škodu, která v důsledku toho zaměstnanci vznikla. Otázkou je jak by poškozený zaměstnanec případnou škodu v soudním sporu byl schopen vyčíslit.

Pro lepší přehlednost autorka vypracovala vzor informačního dopisu pro zaměstnance společnosti, na kterou budou v důsledku přechodu práv a povinností převáděni zaměstnanci.

Vzor informačního dopisu pro přímo dotčené zaměstnance nabývajících zaměstnavatele:

PÍSEMNÁ INFORMACE

dle § 339 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
(dále jen *zákoník práce*)

K rukám přímo dotčených zaměstnanců [●]

[●]IČ: [●] se sídlem[●], (dále jen *Zaměstnavatel*)

Zaměstnavatel Vás tímto v souladu s § 279 odst. 1 písm. e) a § 339 zákoníku práce jako přímo dotčeného zaměstnance informuje o připravovaném přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dotčených zaměstnanců společnosti [●] k Zaměstnavateli.

Výše uvedený přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je výsledkem smluvních ujednání uzavřených mezi [●] a [●], na jejichž základě byla ve smyslu § 2175 a n. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen *občanský zákoník*) uzavřena dne [●] smlouva o prodeji části závodu mezi [●] a Zaměstnavatelem, která má nabýt účinnosti [●].

⁵⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR v roce 2012 pod spisovou značkou 21 Cdo 268/2012 ze dne 26. 3. 2013.

Na základě této smlouvy má ve smyslu ustanovení § 2175 odst. 2 občanského zákoníku ve spojení s § 338 odst. 1, 2 zákoníku práce dojít k převodu části závodu [●] spočívající v divizi [●] k Zaměstnavateli (dále jen *Převod*).

Vzhledem k tomu, že u [●] ani u Zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je v souladu s § 339 odst. 2 zákoníku práce Zaměstnavatel povinen informovat Vás o Převodu, protože jste zaměstnancem, který má být Převodem přímo dotčen (projednání Převodu však v souladu se zákonem nebude zahajováno).

Informování o Převodu

V souladu s ustanovením § 339 zákoníku práce tímto Zaměstnavatele řádně a včas, tedy nejméně 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k Zaměstnavateli, **informuje přímo dotčené zaměstnance o následujících skutečnostech týkajících se Převodu:**

Navrhované datum Převodu

Navrhované datum Převodu je [●]; toto datum však není konečné a může být změněno. O případné změně data budou přímo dotčení zaměstnanci neprodleně informováni.

Důvody Převodu

Ekonomickým důvodem Převodu je [●].

Právním důvodem Převodu je ustanovení § 338 zákoníku práce – k Převodu činnosti Zaměstnavatele včetně převáděných zaměstnanců dochází přímo ze zákona bez možnosti odlišného postupu.

Právní důsledky Převodu

V důsledku Převodu přejdou na Zaměstnavatele ze zákona veškerá práva a povinnosti převáděných zaměstnanců, a to včetně veškerých neuspokojených nároků vzniklých do dne Převodu mezi [●] a převáděnými zaměstnanci. K přechodu veškerých práv a povinností dojde automaticky. To znamená, že z praktického hlediska se převedeným zaměstnancům změní pouze zaměstnavatel; práva a povinnosti převedených zaměstnanců z jejich současného pracovního vztahu zůstanou beze změny.

U převedených zaměstnanců nebude docházet k ukončování jejich pracovního poměru a k následnému uzavírání nových pracovních smluv se Zaměstnavatelem. Veškerá práva a povinnosti z jejich současných pracovněprávních vztahů budou automaticky převedeny na Zaměstnavatele.

Ekonomické důsledky Převodu

Převod není spojen se žádnými ekonomickými důsledky pro přímo dotčené a/nebo převáděné zaměstnance.

Sociální důsledky Převodu

Převod není spojen s žádnými nepříznivými sociálními důsledky pro přímo dotčené a/nebo převáděné zaměstnance.

Připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům vzhledem k Převodu

Zaměstnavatel tímto výslovně prohlašuje, že nepřipravuje ve vztahu k převáděným zaměstnancům, přímo dotčeným zaměstnancům ani ostatním zaměstnancům v souvislosti s Převodem žádná opatření (například rekvalifikace, hromadné propouštění z ekonomických důvodů apod.).

V Praze dne [●]

Zaměstnavatel

2. Nedostatečné využití *Směrnice o Přechodu* a souvisejících rozhodnutí SD EU v české právní úpravě

2.1. *Převod hospodářské jednotky vs. převod činnosti nebo úkolů*

Směrnice o Přechodu ve svém článku 1 vymezuje situace, na které se přechod práv a povinností vztáhne, tedy na „(...) veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení. (...) převodem podle této směrnice se rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.“

Na rozdíl od *Směrnice o Přechodu* však český zákoník práce v souvislosti s přechodem práv a povinností neobsahuje podmínku „převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu“. Podle zákoníku práce dojde k přechodu práv a povinností v případě, že dochází k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému.

Česká právní úprava tedy v současné době jde nad rámec *Směrnice o Přechodu*, a to z pohledu současné evropské judikatury taktéž.⁵¹ V otázce, kdy přechod práv

⁵¹ Nejvyšší soud ČR znovu potvrdil ve svém rozhodnutí pod. 21 Cod 753/2013 ze dne 22. 1. 2014, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dle české úpravy dojít při pouhém převodu (části) činnosti nebo úkolů z jednoho zaměstnavatele na druhého (není tedy nutný převod hospodářské jednotky, která si zachová svou identitu).

Stručné popsání případu: Zaměstnavatel, společnost EZ-DENT s. r.o., rozvázal se zaměstnankyní pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti - nepříznivého ekonomického vývoje ve společnosti, kdy došlo k celkovému poklesu zakázek.

Zaměstnankyně se žalobou proti zaměstnavateli, který mezitím začal podnikat pod novou firmou ALTABOR s.r.o., domáhala určení, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Tvrdila, že nadbytečnou není, ale zdravotně nezpůsobilou k práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání. V průběhu soudního řízení vznikla společnost JK Dente s.r.o., která měla sídlo na stejné adrese jako žalovaný a která převzala provozovnu žalovaného, včetně jeho hmotného zařízení, obchodních kontaktů a většiny stávajících zaměstnanců. V uvedené provozovně pak tato společnost začala bez přerušení provozovat stomatologickou laboratoř – začala tedy vykonávat dosavadní činnost žalovaného, který v ní už dále nepokračoval. Žalovaný se obrátil s dovoláním na Nejvyšší soud ČR, ve kterém argumentoval zejména tím, že ustanovení § 338 zákoníku práce musí být interpretováno v souladu se *Směrnici o Přechodu* a judikaturou SD EU – kdy má být podle žalovaného zkoumáno, zda došlo k převodu hospodářské jednotky, která si zachovala svou identitu a kterou lze považovat za organizované seskupení prostředků. Žalovaný tvrdil, že na něj byl převeden „zcela marginální“ majetek a že tedy původně žalovaná společnost zůstala hospodářskou jednotkou se svébytnou identitou, která byla nadále způsobilá být zaměstnavatelem. Nejvyšší soud ČR však výslovně potvrdil, že není vůbec významné, zda původní

a povinností nastane, však judikatura SD EU prodělala v 80. a 90. letech bouřlivý vývoj a ne vždy se s přechodem práv a povinností pouze v případě převodu oné hospodářské jednotky ztotožnila. Vývoj rozhodování SD EU v této věci lze stručně zhodnotit následovně:

Rozhodnutí SD EU ve věci *Spijkers*,⁵² ve kterém SD EU vymezil kritéria pro určení, zda k přechodu práv a povinností dochází.

Stručné popsání případu: V posuzovaném případě byl pan Spijkers zaměstnán u společnosti, která provozovala jatka. Na konci roku 1992 (když už první společnost jatka neprovozovala) koupila jiná společnost prostory jatek spolu s kancelářemi, pozemkem a určitým zbožím. Od února 1993 tato jiná společnost převzala všechny bývalé zaměstnance společnosti první – s výjimkou pana Spijkers - a začala jatka provozovat. Zákazníci první společnosti převzati druhou/jinou společností nebyli.

SD EU v předmětném případě jako rozhodující kritérium pro určení, jestli došlo k převodu podniku, označil skutečnost, zda si podnik zachoval svoji identitu jakožto převáděná hospodářská jednotka, která pokračuje nebo znovu zahájí výkon shodné či obdobné činnosti jako původní zaměstnavatel.

Podle rozhodnutí SD EU je nutné vždy vzít v úvahu všechny skutečnosti, zejména:

- Druh podniku nebo závodu;
- zda došlo k převodu hmotných statků jako budov a movitých věcí a zda došlo k převodu nehmotných statků;

zaměstnavatel ztratil schopnost být nadále zaměstnavatelem – z toho vyplývá, že i kdyby byl nadále schopen zaměstnávat zaměstnance, je klíčovou pouze skutečnost, zda v důsledku převodu přestal být zaměstnavatelem ve vztahu k zaměstnancům vykonávajícím převáděné činnosti.

Nejvyšší soud ČR potvrdil, že došlo k převodu činnosti na společnost JK Dent s.r.o. a tím i k přechodu, když byla na tuto společnost od společnosti ALTABOR s.r.o. převedena (i) nájemní smlouva k nebytovým prostorám, (ii) laboratorní zařízení a další movité věci stomatologické laboratoře, kterou (iii) po převzetí většiny zákazníků a s většinou původních zaměstnanců společnosti ALTABOR s.r.o. dále bez přerušení provozovala.

Nadto, i kdyby Směrnice byla přímo použitelná, nelze zužovat hospodářskou jednotku jen na rozsah převedeného majetku – jedná se jen o jednu ze skutečností klíčových pro posouzení.

Podle názoru Nejvyššího soudu ČR by se při určení, zda došlo k převodu hospodářské jednotky, mělo vzájemně přihlížet k následujícím skutečnostem: (i) rozsah (hodnota) převedeného majetku, (ii) druh převáděného podniku/závodu, (iii) zda byla převzata většina původních zaměstnanců, (iv) zda došlo k převzetí zákazníků, (v) stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu, (vi) délka doby, po kterou byly převáděné činnosti případně přerušeny.

⁵² Rozhodnutí SD EU, ze dne 18. 3. 1986, C-24/85, ve věci *Spijkers*.

- hodnotu nehmotných statků v den převodu;
- zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců;
- zda došlo k převzetí zákazníků;
- stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu;
- dobu, po kterou byly dané činnosti přerušeny.

Výše uvedené skutečnosti nesmí být zkoumány odděleně, ale vždy ve vzájemné souvislosti.

Do *Směrnice o Přechodu* nikdy jednotlivá kritéria pro určení, zda si hospodářská jednotka zachová svou identitu, začleněna nebyla – což je rozhodně pro právní praxi zajímavá skutečnost.

SD EU se později, sice jen dočasně, od svého požadavku převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu odchýlil. Poprvé se tak stalo v rozhodnutí SD EU ve věci *Schmidt*,⁵³ kde SD EU stanovil, že k přechodu práv a povinností stačí pouhá podobnost činností před a po přechodu práv a povinností a skutečnost, že zaměstnanec je znovu zaměstnán nabyvatelem. SD EU zde nezkoumal ve vzájemné souvislosti všech sedm kritérií z případu *Spijkers* (viz výše), ale k potvrzení přechodu práv a povinností mu postačila podobnost mezi činnostmi, které byly vykonávány před a po přechodu práv a povinností. Podobný postoj SD EU zaujal i v dalších případech.

Stručné popsání případu *Schmidt*: V posuzovaném případě byla zaměstnankyně zaměstnána jako uklízečka v bance, která ji následně propustila s odůvodněním, že úklid bude nadále zajištěn externí úklidovou společností. Externí úklidová společnost poté tuto zaměstnankyni znovu zaměstnala a přiznala ji i vyšší mzdu, než kterou zaměstnankyně měla původně, když pracovala pro banku (pozn. autorky: převádějící zaměstnavatel). Zaměstnankyně však spokojená nebyla, protože nový zaměstnavatel jí zvýšil plochu, kterou musí uklízet a to ji nevykompenzovala ani vyšší mzda, kterou od něj obdržela. Naopak, když si vše zaměstnankyně propočítla, tak její celková hodinová mzda byla ve srovnání s jejím původním pracovním poměrem v bance podstatně nižší.

Pokud by byla použita kritéria z případu *Spijkers* a zkoumáno, zda byla naplněna, museli bychom dojít k závěru, že k převodu hospodářské jednotky, která si

⁵³ Rozhodnutí ze dne 14. 4. 1994, C-392/92, ve věci *Schmidt*.

zachovala svou identitu, v tomto případě nedošlo. SD EU však svým rozhodnutím ve věci *Schmidt* a stanovil, že podobnost činností před a po převodu projevující se navíc tím, že zaměstnanec je znovu zaměstnán nabyvatelem, je typickým případem spadajícím do působnosti *Směrnice o Přechodu*. Ze sedmi *Spijkers* kritérií byla tak pro SD EU v tomto případě dostačující pouze podobnost aktivit před a po převodu bez ohledu na to, že nedošlo k převodu žádného hmotného majetku. Obdobný postoj zaujal ESD dále i ve věci *Merckx*.⁵⁴

Tento přístup se stal předmětem kritiky, a to dokonce i ze strany *Evropské komise*, která odkázala na návrh novely *Směrnice o Přechodu*,⁵⁵ který měl za převod považovat pouze převod hospodářské jednotky a naopak z působnosti *Směrnice o Přechodu* výslovně vyjmout pouhý převod činností. Bohužel pro české uživatele tato novela *Směrnice o Přechodu* schválena nakonec nebyla.

SD EU však později svůj přístup změnil - první náznak tohoto měnícího se přístupu lze spatřovat v rozsudku *Rygaard*,⁵⁶ přičemž za definitivní obrat je považováno rozhodnutí ve věci *Süzen*.⁵⁷

Stručné popsání případu *Süzen*: V posuzované situaci pracovala žalobkyně jako uklízečka pro úklidovou společnost, která poskytovala služby škole. Poté, co škola smlouvu o úklidových službách vypověděla, úklidová společnost propustila všech svých osm zaměstnanců, kteří ve škole uklízeli. Nová úklidová společnost, která nově začala ve škole uklízet, sedm z propuštěných zaměstnanců zase ihned přijala.

SD EU v tomto případě popřel své předchozí rozhodnutí ve věci *Schmidt* (viz výše) a znovu se vrátil k požadavku existence stabilní hospodářské jednotky. Bylo stanoveno, že:

⁵⁴ Rozhodnutí SD EU, ze dne 7. 3. 1996, C-171/94, ve věci *Merckx*.

⁵⁵ *Proposal for a Council Directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees rights in the event of transfer of undertakings, businesses or part of businesses* COM(94) 300 final, 1. 10. 1994. [online] [cit. 2015-03-11]. 10. 6. 2015
Dostupné: http://europa.eu/rapid/press-release_P-94-50_en.htm.

⁵⁶ Rozhodnutí SD EU, ze dne 19. 9. 1995, C-48/94, ve věci *Rygaard*.

⁵⁷ Rozhodnutí SD E:U, ze dne 11. 3. 1997, C-13/95, ve věci *Süzen*.

- Existenci stabilní hospodářské jednotky nelze omezit na plnění z jedné smlouvy a hospodářskou jednotku nelze ani redukovat pouze na činnost, kterou vykonává;
- existenci hospodářské jednotky nutno odvíjet také od dalších faktorů, jako zaměstnanci, management, způsob organizace práce, provozní postupy, popř. provozní zdroje;
- je třeba rozlišovat mezi činnostmi, při kterých je zapotřebí hmotných či nehmotných zdrojů. V těchto případech dochází k převodu pouze, pokud jsou převedeny také tyto zdroje. Naopak pokud se jedná o činnost, pro kterou nejsou zvláštní hmotné či nehmotné zdroje určující, nemůže logicky převod záviset na převodu těchto zdrojů.

SD EU se tak v této věci *Süzen* znovu vrací k podmínce převodu hospodářské jednotky a zároveň stanoví, že pokud nejsou pro převáděné činnosti nutné specifické zdroje (ať už se jedná o hmotný nebo nehmotný majetek), pak přechod práv a povinností nemůže být závislý na převodu takového majetku. Pokud jsou však převáděné činnosti na hmotný nebo nehmotný majetek vázané, pak k přechodu práv a povinností dojde pouze za podmínky převodu tohoto majetku.

Judikatura SD EU tedy zúžení definice převodu na přechod pouhých činností ve smyslu rozsudku *Schmidt* překonala. Bohužel se tak do dnešního dne nestalo v případě české právní úpravy, která o převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, vůbec nehovoří. Naproti tomu požaduje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů již, pokud dojde k převodu „úkolů a činností“ zaměstnavatele nebo jejich částí.⁵⁸ Český zákonodárce se tak přidržel již překonaného výkladu SD EU (viz výše rozsudek *Schmidt*) a podle názoru autorky poskytl zcela nevědomě zaměstnancům na úkor zaměstnavatelů větší ochranu, než je požadována *Směrnici o Přechodu*.

⁵⁸ Zákoník práce § 249 odst. 2.

2.2. Převedení nelze odmítnout – specifická délka výpovědní doby

Oproti některým zahraničním úpravám, které zakotvují oprávnění převáděného zaměstnance vyslovit nesouhlas se svým převodem a stanoví k tomu zvláštní postup (např. v Německu)⁵⁹, česká právní úprava až na specifickou délku výpovědní doby (viz níže) obdobné ustanovení neobsahuje. Pokud tedy některý z převáděných zaměstnanců nesouhlasí se svým převedením na nového zaměstnavatele, může pouze ukončit pracovní poměr výpovědí, popřípadě se zaměstnavatelem uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, a to před přechodem práv a povinností či po něm. Pouhé odmítnutí zaměstnance vykonávat práci pro nového zaměstnavatele by mohlo být považováno za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se všemi právními důsledky, které z takového porušení plynou.⁶⁰

Před 1. lednem 2012 naše právní úprava žádnou možnost pro zaměstnance s převodem na jiného zaměstnavatele nesouhlasit neobsahovala. Jedinou možností dotčeného zaměstnance tak zůstávala klasická výpověď s minimálně dvouměsíční výpovědní dobou (pokud si nesjednal výpovědní dobu delší). Zaměstnancovo odmítnutí vykonávat po přechodu práci pro nabyvatele bylo považováno za porušení povinností. Zaměstnanec se tak stal (obrazně řečeno) „věcí v rukou zaměstnavatelů“ a ti si ho mohli volně mezi sebou „předávat/stěhovat“. Dle názoru autorky, se tak jednalo o jakou si formu „nucené práce“ zaměstnance, který byl nucen pracovat pro někoho, s kým pracovní smlouvu neuzavřel a ani by třeba nikdy uzavřít nechtěl.

Počínaje lednem 2012 naše právní úprava v paragrafu 51(a) zákoníku práce obsahuje možnost zaměstnance ukončit pracovní poměr před přechodem práv a povinností tak, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec v podání takovéto výpovědi spojené s přechodem práv a povinností není žádným způsobem časově omezen (bereme-li v úvahu, že zaměstnanec má toto právo pouze před účinností tohoto

⁵⁹ § 613a odst. 6 německého zákona Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) číslo ze dne 2. ledna 2002.

⁶⁰ Podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

přechodu). Zaměstnanec předmětnou výpověď tak může dát měsíc, týden, den, nebo i hodinu před půlnocí před přechodem práv a povinností. Výpovědní doba tak klidně může být i jen několikadenní, anebo dokonce hodinová či minutová, pokud zaměstnanec předá výpověď například ve 23.50 a k přechodu dochází následujícího dne.

Pro zaměstnance je rozhodně tato úprava vítaná, i když je zcela bez finanční kompenzace. Zaměstnanec se konečně může sám rozhodnout, zda pro nového zaměstnavatele bude pracovat či nikoliv až *de facto* do poslední minuty (jeho „předávání“ bez jeho souhlasu, které bylo běžné před 1. 1. 2012 tak bylo překonáno). Přebírající zaměstnavatel je však na tom už hůře, neboť si do poslední chvíle nemůže být jist, kolik zaměstnanců na něj vlastně přejde. Skutečnost, že přejde menší množství zaměstnanců, než se kterými původně počítal, mu může způsobit nemalé provozní a ekonomické problémy. Možné problémy lze nastínit například na následujícím případu:

Příklad: Společnost A s dvěma tisíci zaměstnanci provádí personální agendu na specializovaném (poměrně sofistikovaném) personálním softwaru, který si nechala vyvinout pouze pro své vlastní potřeby. Společnost A se jednoho dne rozhodla, že tuto personální agendu k 1. 3. outsourcuje na společnost B. Společně s personální agendou má na společnost B přejít 15 zaměstnanců personálního oddělení, včetně mzdových účetních, kteří plně speciální software ovládají. Na základě obchodní smlouvy má společnost B již zpracovat veškeré personální záležitosti, včetně mezd, za březen a společnosti A vše předat do 4. 3. V den D, 1. 3., však na pracoviště přijdou jen dvě zaměstnankyně, ostatních třináct se rozhodlo dne 28. 2., tedy poslední den před účinností přechodu, podat výpověď se speciální výpovědní dobou. Přes výše uvedené však obchodní smlouva mezi oběma společnostmi platí a společnost B musí veškeré mzdové náležitosti, včetně mezd, připravit do 4. 3. Skutečnost, že nemá dostatek personálních zaměstnanců ovládající sofistikovaný personální software však společnost A nezajímá. Obchodní smlouva s takovouto alternativou nepočítala.⁶¹

⁶¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita, RANDLOVÁ, Nataša; HŮRKA, Petr; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-723-0, str. 577 a násl.

Celá úprava je tedy trochu nešťastná nejen pro výše uvedené skutečnosti, ale také proto, že zaměstnanci mají možnost využít zkrácené výpovědní doby pouze před účinností přechodu. Pokud ze strany převádějícího/nabývajícího zaměstnavatele dojde k porušení povinnosti informovat (ať už úmyslně či z nedbalosti) a zaměstnanci se *de facto* o přechodu dozví až od nového zaměstnavatele, zkrácenou výpovědní dobu už využít nemohou a musí (pokud by se nechtěli dopustit porušení povinností) pracovní poměr s přebírajícím zaměstnavatelem ukončit v klasické dvouměsíční výpovědní době (pokud nemají výpovědní dobu sjednanu delší).⁶² Obcházení zákona jistě nebylo záměrem našeho zákonodárce, přesto tato nešťastná úprava k tomu v praxi vede a převádějící zaměstnavatel ač už úmyslně či ne dotčené zaměstnance o přechodu práv a povinností neinformuje.

Jako řešení by se nabízela možnost zaměstnance v podání výpovědi omezit určitou lhůtou poté, co se o přechodu práv a povinností dozvěděl. Za účelem zamezení obcházení této úpravy by rozhodně stálo za zvážení tuto možnost zaměstnancům poskytnout i po přechodu práv a povinností, pokud se o svém převedení dozvěděli až následně (tedy v případech, kdy zaměstnavatel povinnosti informovat/projednávat před přechodem práv a povinností porušil).

2.3. Omezení účinnosti převedených kolektivních smluv

Zákoník práce využil v roce 2012 možnost danou *Směrnicí o Přechodu*, která v článku 3 (3) umožňuje,⁶³ aby vnitrostátní úprava omezila dobu, po kterou trvá povinnost nabývajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy uzavřené

⁶² VYSOKAJOVÁ, Margerita, RANDLOVÁ, Nataša; HŮRKA, Petr; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-723-0. Str. 577 a násl

⁶³ Článek 3(3) *Směrnice o Přechodu* zní:
Po převodu nabyvatel zachová pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy. Členské státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek, avšak s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok.

převádějícím zaměstnavatelem s tím, že tato doba nebude kratší než jeden rok, pokud v rámci této doby nedojde k dřívějšímu ukončení účinnosti této kolektivní smlouvy.

Na základě této evropské úpravy zákoník práce omezuje účinnost převedených kolektivních smluv, nikoliv však na dobu jednoho roku, ale zvyšuje tento minimální rozsah, a to na období nejdéle do konce následujícího kalendářního roku po přechodu práv a povinností. Bude tedy vždy záležet na tom, kdy k přechodu práv a povinností dojde. Pokud to bude na začátku kalendářního roku, bude převáděná kolektivní smlouva platit téměř dva roky, ke konci kalendářního roku se může jednat o období o něco málo delší než jeden rok (pokud v obou případech neskončí její účinnost dříve).

Autorce není známo, jaké důvody vedly českého zákonodárce, že přistoupil k takovému pojetí, ale způsobil tím, že zcela nelogicky budou pro zaměstnavatele příznivější převody realizované ke konci kalendářního roku než ty, které jsou učiněny na počátku roku nového.

Předmětné omezení je praktické zejména v případech kolektivních smluv uzavřených na delší časové období, kdy přejímající zaměstnavatel není schopen se s odborovou organizací dohodnout na uzavření jiné kolektivní smlouvy (případně její změně). Vyloučená není ani situace, kdy na nabyvatele nepřejdou alespoň tři zaměstnanci v pracovním poměru, kteří jsou zároveň členy odborové organizace - tedy nepřejde pak samotná odborová organizace - a nabyvatel tedy nebude mít možnost o nové kolektivní smlouvě s kým vyjednat. V takovém případě by mu nezbylo než čekat na skončení účinnosti původní kolektivní smlouvy, aniž by byl schopen její ukončení vyjednat - §338 tak jeho čekání omezuje maximálně do konce roku kalendářního po přechodu práv a povinností.

Využití ustanovení *Směrnice o Přechodu* o omezení dodržování kolektivních smluv po přechodu práv a povinností pomohlo v roce 2012 částečně vyše uvedené problémy omezit. Autorka však nevidí v ničem problém, aby i v českých podmínkách se využila možnost daná *Směrnici o Přechodu* a předmětné kolektivní smlouvy by přestaly platit do jednoho roku po přechodu práv a povinností.

2.4. Podstatné zhoršení podmínek po přechodu práv a povinnosti

Úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od ledna 2012 nově také obsahuje ustanovení věnující se ukončení pracovního poměru v důsledku podstatného zhoršení pracovních podmínek zaměstnance v souvislosti s přechodem.

Byla-li tedy nově výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, anebo byl-li pracovní poměr v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem. Jedná se tedy ve své podstatě o implementaci čl. 4 odst. 2 *Směrnice o Přechodu*,⁶⁴ podle kterého má být v případě skončení pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek zaměstnance považován zaměstnavatel za osobu, z jejíž strany byl pracovní poměr ukončen. Cílem evropské úpravy bylo zachovat zaměstnanci veškerá práva, která mu náleží v případě ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a s ohledem jednak:

- Na odstupné a případně další nároky spojené s takovým způsobem skončení pracovního poměru;
- na případné dávky v nezaměstnanosti, když v mnoha zemích je obvyklé, že se k osobám, které ukončily pracovní poměr z vlastní vůle, přistupuje méně příznivě než k osobám, které byly bez svého zavinění zaměstnavatelem propuštěny.

⁶⁴ V originálu toto místo zní:

Article 4

1. The transfer of the undertaking, business or part of the undertaking or business shall not in itself constitute grounds for dismissal by the transferor or the transferee. This provision shall not stand in the way of dismissals that may take place for economic, technical or organisational reasons entailing changes in the workforce.

Member States may provide that the first subparagraph shall not apply to certain specific categories of employees who are not covered by the laws or practice of the Member States in respect of protection against dismissal.

2. If the contract of employment or the employment relationship is terminated because the transfer involves a substantial change in working conditions to the detriment of the employee, the employer shall be regarded as having been responsible for termination of the contract of employment or of the employment relationship.

Bohužel naše úprava s sebou přinesla pro aplikační praxi některá úskalí. Jako první z nich lze zmínit 2 měsíční lhůtu, jejíž běh počíná dnem účinnosti přechodu práv a povinností. Po jejím uplynutí této 2 měsíční lhůty není zaměstnanec proti zhoršení svých pracovních podmínek nijak chráněn. Přičemž lhůta 2 měsíců je natolik krátká, že zaměstnavateli nebude činit žádné obtíže případné podstatné změny vedoucí ke zhoršení podmínek o tyto 2 měsíce odložit. Ve svém důsledku tak uvedená lhůta pravděpodobně ochrání zaměstnance před zhoršením pracovních podmínek pouze během prvních 2 měsíců po účinnosti přechodu práv a povinností. Nicméně po jejím uplynutí jsou již pracovní podmínky zaměstnanců výslovně nezakotvené v pracovní smlouvě nebo kolektivní smlouvě jen a pouze v rukou zaměstnavatele. Zaměstnanec tak není chráněn například ani proti výraznému snížení mzdy (je-li výše mzdy stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele) provedeným již v průběhu třetího měsíce po dni účinnosti přechodu.

Nastavení 2měsíční lhůty pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance je nyní v České republice poměrně nešťastné, neboť záměr ochránit zaměstnance před podstatným zhoršením pracovních podmínek není naplněn v důsledku jeho nepřilíš šťastného nastavení.

Dalším problematickým bodem českého pojetí ukončení pracovního poměru v případě podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s předmětným přechodem je nutnost, aby se zaměstnanec po ukončení pracovního poměru domáhal u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem. Nutnost rozhodnutí soudem, při zahlcenosti českých soudů, přináší vždy výraznou komplikaci pro rychlé uplatňování práv. Navíc se předpokládá, že zaměstnanec podstoupí dvě soudní řízení. První, aby se domohl pravomocného určení, že jeho pracovní poměr byl ukončen z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem. Druhé, aby si vymohl vykonatelný titul proti zaměstnavateli, aby mu zaplatil související odtupné (samozřejmě s ohledem na to, že zaměstnavatele nebude plnit po prvním řízení dobrovolně). Zaměstnavatelé tak mohou ve většině případů spoléhat na to, že se zaměstnanci nebude chtít vést několikaleté, finančně nákladné soudní spory.

České pojetí je v Evropě poměrně ojedinělé. V převažující většině států dává právní řád zaměstnanci v případě rozvázání pracovního poměru pro podstatné zhoršení

pracovních podmínek v souvislosti s přechodem stejné nároky, jako tomu zaměstnanci, který byl zaměstnavatelem propuštěn z důvodů na straně zaměstnavatele. Zaměstnanec je pak nucen obracet se na soud až v případě, kdy mu zaměstnavatel odmítne dobrovolně vyplatit nároky, které mu přísluší. Zaměstnanec pak pouze prokazuje, že má na požadovaná plnění skutečně nárok. Česká úprava pouze zbytečně zatěžuje jak soudní soustavu, tak i obě strany sporu.

Otázkou je i výše odstupného, která zaměstnanci v případě ukončení pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem náleží. Díkce § 339 (a) odst. 2 zákoníku práce totiž zní, že v případě kdy došlo k rozvázání pracovního poměru pro podstatné zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s převodem, „*má zaměstnanec právo na odstupné (§ 67 odst. 1 zákoníku práce)*.“ Otázkou, která v této souvislosti vyplývá, je pak to, zda má zaměstnanec nárok pouze na odstupné ve výši stanovené v § 67 odst. 1 zákoníku práce nebo zda má právo na případné zvýšené odstupné, které pro něj může vyplývat například z vnitřního předpisu, kolektivní nebo pracovní smlouvy.

Podle názoru autorky by zaměstnanec měl obdržet veškeré nároky odstupného, na které má podle právních předpisů nebo dohody se zaměstnavatelem nárok v případě ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Stejně je tomu v jiných právních řádech a stejný záměr zákonodárce lze vyčíst i z již zmíněného čl. 4 odst. 2 *Směrnice o Přechodu*. Do chvíle, kdy bude tato otázka pravomocně vyřešena Nejvyšším soudem ČR, si však nebudeme moci být jisti, že soudy se k tomuto výkladu přikloní nebo zda budou zaměstnancům přiznávat jen zákonné nárok ve výši přiznané § 67 odst. 1 zákoníku práce.

Soudní praxe bude muset dále podat výklad pojmu podstatného zhoršení pracovních podmínek. Jistotu všech účastníků pracovněprávních vztahů dotčených přechodem by výrazně posílilo, kdyby zákonodárce do předmětného ustanovení zapracoval definici tohoto pojmu podstatného zhoršení pracovních podmínek nebo alespoň kritéria, která se mají zohlednit při posuzování, zda konkrétní změna pracovních podmínek již představuje změnu podstatnou či nikoli.

V otázce výkladu nám však příliš nepomůže ani nahlédnutí do jiných právních řádů evropských zemí, neboť ve všech byl použit termín uvedený již ve *Směrnici o Přechodu*, tedy 'podstatné porušení pracovních podmínek', a to bez bližšího

vysvětlení. Obsah tohoto termínu, tak ve většině Evropy podává až soudní praxe. Při nahlédnutí do judikatury některých zemí, které mají tento obrat v právním řádu zakotven již delší dobu a jejichž soudy se výkladem tohoto obratu již zabývaly, lze alespoň v hrubých obrysech dovodit, co lze za *podstatné zhoršení pracovních podmínek* považovat.

Obecně by mělo být za podstatné zhoršení podmínek považováno: snížení příjmu, změna výplatního termínu, omezení pravomocí, změna pracovní doby, změna pracovní náplně v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, změna místa výkonu práce (opět v rámci místa sjednaného v pracovní smlouvě), bezdůvodné přeřazení na nižší pozici apod. I v rámci těchto změn je však obtížné rozhodnout, co již bude podstatnou změnou a co nikoli. Například má-li zaměstnanec sjednáno jako místo výkonu práce město Praha, může být za podstatné zhoršení pracovních podmínek považován přesun pracoviště do budovy o 2 ulice vzdálenější od nejbližší tramvajové zastávky? Nebo bude-li pracovní doba zaměstnance místo od 9 do 17:30 stanovena na dobu od 8 do 16:30, či naopak? Na tyto a další otázky je bez jakékoli relevantní judikatury velmi obtížné odpovědět, přičemž ani nahlédnutí do důvodové zprávy k zákoníku práce, bohužel nepřináší žádná vodítka, na jejichž základě by bylo možné určit, jaké zhoršení pracovních podmínek již je možné považovat za podstatné.

Lze souhlasit s tím, že není možné ani vhodné taxativně v zákoně vyjmenovat, která zhoršení postavení zaměstnance mají soudy považovat za podstatné a které nikoliv, nicméně alespoň demonstrativně vymezený seznam kritérií, která mají být vzata v úvahu, by zcela jistě ocenili nejen zaměstnanci a zaměstnavatelé, ale také samotní soudci.

Možnost zaměstnance ukončit pracovní poměr v případě podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s převodem nemá v podstatě žádný vliv na zlepšení současného stavu změny podmínek po přechodu práv a povinností. Zaměstnavateli stačí vyčkat se změnami pracovních podmínek dva měsíce a zaměstnanec již nemá možnost jiné obrany, než ukončit svůj pracovní poměr výpovědí, při které mu však již nebude příslušet odstupné.

Je zřejmé, že přejímající zaměstnavatel bude jednoho dne potřebovat podmínky přecházejících zaměstnanců upravit tak, aby nebyli jeho stávající zaměstnanci neodůvodněně zvýhodněni oproti zaměstnancům přecházejícím či naopak. Na druhou

stranu by převedení zaměstnanci měli mít možnost v případě podstatných změn jejich podmínek mít možnost pracovní poměr ukončit, s důsledky jako by byl jejich pracovní poměr ukončen z důvodů na straně zaměstnavatele.

2.5. Přechod mezi dodavateli, druhá generace přechodů

V české právní úpravě stále není uspokojivě dořešena otázka okruhu případů, kdy v důsledku převodu činností může dojít k uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Příčinou tohoto výkladového problému je skutečnost, že zákonodárce při implementaci právních předpisů Evropské unie nepostupoval důsledně, když přejímal ustanovení ze *Směrnice o Přechodu* a nerefletoval vývoj judikatury SD EU.

Jak bylo již výše uvedeno, podle čl. 1 písm. b) *Směrnice o Přechodu* se převodem rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, a považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou. Ačkoli tedy předmětná Směrnice spojuje uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů s převodem hospodářské jednotky uchovávající si svou identitu, takováto podmínka nebyla v českém právním řádu vůbec zakotvena. Český zákonodárce naopak začlenil do českého právního řádu úpravu odpovídající rozhodnutí SD EU ve věci *Schmidt* (viz výše), kde se SD EU dočasně odchýlil od nutnosti převodu hospodářské jednotky a stanovil, že k přechodu práv a povinností stačí pouhá podobnost činností před a po přechodu práv a povinností a skutečnost, že zaměstnanec je znovu zaměstnán nabyvatelem. Jak již bylo výše uvedeno toto rozhodnutí se v odborných kruzích setkalo se značnou kritikou a bylo dalšími rozsudky např. v kauze *Süzen* (viz výše) překonáno. Případem *Süzen* se SD EU znovu vrátil k podmínce převodu hospodářské jednotky.

Bohužel český zákonodárce tento vývoj judikatury soudu nerefletoval a uplatňuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů vždy, když dojde k převodu činností nebo úkolů (případně části činností/úkolů) jednoho zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele. Aniž by jakkoliv definoval „převod činností/úkolů“, resp. jakkoliv dále podmínil uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Důsledkem tohoto vymezení tak bylo velmi široké uplatnění přechodu práv

a povinností z pracovněprávních vztahů a kdy v praxi vznikl zásadní aplikační problém, které případy lze podřadit pod převod činností/úkolů.

Alespoň částečně byl tento problém vyřešen, když Nejvyšší soud ČR ve své rozhodovací praxi opakovaně zaujal stanovisko, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází nejen v případech stanovených zvláštními právními předpisy, ale také tehdy jsou-li naplněny podmínky stanovené zákoníkem práce, tj. když dochází k převodu činností/úkolů nebo jejich částí.⁶⁵ Tímto svým názorem tak Nejvyšší soud ČR potvrdil, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází i v případech, kdy se nepřevádí hospodářská jednotka, která si zachovává svoji identitu.

Na druhou stranu ale zůstala nevyřešená otázka, které všechny případy to mohou v praxi být. Praxe však zastává výklad, že by se tedy přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů měl uplatňovat, při:

- Tzv. outsourcingu – tedy když činnosti (nebo jejich části) přestanou být vykonávány jedním zaměstnavatelem jeho vlastním jménem a místo toho jsou vykonávány jinou osobou, která se stává pro prvního zaměstnavatele dodavatelem těchto činností (jejich částí) a první zaměstnavatel jeho klientem;
- tzv. insourcingu – tedy když činnosti (nebo jejich části) přestanou být vykonávány dodavatelem zaměstnavatele (který je v postavení klienta) a místo toho začnou být vykonávány přímo zaměstnavatelem.

Z pohledu výkladu je však stále problematické uplatnění přechodu práv a povinností v případě převodu činností tzv. druhé generace – tedy případ, kdy činnosti (nebo jejich části) přestanou být pro zaměstnavatele (který je v postavení klienta) vykonávány jedním dodavatelem a začnou být vykonávány dodavatelem druhým, tj. jedná se o tzv. změnu dodavatele.

Tento převod při změně dodavatele je průběžně jako přechod práv a povinností projudikováván SD EU, kdy soud poukazuje na to, že při řešení otázky, zda došlo či nedošlo k *Přechodu*, je nutné zkoumat, jestli jsou při převodu činností důležitější zaměstnanci, anebo majetkové hodnoty předchozího dodavatele.

⁶⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009, ze dne 14. 7. 2010.

- V případě *Oy Liikenne*⁶⁶ byl mezi dodavateli předáván provoz městské autobusové dopravy, ale bez autobusů nebo jiného majetku. Ačkoli nový dodavatel zaměstnal většinu zaměstnanců předchozího dopravce, soud dospěl k závěru, že se nejedná o přechod práva a povinností podle *Směrnice o Přechodu*. Majetkové hodnoty zde totiž byly důležitější než zaměstnanci, protože autobusovou dopravu bez autobusů provozovat nelze.
- Naproti tomu novější případ *Abler*⁶⁷, kdy byl mezi dodavateli předáván provoz stravování v nemocnici, soud posoudil jako přechod práv a povinností, ačkoli si nový dodavatel nepřevzal ani zaměstnance, ani materiály, sklad nebo jiný majetek. Soud dovodil, že nový dodavatel převzal užívání vody, energie, kuchyňského vybavení a také okruh stávajících zákazníků, a proto došlo k převodu majetkových hodnot od předchozího dodavatele a tedy k přechodu práv a povinností.
- V novém rozhodnutí ve věci *Albron Catering*⁶⁸ se jednalo opět o poskytování cateringových služeb, přičemž mezi původním a novým poskytovatelem služeb neexistoval žádný smluvní vztah. SD EU zde potvrdil závěr, že zaměstnanci mohou požívat ochrany související s přechodem práv i povinností i v případě, že převodce nemá přímý právní vztah s nabyvatelem.

Ačkoliv česká právní úprava není navázána na převod hospodářské jednotky, je autorka přesvědčena, že k přechodu práv a povinností mezi dodavateli musí dojít i podle českých právních předpisů.

Z důvodu současného nejasného výkladu, je podle autorky nezbytné, aby bylo zákonem výslovně stanoveno, že i změna dodavatele je důvodem k uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

S ohledem na příliš široké uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které dopadají na velké množství převodu činností, aniž by

⁶⁶ Rozhodnutí SD EU, ze dne 25. 1. 2001, C-172/99, ve věci *Oy Liikenne*.

⁶⁷ Rozhodnutí SD EU, ze dne 20. 11. 2003, C-340/01, ve věci *Abler*.

⁶⁸ Rozhodnutí SD EU, ze dne 21. 10. 2010, C-242/09, ve věci *Albron Catering*.

to bylo vyžadováno právními předpisy Evropské unie (které prostřednictvím úpravy převodu hospodářské jednotky počet přechodů práv a povinností limitují), by bylo vhodné, aby uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu činností podle zákoníku práce bylo podmíněno speciálními podmínkami. Takovéto speciální podmínky však doposud nebyly v české právní úpravě obsaženy – viz níže *de lege ferenda*.

3. Přechod práv a povinností v některých zemích Evropské unie

3.1. Možnost skončit pracovní poměr v souvislosti s přechodem práv a povinností

Směrnice o Přechodu neřeší, jak mají členské státy upravit situace, kdy zaměstnanec nesouhlasí s přechodem práv a povinností. Změnou pracovního poměru se zabývá *Směrnice o přechodu* pouze ve svém článku 4 odst. 2.⁶⁹

Podle rozsudku SD EU ve věci *Albert Merckx*⁷⁰ je v kompetenci členských států určit, jak bude pracovní poměr dále upraven, pokud zaměstnanec s převodem souhlasit nebude.

Stručné popsání případu *Merckx*: Společnost Anfo Motors SA (Anfo) byla dealerem Fordu Motors Belgium SA (Ford) v Bruselu, Ford byl jejich hlavním akciovým vlastníkem. Žalobci pan Merckx a pan Neuhuys byli obchodními zástupci Anfo. Společnost Anfo se rozhodla ukončit své aktivity a Ford převedl své obchodní zastoupení na nezávislého dealera – Novarobel SA (Novarobel). Nedošlo k žádnému převodu hmotného majetku mezi Anfo a Novarobel. Společnost Anfo však zaslala svým zákazníkům dopis, kde jim doporučila využívat služeb firmy Novarobel. Anfo rovněž upozornila žalobce, že budou převedeni, i když většina ostatních zaměstnanců byla propuštěna. Novarobel s jejich převodem souhlasil a zavázal se plnit závazky vyplývající z jejich pracovních smluv (zachování stejné pozice, povinností aj.). Přes výše uvedené výše jmenovaní žalobci převod na Novarobel odmítli, jelikož nebyli přesvědčeni, že by jim Novarobel byla schopna udržet stejné mzdové podmínky (odměňování v Novarobel přímo záviselo na obratu společnosti) jako měli u Anfo. Žalobci tvrdili, že došlo k porušení jejich pracovních smluv a požadovali vyplacení odstupného.

⁶⁹ Originál článku 4 odstavec 2 *Směrnice o Přechodu* zní:

“If the contract of employment or the employment relationship is terminated because the transfer involves a substantial change in working conditions to the detriment of the employee, the employer shall be regarded as having been responsible for termination of the contract of employment or of the employment relationship.”

⁷⁰ Rozhodnutí SD EU, ze dne 7. 3. 1996, C-171/94, ve věci *Merckx*.

SD EU vyjádřil v bodě 35 tohoto rozhodnutí, ⁷¹ že *Směrnice o Přechodu* nevyklučuje, aby zaměstnanec nesouhlasil s převodem a je v kompetenci členských států určit, zda pracovní poměr zanikne, bude pokračovat apod. Podle čl. 4 odst. 2 *Směrnice o Přechodu*, pokud je důvodem ukončení pracovního poměru podstatná změna pracovních podmínek, je zaměstnavatel zodpovědný za ukončení pracovního poměru. SD EU považoval za podstatné změny ve smyslu článku 4 odst. 2 *Směrnice o Přechodu* změny ve výši mzdového ohodnocení, a to i přesto, že předmětná výše závisela na zisku nabyvatele.

Obdobné závěry zazněly i v další kauze SD EU ve věci *Katsikas*⁷².

Stručné popsání případu *Katsikas*: Žalobce G.Katsikas pracoval v řecké restauraci Fishtaverne v městu Lichtenfels v Německu. Byl zaměstnán jako kuchař u žalovaného A. Konstantinidise, který se rozhodl převést svůj podnik na pana Mitossise. Restaurace byla prodána, ale G. Katsikas odmítl pracovat pro pana Mitossise a požadoval po panu Kontantinidisovi pracovní místo v některé jeho jiné restauraci. S tím ale pan Konstantinidis nesouhlasil a propustil ho jménem pana Mitossise. Načež G. Katsikas podal žalobu, kde se odvolával na autonomii vůle a právo zvolit si zaměstnavatele.

Vznikla tedy otázka, zda je přípustné, aby zaměstnanec odmítl převod svých práv a povinností k přejímajícímu zaměstnavateli.

SDEU rozhodl, že *Směrnice o Přechodu* nevyklučuje odmítnutí (námitku) podanou zaměstnancem proti převedení (bod 33 tohoto rozsudku).⁷³ Účelem *Směrnice*

⁷¹ Bod 35 rozhodnutí SD EU C-171/94 zní:

„It follows that, in the event of the employee deciding of his own accord not to continue with the contract of employment or employment relationship with the transferee, it is for the Member States to determine what the fate of the contract of employment or employment relationship should be. The Member States may provide, in particular, that in such a case the contract of employment or employment relationship must be regarded as terminated either by the employee or by the employer. They may also provide that the contract or employment relationship should be maintained with the transferor (judgment in Katsikas and Others, cited above, paragraphs 35 and 36).“

⁷² Rozhodnutí SD EU, dne 16. 12. 1992, C-132/9, ve věci *Katsikas*.

⁷³ Bod 33 rozhodnutí SD EU C-132/9 zní:

„It follows that Article 3(1) of the directive does not preclude an employee from deciding to object to the transfer of his contract of employment or employment relationship and hence deciding not to take advantage of the protection afforded him by the directive.“

o *Přechodu* je umožnit zaměstnancům pracovat u přejímajícího zaměstnavatele za stejných podmínek jako u předávajícího. Jejím účelem ale není přinutit zaměstnance, aby pokračoval u přejímajícího zaměstnavatele, i když u něho již nechce pracovat (bod 34 rozsudku).⁷⁴ Jestli a jak bude pracovní poměr dále pokračovat, je na úpravě jednotlivých států (bod 35 rozsudku).⁷⁵

Jak řeší tuto možnost odmítnout převod některé státy EU, autorka uvádí níže.

3.1.1. Německo

V § 613(a) odst. 6 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)⁷⁶ poskytuje zaměstnanci možnost odmítnout převod – „*right of objection*“. Pokud zaměstnanec odmítne přejít

⁷⁴ Bod 34 rozhodnutí SD EU C-132/9 zní:

„However, as the Court has held (judgment in *Berg v Besselsen*, cited above, paragraph 12), the purpose of the directive is not to ensure that the contract of employment or employment relationship with the transferor is continued where the undertaking's employees do not wish to remain in the transferee's employ.“

⁷⁵ Bod 35 rozhodnutí SD EU C-132/9 zní:

„It follows that, in the event of the employee deciding of his own accord not to continue with the contract of employment or employment relationship with the transferee, the directive does not require the Member States to provide that the contract or relationship is to be maintained with the transferor. In such a case, it is for the Member States to determine what the fate of the contract of employment or employment relationship should be.“

⁷⁶ Citovaný § 613(a) německého zákona „Bürgerliches Gesetzbuch“ zní:

„*Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang*

(1) *Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.*

(2) *Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.*

(3) *Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.“*

k novému zaměstnavateli/nabyvateli, nedojde u něj k převodu a zůstane zaměstnán u převodce. Na uplatnění této námitky má zaměstnanec lhůtu jednoho měsíce od chvíle, kdy byl informován o převodu podle § 613(a) odst. 5 BGB, buď převodcem, anebo nabyvatelem. Námitka musí být písemná. Pokud by tedy převádějící zaměstnavatel zaměstnance vůbec neinformoval a učinil by tak až přebírající zaměstnavatel, zaměstnanci lhůta jednoho měsíce na podání námitek zůstává zachována i po přechodu práv a povinností. Předmětná námitka má pak retroaktivní efekt a na zaměstnance se pohlíží jako by práva a povinnosti z vyplývající z jeho pracovně právního vztahu na přebírajícího zaměstnavatele nikdy nepřešla.

Jelikož jsou podmínky v § 613(a) odst. 5 BGB relativně přísné, je pro zaměstnavatele důležité splnit řádně svou informační povinnost, aby se později vyhnul případným námitkám a s tím spojenou finanční a administrativní zátěží. Podle judikatury, již přijal *Bundesarbeitsgericht*, musí být informace o převodu komplexní a dostatečně určitá, tak aby výše uvedená měsíční lhůta začala řádně běžet.

Zaměstnavatelé nemohou podle § 613(a) odst. 4 BGB propustit zaměstnance z důvodu převodu, ale mohou ho propustit z jiných důvodů, jako jsou například organizační důvody. To se většinou stane, pokud zaměstnanec uplatnil námitku, že nechce být převeden a převodce nemá pro zaměstnance další uplatnění, a tak mu dá běžnou výpověď z organizačních důvod. Zaměstnanec má poté nárok na odstupné.

(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

- 1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,*
- 2. den Grund für den Übergang,*
- 3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und*
- 4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.*

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.“

3.1.2. Finsko

Úprava je obsažena především v *Employment Contracts Act*.⁷⁷ V článku 7 odstavci 5 *Employment Contracts Act*⁷⁸ je upravena speciální výpovědní doba, podobně jako v § 51 (a) českého zákoníku práce. Na rozdíl od české právní úpravy finské právo zakotvuje možnost ukončit pracovní poměr i po uskutečnění převodu, a to ve lhůtě jednoho měsíce od doby, kdy se zaměstnanec dozvěděl o převodu.

3. 1. 3. Polsko

Úprava platná u našich severních sousedů, v Polsku, jmenovitě v polském zákoníku práce *Kodeks pracy*, článek 23,⁷⁹ umožňuje zaměstnanci ukončit svůj

⁷⁷ Finský předpis *Employment Contracts Act*, číslo 55 z roku 2001.

⁷⁸ Chapter 7, Section 5 *Employment Contracts Act* zní:

„Section 5. Termination on assignment of the enterprise

The assignee may not terminate an employee's employment contract merely because of assignment of the enterprise as referred to in chapter 1, section 10.

When an employer assigns its enterprise in the manner prescribed in chapter 1, section 10, employees shall be entitled to terminate their employment contracts as from the date of assignment regardless of the period of notice otherwise applied to the employment relationship or of its duration, if they have been informed of the assignment by the employer or the new proprietor of the enterprise no less than one month before the date of assignment. If employees have been informed of the assignment later than that, they are entitled to terminate their employment contract as from the date of assignment or from a date following it, though no later than within one month of having been informed of the assignment.“

⁷⁹ V anglickém překladu článek 23 *Kodeks pracy* zní:

„Art. 23- Transfer of a work establishment to another employer.

§ 1. *If a work establishment or its part is transferred to another employer, that employer, by operation of law, becomes a party to the existing employment relationships, subject to the provisions of § 5.*

§ 2. *The existing and the new employer are severally liable for the obligations resulting from the employment relationship that arose before the transfer of part of the work establishment to another employer.*

§ 3. *If there are no trade unions acting at the employers referred to in § 1, the existing and the new employer will inform their employees, in writing, about the expected date of the transfer of the work establishment or its part to a new employer, the reasons of the transfer, the legal, economic and social effects of the transfer for the employees, and about intended acts concerning the employment conditions of employees, and in particular, concerning work, remuneration and requalification conditions; this information must be presented at least 30 days prior to the expected date of the transfer of the work establishment or its part to another employer.*

§ 4. *Within 2 months of the transfer of the work establishment or its part to another employer, the employee may, without notice, but with seven days' prior notification, terminate an employment relationship. The termination of the employment relationship in accordance with this procedure has the*

pracovní poměr v souvislosti s převodem až po jeho účinnosti. Konkrétně má zaměstnanec právo v průběhu 2 měsíců po převodu svůj pracovní poměr s nabyvatelem ukončit ve zkrácené sedmi denní výpovědní lhůtě. Na zaměstnance se v takovém případě hledí, jako by jeho pracovní poměr byl rozvázán výpovědí danou zaměstnavatelem.⁸⁰

Ačkoliv by polská právní úprava nevyřešila situaci, kdy zaměstnanec vůbec přejít nechce, má alespoň časové omezení, v jakém zaměstnanci musí svůj pracovní poměr ukončit. Pro přebírající zaměstnavatele je určitě tato úprava výhodnější než úprava česká.

3.1.4. Norsko

Jiný přístup pak zvolilo Norsko ve svém předpise z roku 2005 (číslo 62/2005) *Act on Worker Protection and Working Environment*, kde *Směrnice o Přechodu* je zahrnuta v kapitole 16, článku 16-1 až 16-3.⁸¹ Podle této úpravy je zaměstnanec

same effects on the employees as those provided for in the provisions of labour law in relation to the termination of an employment relationship with notice by an employer.

§ 5. Upon the transfer of the work relationship or its part, an employer is obliged to propose new work and remuneration conditions to any employees who had been working on a basis other than an employment contract, and to specify a time limit of at least 7 days within which the employees may declare whether they accept or refuse the proposed conditions. If new work and remuneration conditions are not agreed, the existing employment relationship is terminated at the end of the time period equal to the notice period, calculated as of the date on which the employee declared that he rejects the proposed conditions, or as of the date by which the employee could have made such a declaration. The provision of §4, sentence 2 applies accordingly.

§ 6. The transfer of the work establishment or its part to another employer does not constitute grounds for an employer to terminate an employment relationship with notice."

⁸⁰ Kodeks pracy ze dne 26. 6. 1974, č. 21, pol. 94.

⁸¹ Článek 16-3 *Act on Worker Protection and Working Environment* zní:

„Section 16-3 Right of reservation

(1) An employee may object to transfer of the employment relationship to the new employer.

(2) An employee who objects to transfer of the employment relationship to the new employer must notify the former employer of this writing within the time limit specified by the employer. The time limit may not be shorter than 14 days after information is provided pursuant section 16-6.

An employee who has been employed by the undertaking for a total of at least 12 months during the two years prior to the date of transfer, and who asserts his or her right of reservation pursuant to this section, has a preferential right to a new appointment at the former employer for one year from the date of transfer unless the vacant post in which the employee is not qualified. The preferential

oprávněn protestovat proti svému převodu k jinému zaměstnavateli ve lhůtě, kterou stanoví převádějící zaměstnavatel. Tato lhůta nesmí být kratší než 14 dní poté, co zaměstnanec obdržel zákonné informace ohledně přechodu práv a povinností. Otázku zda poté, co zaměstnanec využije práva protestovat proti svému převodu k jinému zaměstnavateli, má právo zůstat nadále zaměstnán u převádějícího zaměstnavatele nebo zda jeho pracovní poměr skončí je ponechán na rozhodování soudů.

3.1.5. Rakousko

V Rakousku je právo odmítnout převod omezeno na dvě situace podle § 3 odst. 4⁸² *Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz*.⁸³

- Přejímající zaměstnavatel odmítne speciální záruky vůči podmínkám propuštění uvedené v kolektivní smlouvě, která byla platná v době přechodu;
- přejímající zaměstnavatel odmítne převzít zaměstnanecký doplňkový penzijní fond.

Na podání námítky má zaměstnanec podle § 3 odst. 4 *Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz* lhůtu jednoho měsíce od doby, kdy se přejímající zaměstnavatel zachoval podle jedné z výše uvedených podmínek. Pokud zaměstnanec použije námítku, zůstává stejně jako v Německu zaměstnán u současného zaměstnavatele.

right shall lapse if the employee fails to accept an offer of employment in a suitable post not later than 14 days after receiving the offer. Preferential rights pursuant to sections 14-2 and 14-3 take precedence over preferential rights pursuant this paragraph.“

⁸² Text § 3 odst. 4 rakouského předpisu *Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz* zní:

„3(4) *Der Arbeitnehmer kann dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 4) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 5) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats ab Ablehnung der Übernahme oder bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges innerhalb eines Monats nach Ablauf einer vom Arbeitnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung zu erfolgen. Widerspricht der Arbeitnehmer, so bleibt sein Arbeitsverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.*“

⁸³ Rakouský předpis *Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz* - AVRAGStF: BGBl číslo 459 z roku 1993

Judikatura se pokoušela rozšířit možnosti podání námitky zaměstnance s přechodem nad rámec § 3 odst. 4 *Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz*, ale zatím není jednotná a konstantní.

3.2. Pokuty za porušení informační a konzultační povinnosti

Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012 přinesla zaměstnavatelům ve svém § 339 jasně stanovenou minimální 30denní lhůtu, do kdy mají informační a projednací povinnosti splnit tak, aby se nevystavovali případnému postihu ze strany inspekce práce. Bohužel sankce za porušení této povinnosti jsou minimální a vzhledem k dopadu, které toto porušení může mít, až směšné. Zákoník práce žádnou sankci za toto porušení nestanoví.

Správní delikty zaměstnavatele při součinnosti s orgánem jednajícím za zaměstnance najdeme v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Pokud zaměstnavatel se zástupci zaměstnanců neprojedná co podle zákoníku projednat má, hrozí mu uložení pokuty ze strany inspekce práce v maximální výši 200 000 Kč. V případě, že zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí a zaměstnavatel dotčené zaměstnance neinformuje o skutečnostech, který mu zákoník práce u přechodu práv a povinností stanoví, tento zaměstnavatel vůbec není sankcionován.

Vzhledem k symbolickým sankcím, při srovnání s provozní problémy, které pramení z nejistoty, kolik zaměstnanců vlastně přejde – lze očekávat, že pokušení porušit stanovená pravidla bude pro mnoho zaměstnavatelů velmi silné. Změny, které měly za cíl především posílit práva zaměstnance v souvislosti s přechodem, se mohou v praxi zcela minout účinkem právě pro absenci účinného nástroje pro jejich vymáhání.

Zajímavé je v této otázce se znovu podívat do jiných evropských úprav.

3.2.1. Německo

Informační povinnost v německém právu upravena v § 613(a) odst. 5 BGB má být splněna před dnem převodu. Toto ustanovení je relativně přísné, pro zaměstnavatele je opravdu důležité splnit řádně svou informační povinnost, aby se později vyhnul

případným námitkám a s tím spojenou finanční a administrativní zátěží. Pokud by totiž nesplnil předmětnou povinnost řádně a včas, nezačala by zaměstnancům běžet vůbec jednoměsíční lhůta na uplatnění námitky a zaměstnanec by mohl tedy tyto námitky uplatnit kdykoliv.

Pokud jde o řádnost splnění, němečtí zaměstnavatelé musí být naprosto přesní, co do informačního dopisu napíší. V případě *Rehabilitation Hospital*⁸⁴ bylo dokonce německým soudem potvrzeno, že překlep v křestním jménu jednatele (Jochen namísto Joachim) založilo skutečnost, že informační povinnost nebyla splněna řádně.⁸⁵

Informační a projednací povinnost je pak upřesněna v § 111(2) předpisu *Betriebsverfassungsgesetz* (dále jen BetrVG).⁸⁶ Pokud zaměstnavatel poruší svou informační povinnost určenou v § 111 (2) BetrVG může být potrestán pokutou maximálně 10 000 EUR podle § 121 odst. 2 BetrVG.⁸⁷ Pokuta je tedy vyšší než v naší úpravě, ale stále relativně nízká.

Samozřejmě i samotní zaměstnanci mají právo se domáhat náhrady škody, pokud jim zaměstnavatel porušením informační a projednací povinnosti způsobí škodu.

⁸⁴ Rozhodnutí německého soudu 8 AZR 305/05, ze dne 13. 7. 2006 [online] [cit. 2015-07-18]. Dostupné z: <http://lexetius.com/2006,2509>.

⁸⁵ McMULLEN, John. *Business transfers and employee rights*. [Rev. ed.]. London: Butterworths, poprvé vydáno 1998, aktualizace 2015. ISBN 978-040-6901-552, str. 192.

⁸⁶ Článek 111 německého předpisu *Betriebsverfassungsgesetz* v anglickém překladu zní:
„Section 111 Alterations

In establishments that normally have more than twenty employees with voting rights the employer shall inform the works council in full and in good time of any proposed alterations which may entail substantial prejudice to the staff or a large sector thereof and consult the works council on the proposed alterations. In establishment that have more than 300 employees, the works council may retain a consultant to support it; section 80 (4) shall apply, mutatis mutandis, the foregoing shall be without prejudice to section 80 (3). The following shall be considered as alterations for the purposes of the first sentence above:

1. reduction of operations in or closure of the whole or important departments of the establishment;
2. transfer of the whole or important departments of the establishment;
3. the amalgamation with other establishments or split-up of establishments;
4. important changes in the organization, purpose or plant of the establishment;
5. introduction of entirely new work methods and production processes“

⁸⁷ Článek 121 německého předpisu „*Betriebsverfassungsgesetz*“ v anglickém překladu zní:
„Section 121
Minor offences

(1) Any person who fails to comply with the obligation to supply information referred to in section 90 (1) and the first sentence of 90 (2), the first sentence of section 92 (1), also in connection with (3), section 99 (1), section 106 (2), section 108 (5), section 110 or 111, or fails to supply such information truthfully, completely or at the proper time shall be deemed to have committed a minor offence.

(2) Minor offences may be punished by a fine not exceeding Euro 10,000.“

3.2.2. Francie

Zajímavou sankci za porušení informační a projednací povinnosti nalezneme ve Francii. Pokud nebude řádně se zástupci zaměstnanců projednáno, může na jejich návrh soud celý převod pozastavit až do doby, než bude skutečně řádně přechod práv a povinností se zástupci zaměstnanců projednán

Pokud již bylo s přechodem práv a povinností započato, soud může nařídít zastavení v kombinaci s pokutou za každý den, kdy nebyla tato povinnost splněna. Až poté co se projednací a informační povinnost řádně splní, soud rozhodne o obnovení převodu.

Ačkoliv tento přístup uplatňovaný ve Francii vypadá velmi zajímavě a pro zaměstnavatele je dobrou motivací své povinnosti plnit řádně a včas, autorka si ho neumí představit v českých podmínkách, kde soudní rozhodnutí trvá několik let.

3.2.3. Velká Británie

Velká Británie má na přechod práv a povinností samostatný zákon *The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations* (TUPE). Informační a konzultační povinnost má dle TUPE zaměstnavatel vůči všem zaměstnancům, kteří mohou být převodem dotčeni (*affected employees*). Definici dotčených zaměstnanců pak přinesla judikatura britských soudů.

Volný překlad autorky předmětné definice je následující: *Dotčení zaměstnanci jsou ti, kteří mohou nebo budou převáděni nebo ti, kterých práce bude ohrožena z důvodu navrhovaného přechodu práv a povinností nebo ti, kteří mají být přijati v době přechodu práv a povinností.*⁸⁸

Dotčení zaměstnanci pak musí být informováni o skutečnostech uvedených v § 13 odst. 2 a) až d) výše uvedeného předpisu TUPE.⁸⁹

⁸⁸ Originální text definice dotčených zaměstnanců objevující se v rozhodnutích britských soudů: *Affected employees are those who will be or may be transferred or whose jobs are in jeopardy by reason of the proposed transfer, or who have job applications within the organisation pending at the time of the transfer (...)*

⁸⁹ Článek 13 odst. 2 a) až d) úpravy TUPE zní:

Aby zaměstnavatel splnil svou informační a projednávací povinnost, musí vést jednání s příslušnými zástupci zaměstnanců (*appropriate representatives*). Kdo je takovým zástupcem zaměstnanců, lze nalézt v § 13 odst. 3 TUPE.⁹⁰ Jsou to zástupci zaměstnavatelem uznaných odborových organizací (nezáleží, zda je zaměstnanec členem odborové organizace, ale jestli zaměstnavatel shledává odborovou organizaci jako příslušnou zastupovat zaměstnance dotčené převodem) a již zvolení zástupci zaměstnanců zvolených pro jiný účel, kteří ale mají pověření zastupovat a jednat jménem zaměstnanců.⁹¹ Zástupci mohou být také zvoleni podle § 14 TUPE⁹² a zaměstnavatel je povinen zajistit jim možnost této volby.

„Long enough before a relevant transfer to enable the employer of any affected employees to consult the appropriate representatives of any affected employees, the employer shall inform those representatives of—

(a) the fact that the transfer is to take place, the date or proposed date of the transfer and the reasons for it;

(b) the legal, economic and social implications of the transfer for any affected employees;

(c) the measures which he envisages he will, in connection with the transfer, take in relation to any affected employees or, if he envisages that no measures will be so taken, that fact; and

(d) if the employer is the transferor, the measures, in connection with the transfer, which he envisages the transferee will take in relation to any affected employees who will become employees of the transferee after the transfer by virtue of regulation 4 or, if he envisages that no measures will be so taken, that fact.”

⁹⁰ Článek 13 odst. 3 TUPE zní: *„(3) For the purposes of this regulation the appropriate representatives of any affected employees are—*

(a) if the employees are of a description in respect of which an independent trade union is recognised by their employer, representatives of the trade union; or

(b) in any other case, whichever of the following employee representatives the employer chooses—

(i) employee representatives appointed or elected by the affected employees otherwise than for the purposes of this regulation, who (having regard to the purposes for, and the method by which they were appointed or elected) have authority from those employees to receive information and to be consulted about the transfer on their behalf;

(ii) employee representatives elected by any affected employees, for the purposes of this regulation, in an election satisfying the requirements of regulation 14(1)”

⁹¹ BIS guidance; A guide to the 2006 TUPE Regulations (as amended by the Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014) for employees, employers and representatives, p. 36; [online] [cit. 2015-02-11]. Výše uvedené osvětlení je rovněž dostupné z <http://www.berr.gov.uk/files/file20761.pdf>

⁹² Článek 14 zní:

“Election of employee representatives

14.—(1) The requirements for the election of employee representatives under regulation 13(3) are that—

(a) the employer shall make such arrangements as are reasonably practicable to ensure that the election is fair;

(b) the employer shall determine the number of representatives to be elected so that there are sufficient representatives to represent the interests of all affected employees having regard to the number and classes of those employees;

Pokud nebudou zástupci zaměstnanců zvoleni, je zaměstnavatel povinen informovat všechny zaměstnance individuálně (§ 13 odst. 11).⁹³

Existuje výjimka pro menší firmy – tedy firmy, které mají v době informační povinnosti méně než 10 zaměstnanců.

Lhůta pro splnění informační a konzultační povinnosti není přesně určena. Zaměstnavatel má informační povinnost splnit dostatečně dlouho dopředu, aby mohl vše konzultovat se zástupci zaměstnanců. Rozhodnutí, zda byla informační povinnost splněna, je ponecháno v kompetenci soudů. Takovéto řešení z pohledu autorky je vhodné, protože každý převod je svou podstatou odlišný a zaměstnavatel se tak bude snažit opravdu informovat a projednávat co nejdříve.

Bohužel v českých podmínkách by takováto úprava byla nerealizovatelná, a to s ohledem na neúměrnou délku soudních sporů.

Velmi důležitou částí předmětné úpravy jsou sankce za nesplnění informační a projednávací povinnosti. Na základě § 15⁹⁴ a § 16⁹⁵ úpravy TUPE může zaměstnanec

(c) the employer shall determine whether the affected employees should be represented either by representatives of all the affected employees or by representatives of particular classes of those employees;

(d) before the election the employer shall determine the term of office as employee representatives so that it is of sufficient length to enable information to be given and consultations under regulation 13 to be completed;

(e) the candidates for election as employee representatives are affected employees on the date of the election;

(f) no affected employee is unreasonably excluded from standing for election;

(g) all affected employees on the date of the election are entitled to vote for employee representatives;

(h) the employees entitled to vote may vote for as many candidates as there are representatives to be elected to represent them or, if there are to be representatives for particular classes of employees, may vote for as many candidates as there are representatives to be elected to represent their particular class of employee;

(i) the election is conducted so as to secure that—

(i) so far as is reasonably practicable, those voting do so in secret; and

(ii) the votes given at the election are accurately counted.

(2) Where, after an election of employee representatives satisfying the requirements of paragraph (1) has been held, one of those elected ceases to act as an employee representative and as a result any affected employees are no longer represented, those employees shall elect another representative by an election satisfying the requirements of paragraph (1)(a), (e), (f) and (i).

⁹³ Článek 13 odst. 11 zní: “If, after the employer has invited any affected employees to elect representatives, they fail to do so within a reasonable time, he shall give to any affected employees the information set out in paragraph (2)”.

⁹⁴ Článek 15 TUPE zní: „15.—(1) Where an employer has failed to comply with a requirement of regulation 13 or regulation 14, a complaint may be presented to an employment tribunal on that ground—

-
- (a) in the case of a failure relating to the election of employee representatives, by any of his employees who are affected employees;
- (b) in the case of any other failure relating to employee representatives, by any of the employee representatives to whom the failure related;
- (c) in the case of failure relating to representatives of a trade union, by the trade union; and
- (d) in any other case, by any of his employees who are affected employees.
- (2) If on a complaint under paragraph (1) a question arises whether or not it was reasonably practicable for an employer to perform a particular duty or as to what steps he took towards performing it, it shall be for him to show—
- (a) that there were special circumstances which rendered it not reasonably practicable for him to perform the duty; and
- (b) that he took all such steps towards its performance as were reasonably practicable in those circumstances.
- (3) If on a complaint under paragraph (1) a question arises as to whether or not an employee representative was an appropriate representative for the purposes of regulation 13, it shall be for the employer to show that the employee representative had the necessary authority to represent the affected employees.
- (4) On a complaint under paragraph (1)(a) it shall be for the employer to show that the requirements in regulation 14 have been satisfied.
- (5) On a complaint against a transferor that he had failed to perform the duty imposed upon him by virtue of regulation 13(2)(d) or, so far as relating thereto, regulation 13(9), he may not show that it was not reasonably practicable for him to perform the duty in question for the reason that the transferee had failed to give him the requisite information at the requisite time in accordance with regulation 13(4) unless he gives the transferee notice of his intention to show that fact; and the giving of the notice shall make the transferee a party to the proceedings.
- (6) In relation to any complaint under paragraph (1), a failure on the part of a person controlling (directly or indirectly) the employer to provide information to the employer shall not constitute special circumstances rendering it not reasonably practicable for the employer to comply with such a requirement.
- (7) Where the tribunal finds a complaint against a transferee under paragraph (1) well-founded it shall make a declaration to that effect and may order the transferee to pay appropriate compensation to such descriptions of affected employees as may be specified in the award.
- (8) Where the tribunal finds a complaint against a transferor under paragraph (1) well-founded it shall make a declaration to that effect and may—
- (a) order the transferor, subject to paragraph (9), to pay appropriate compensation to such descriptions of affected employees as may be specified in the award; or
- (b) if the complaint is that the transferor did not perform the duty mentioned in paragraph (5) and the transferor (after giving due notice) shows the facts so mentioned, order the transferee to pay appropriate compensation to such descriptions of affected employees as may be specified in the award.
- (9) The transferee shall be jointly and severally liable with the transferor in respect of compensation payable under sub-paragraph (8)(a) or paragraph (11).
- (10) An employee may present a complaint to an employment tribunal on the ground that he is an employee of a description to which an order under paragraph (7) or (8) relates and that—
- (a) in respect of an order under paragraph (7), the transferee has failed, wholly or in part, to pay him compensation in pursuance of the order;
- (b) in respect of an order under paragraph (8), the transferor or transferee, as applicable, has failed, wholly or in part, to pay him compensation in pursuance of the order.
- (11) Where the tribunal finds a complaint under paragraph (10) well-founded it shall order the transferor or transferee as applicable to pay the complainant the amount of compensation which it finds is due to him.
- (12) An employment tribunal shall not consider a complaint under paragraph (1) or (10) unless it is presented to the tribunal before the end of the period of three months beginning with—
- (a) in respect of a complaint under paragraph (1), the date on which the relevant transfer is completed; or
- (b) in respect of a complaint under paragraph (10), the date of the tribunal's order under paragraph (7) or (8),

žádat odškodnění po svém zaměstnavateli, který nesplnil informační a konzultační povinnost. Kdo může podat žalobu upřesňuje § 15 odst. 1 úpravy TUPE. Pokud soud podle článku 15 odst. 7 a odst. 8 této úpravy TUPE shledá, že převodce či nabyvatel porušili svou povinnost, nařídí jim zaplatit zaměstnanci přiměřenou kompenzaci, která podle § 16 odst. 3 TUPE nepřesáhne přiměřená 13 týdenní mezd zaměstnance (*sum not exceeding thirteen weeks' pay for the employee in question*).

Pro zaměstnavatele tedy může být nedodržení povinnosti velmi nákladnou záležitostí. Dle názoru autorky by zejména přímá finanční odpovědnost vůči zaměstnancům byla dobrou motivací pro české zaměstnavatele splnit řádně a včas informační a projednávací povinnosti v případě přechodu práv a povinností.

3.2.4. Finsko

Zcela jinou cestou se pak při řešení otázky sankcí při porušení povinnosti informování a projednání za situace přechodu vydalo Finsko.

or within such further period as the tribunal considers reasonable in a case where it is satisfied that it was not reasonably practicable for the complaint to be presented before the end of the period of three months.

⁹⁵ Článek 16 TUPE zní: „16.—(1) *Section 205(1) of the 1996 Act (complaint to be sole remedy for breach of relevant rights) and section 18 of the 1996 Tribunals Act (conciliation) shall apply to the rights conferred by regulation 15 and to proceedings under this regulation as they apply to the rights conferred by those Acts and the employment tribunal proceedings mentioned in those Acts.*

(2) An appeal shall lie and shall lie only to the Employment Appeal Tribunal on a question of law arising from any decision of, or arising in any proceedings before, an employment tribunal under or by virtue of these Regulations; and section 11(1) of the Tribunals and Inquiries Act 1992(1) (appeals from certain tribunals to the High Court) shall not apply in relation to any such proceedings.

(3) “Appropriate compensation” in regulation 15 means such sum not exceeding thirteen weeks' pay for the employee in question as the tribunal considers just and equitable having regard to the seriousness of the failure of the employer to comply with his duty.

(4) Sections 220 to 228 of the 1996 Act shall apply for calculating the amount of a week's pay for any employee for the purposes of paragraph (3) and, for the purposes of that calculation, the calculation date shall be—

(a) in the case of an employee who is dismissed by reason of redundancy (within the meaning of sections 139 and 155 of the 1996 Act) the date which is the calculation date for the purposes of any entitlement of his to a redundancy payment (within the meaning of those sections) or which would be that calculation date if he were so entitled;

(b) in the case of an employee who is dismissed for any other reason, the effective date of termination (within the meaning of sections 95(1) and (2) and 97 of the 1996 Act) of his contract of employment;

(c) in any other case, the date of the relevant transfer.”

Informační a konzultační povinnost je zakotvena v právním předpisu *Act on Co-operation within Undertakings*⁹⁶, v článku 7 odstavci 41.⁹⁷ Jeho porušení je upraveno v článku 9 odstavci 67⁹⁸, který odkazuje na „Criminal Code“⁹⁹, blíže jeho článek 47 odstavec 7¹⁰⁰.

Zaměstnavatel musí svou informační povinnost splnit v dostatečném předstihu. Úprava porušení této povinnosti je zajímavá v tom, že postihuje konkrétní osoby/zástupce zaměstnavatele, nikoli tedy zaměstnavatele jako právnickou osobu.

Podle finského práva může být udělena pokuta osobě z managementu zaměstnavatele, která úmyslně či z nedbalosti zapříčinila porušení povinnosti informovat zaměstnance ohledně otázek souvisejících s přechodem. Výše pokuty se pak (jak je v severských státech obvyklé) vypočítává podle měsíčního příjmu, jehož osoba pachatele dosahuje.

Finská koncepce tedy postihuje přímo konkrétní osobu, člena managementu zaměstnavatele, nikoli osobu zaměstnavatele jako takovou. Jsou tak postihovány přímo osoby, které o přechodu a způsobu jeho provedení rozhodují. Management společnosti se tedy nemůže „schovávat“ za právnickou osobu, kterou řídí a která je ve většině právních řádů činěna odpovědnou za tato rozhodnutí managementu. Osoby, které

⁹⁶ Finský právní předpis v překladu „Act on Cooperation with Undertakings“ číslo 334 z roku 2007.

⁹⁷ Článek 7 odstavec 41 tohoto finského předpisu „Act on Cooperation with Undertakings“ zní:
„Co-operation procedure in connection with a business transfer
41 Provision of information to representatives of personnel groups
The transferor and transferee shall inform to the representatives of the personnel groups affected by the transfer of the following: 1) time or intended time of transfer; 2) reasons for transfer; 3) legal, economic and social consequences to the employees due to the transfer; and 4) planned measures regarding the employees.
The transferor shall provide the representatives of the personnel groups with available information referred to in subsection 1 above in good time before completion of the transfer.
The transferee shall provide the representatives of the personnel groups with information referred to in subsection 1 above no later than in a week from the completion of the transfer.
If the business transfer affects the personnel as referred to in this Act, these issues shall be handled in a manner provided elsewhere in this Act.“

⁹⁹ Finský zákon v překladu „The Criminal Code of Finland“ číslo 39 z roku 1889.

¹⁰⁰ Článek 47, odstavec 7, finského zákona „Criminal Code“ zní:
„Section 7 - Allocation of liability (578/1995)
Where this chapter provides for punishment of the conduct of an employer or representative thereof, the person into whose sphere of responsibility the act or negligence belongs shall be sentenced. In the allocation of liability due consideration shall be given to the position of said person, the nature and extent of his or her duties and competence and also otherwise his or her participation in the origin and continuation of the situation that is contrary to law.“

rozhodují o přechodu, jsou tak výrazně motivováni splnit všechny povinnosti vyplývající z informování a projednání o otázkách přechodu, neboť zásah do vlastní majetkové sféry pociťuje každý daleko více a citlivěji než zásah do majetkové sféry společnosti, kterou řídí.

3.2.5. Shrnutí koncepcí porušení informační a konzultační povinnosti

Z výše uvedeného vyplývá, že lze vysledovat v podstatě 3 koncepce opatření, které státy používají k vynucení dodržování úpravy informování a projednání o otázkách přechodu. A to:

- Odložením účinnosti přechodu, někdy ještě ve spojení s pokutou, ať již tato sankce vyplývá přímo ze zákona nebo se jí lze domoci v rámci soudního řízení, jde zcela nepochybně o velmi účinné opatření, které zaměstnavatele nutí řádně splnit všechny své informační a projednací povinnosti vůči zaměstnancům a jejich zástupcům;
- citelnou finanční újmou postihující zaměstnavatele, která by na jednu stranu neměla být pro něho likvidační, na druhou stranu by však měla být dostatečně vysoká, aby zaměstnavatelé byli motivováni své povinnosti řádně splnit, velmi zajímavá je pak především britská úprava, ve které představuje finanční újmu zaměstnavatele zadostiučinění, které musí zaplatit dotčeným zaměstnancům;
- koncept finský činí odpovědným přímo konkrétního člena managementu, jde nepochybně o velmi dobrý nápad, který motivuje manažery dodržovat zákonem uložené povinnosti, je však též otázkou, nakolik by byl tento koncept použitelný v českém prostředí, kde se konkrétní viník dohledává vždy velmi obtížně a složitě.¹⁰¹

Především britský systém, ve kterém při nesplnění povinností ze strany zaměstnavatele obdrží zaměstnanci určité zadostiučinění, je skutečně domyšlený.

¹⁰¹ RANDLOVÁ, Nataša. Přechod práv a povinností v praxi. *Právní rádce*. Praha: Economia, a.s., 2012, č. 8, s. 10-11. ISSN 1210-4817.

Protože zaměstnanci v souvislosti s přechodem nemusí vzniknout jen a pouze materiální újma, kterou může po zaměstnanci požadovat v rámci náhrady škody, ale může dojít též k určité imateriální újmě, kterou může být zhoršení pracovního prostředí či zhoršení pozice při hledání dalšího zaměstnání. Může se totiž stát, že zaměstnanec bude z velké a renomované mezinárodní společnosti převeden do místní, malé, nevýznamné nebo špatně renomované firmy, přičemž předchozím zkušenostem budoucí zaměstnavatelé přikládají nepochybně velkou váhu. Je však otázkou, zda by bylo možné v přetížené české soudní soustavě dosáhnout rychlého konečného rozhodnutí. Pokud by se však podařilo zajistit rychlé rozhodování, jde rozhodně o velmi dobrý, funkční a použitelný koncept i pro Českou republiku.¹⁰²

3.3. Podstatné zhoršení podmínek po přechodu práv a povinností

3.3.1. Itálie a Švédsko

Z evropských států zvolila řešení podobné § 339 a) našeho zákoníku práce Itálie, kde ovšem lhůta pro zaměstnavatele činí 3 měsíce. V jiných státech není podobná lhůta stanovena vůbec nebo je relativně dlouhá, například ve Švédsku nesmí pracovní podmínky zaměstnavatel jednostranně měnit po dobu 1 roku od účinnosti přechodu.¹⁰³

3.3.2. Rakousko

Zajímavě byla vyřešena lhůta pro obranu proti výraznému zhoršení pracovních podmínek i v Rakousku, kde zaměstnanec může podat výpověď pro výrazné zhoršení pracovních podmínek ve lhůtě jednoho (1) měsíce od chvíle, kdy se o takové změně dozvěděl nebo musel dozvědět. Zaměstnanec tak má možnost bránit se výraznému

¹⁰² RANDLOVÁ, Nataša. Přechod práv a povinností v praxi. *Právní rádce*. Praha: Economia, a.s., 2012, č. 8, s. 10-11. ISSN 1210-4817.

¹⁰³ McMULLEN, John. *Business transfers and employee rights*. [Rev. ed.]. London: Butterworths, poprvé vydáno 1998, aktualizace 2015. Itálie 241 a násl., Švédsko 394 a násl. ISBN 978-040-6901-552.

zhoršení svého postavení v souvislosti s přechodem vždy, když k němu dojde. Zároveň je však doba, po kterou může pro určitou konkrétní změnu podmínek ukončit svůj pracovní poměr jasně ohraničena, čímž se zvyšuje právní jistota obou stran.

Rakouská úprava umožňuje zaměstnanci podat žalobu na určení, že došlo k podstatnému zhoršení jeho pracovních podmínek v souvislosti s přechodem ještě před podáním výpovědi. Zaměstnanec tak může mít již v době podání výpovědi v ruce soudní rozhodnutí, které prohlašuje výrazné zhoršení jeho pracovních podmínek v souvislosti s přechodem. Zaměstnanec tedy může podat výpověď s jistotou, že mu odstupné skutečně náleží. Jde však pouze o fakultativní možnost zaměstnance a je pouze na něm, zda ukončí pracovní poměr a bude požadovat na zaměstnavateli nároky s tím související nebo zda si pro jistotu nejprve opatří uvedené soudní rozhodnutí.¹⁰⁴ V českém prostředí by však, vzhledem k již zmíněné zahlcenosti soudní soustavy a soudním řízením trvajícím mnoho let, podobná koncepce bohužel zcela jistě funkční nebyla.

3.4. Přechod práv a povinností mezi dodavateli

3.4.1. Velká Británie

V otázce přechodu práv a povinností mezi dodavateli je pro nás velmi motivující úprava používaná ve Velké Británii,¹⁰⁵ v jejím zákoně TUPE,¹⁰⁶ který byl vytvořen na základě *Směrnice o Přechodu* a který obsahuje tzv. změnu poskytování služeb (*service provision change*).

¹⁰⁴ McMULLEN, John. *Business transfers and employee rights*. [Rev. ed.]. London: Butterworths, poprvé vydáno 1998, aktualizace 2015 ISBN 978-040-6901-552, str. 14.

¹⁰⁵ Autorka čerpala celou tuto část z kapitoly IV práce RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, BOROVEC, David aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele: komentář*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5. Autorka tuto část práce sepsala s Mgr. Davidem Borovcem. Pro potřeby předkládané práce však byly závěry zkáceny.

¹⁰⁶ Britský zákon *The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations*, TUPE, číslo 246 z roku 2006.

TUPE definuje ve svém čl. 3 odst. 1 písm. b), že k přechodu práv a povinností při převodu činností dojde v následujících případech:

„b) změna poskytování služeb je situace, ve které

(i) činnosti přestanou být vykonávány osobou (dále jen „klient“) jeho vlastním jménem a místo toho jsou vykonávány jinou osobou jménem klienta (dále jen „dodavatel“);

(ii) činnosti přestanou být vykonávány dodavatelem jménem klienta (ať již byly nebo nebyly činnosti vykonávány dříve klientem jeho vlastním jménem) a místo toho jsou vykonávány jinou osobou (dále jen „následný dodavatel“) jménem klienta; nebo

(iii) činnosti přestanou být vykonávány dodavatelem nebo následným dodavatelem jménem klienta (ať již byly nebo nebyly činnosti vykonávány dříve klientem jeho vlastním jménem) a místo toho jsou vykonávány klientem jeho vlastním jménem,

a pokud jsou splněny podmínky stanovené v odstavci 3.“

Tyto podmínky, které se k čl. 3 odst. 1 písm. b) TUPE vážou, jsou pak v odstavci 3 tohoto článku popsány následovně:

„a) pokud bezprostředně před změnou poskytování služeb:

(i) existuje organizovaná skupina zaměstnanců umístěná ve Velké Británii, jejímž hlavním účelem je vykonávat činnosti jménem klienta;

(ii) klient zamýšlí, aby činnosti navazující na změny poskytování služeb byly vykonávány nabyvatelem za předpokladu, že se nejedná o činnosti vztahující se pouze k jedné specifické události nebo úkolu krátkodobého trvání; a

(b) zmíněné činnosti zcela nebo zčásti nespočívají v dodávce zboží pro klientovy potřeby“.¹⁰⁷

Z výše uvedeného (čl. 3 odst. 1 písm. b) TUPE) vyplývá, že k přechodu práv a povinností při převodu činností dojde na základě třech způsobů – tzv. *outsourcing*, *insourcing* a převod mezi dodavateli.

Pokud je posuzováno, zda došlo k přechodu práv a povinností při převodu činností ve smyslu článku 3 odst. 3 TUPE, je nutné zkoumat následující skutečnosti:

3.4.1.1. Existence organizované skupiny zaměstnanců

Existence organizované skupiny zaměstnanců, která se na území Velké Británie strukturovala bezprostředně před přechodem práv a povinností a jejímž hlavním účelem bylo vykonávat práci pro klienta, je považována za jednu ze základních podmínek tohoto přechodu.

Aby mohla být existenci organizované skupiny posouzena, je nutné se rovněž zabývat následujícími skutečnostmi:

- a) Definicí „organizované skupiny“;
- b) základním účelem organizované skupiny;
- c) testem existence organizované skupiny zaměstnanců;
- d) s odpovědí na otázku, která skupina zaměstnanců se považuje za organizovanou;
- e) s porovnáním organizované skupina vs. jeden zaměstnanec;

a) Definice „organizované skupiny“

Britské TUPE termín „organizovaná skupina“ nedefinuje a z tohoto důvodu, v roce 2005 britská vláda přistoupila k výkladu tohoto pojmu.¹⁰⁸ Přechod při převodu činností od dodavatele v tomto výkladu podmínila existencí identifikovatelného týmu zaměstnanců, který předmětné činnosti pro určitého klienta vykonával a který byl k práci pro tohoto klienta přímo přidělen, a to v rozhodující míře.

Výše uvedené lze vysvětlit na následujícím příkladu:

V případě přechodu činností spočívajících v doručování objemných balíků může dojít k přechodu jen tehdy, pokud tým poslíčků, který výhradně pro klienta pracoval, k němu byl i předem organizačně přidělen. V případě poslíčků, kteří nebyli přidělení k žádnému konkrétnímu klientovi a doručovali objemné balíky ad hoc, nemůže k přechodu práva povinností dojít, protože zde nevznikla žádná identifikovatelná a organizovaná skupina zaměstnanců (a to například i přes skutečnost, že by někteří

¹⁰⁸ Publikovaném v březnu 2006 v DTI Guidance (*Department of Trade and Industry*, DTI).

poslůčci jezdili k jednomu klientovi více než ke druhému, protože to například měli z domova blíže).

Britská judikatura stanovila, že tato organizovaná skupina nemůže *vzniknout náhodou a že musí jít o záměrně vytvořený tým*. Přesto zůstává v některých případech nejistota, jestli lze už hovořit o „záměru“ nebo nikoliv. Tradičně v situaci, kdy zaměstnavatel najme zaměstnance s tím, že bude pracovat pro jakéhokoli klienta, který bude mít zájem o služby zaměstnavatele, ale nakonec dojde ke změně a zaměstnanec je v posledních měsících před přechodem práv a povinností přidělen na práci pouze u jednoho klienta – může pak lehce vzniknout spor, zda to byl či nebyl záměr zaměstnavatele. Prokázání záměru v případném soudním sporu je hodně obtížné.

b) *Základní účel organizované skupiny*

Pro uplatnění přechodu však podle TUPE nestačí pouze samotná existence organizované skupiny, ani schopnost identifikovat její jednotlivé členy, ale musí být prokázán i její základní účel - tedy výkon práce pro určitého klienta. Pokud tým zaměstnanců například pracuje pro větší počet klientů, nemůže se při ztrátě jednoho klienta přechod práv a povinností uplatnit - hlavním účelem tohoto týmu nebyla totiž výhradní práce pro tohoto „ztraceného“ klienta.

c) *Test existence organizované skupiny zaměstnanců*

Existence organizované skupiny zaměstnanců musí být ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. b) TUPE zkoumána bezprostředně před převodem činností. V TUPE však chybí jakékoliv bližší vymezení, co se tímto okamžikem „bezprostředně před *přechodem práv a povinností*“ rozumí.

Z výše uvedeného důvodu, bývá toto ustanovení často zneužíváno. V praxi to lze vysledovat zejména v případě převodu činností mezi dodavateli, kdy se první dodavatel (který přišel o dodávku a tedy i o klienta) snaží „pomstít se“ tomu druhému/novému tak, že těsně před přechodem přidělí své další nepotřebné zaměstnance do týmu pracujícího pro tohoto klienta, tak aby při přechodu přešli automaticky (s ostatními) k novému dodavateli. Autorka na přednášce pana Johna Mc. Mullena (předního britského

speciality na přechod práv a povinností) v Krakově v roce 2014, vyslechla i situaci, kdy tři měsíce před přechodem převádějící zaměstnavatel přiznal zaměstnancům odměnu ve výši jednoho průměrného výdělku, a to v případě, že dojde k tomuto přechodu. Tento bonus měl být převedeným zaměstnancům vyplacen po přechodu nabyvatelem. Nabývající zaměstnavatel tak byl donucen vyplatit takto slíbenou odměnu, protože jinak by v rozporu s TUPE změnil pracovní podmínky převedených zaměstnanců. Převodce tak zcela bezdůvodně ekonomicky zatížil nabyvatele, který musel vyplatit více na mzdách o 1,2 milionu liber (tj. částku převyšující 36 milionů Kč).

Testování organizované skupiny je tedy hodně obtížné.

d) *Otázka, která skupina zaměstnanců se považuje za organizovanou*

Otázka, co přesně odlišuje organizovanou skupinu zaměstnanců od té „neorganizované“, pokud obě vykonávají práci pro určitého klienta je rovněž předmětem častých výkladů. V praxi se dospělo k tomu, že tuto organizovanou skupinu charakterizuje to, že její zaměstnanci, kteří pracují dle požadavků konkrétního klienta, musí být určitým způsobem pro tuto práci pro klienta strukturováni. Z druhé strany zaměstnanci, kteří nebudou záměrně přiděleni nebo určeni na práci k určitému klientovi, ačkoliv pro něj budou převážnou část své pracovní doby pracovat, nebudou ve smyslu TUPE o přechodu představovat organizovanou skupinu.

Nestačí tak pouze zkoumat, kolik procent z pracovní doby stráví zaměstnanec prací pro klienta, ale i to, zda pro tuto práci byl předem určen. K přechodu tak nemůže například dojít za situace, kdy zaměstnanec stráví 100 % své pracovní doby výkonem práce na dlouhodobé zakázce pro jednoho klienta, ale do „týmu“ na práci pro tohoto klienta nebyl předem zařazen či určen - vykonával ji pouze nahodile.

Otázkou, která však dosud nebyla soudy vyřešena, je forma způsobu „přiřazení“ zaměstnance k práci pro určitého klienta. Podle odborných výkladů by zaměstnavatel mohl přidělit zaměstnance na práci pro určitého klienta,¹⁰⁹ například:

¹⁰⁹ McMULLEN, John. *Business transfers and employee rights*. [Rev. ed.]. London: Butterworths, poprvé vydáno 1998, aktualizace 2015. ISBN 978-040-6901-552.
RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, BOROVEC, David aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele: komentář*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5.

- Cíleným organizačním vytvořením týmu obsluhujícího výhradně daného klienta, do kterého by byl zaměstnanec zařazen nebo;
- zařazením zaměstnance na práci pro tohoto klienta úpravou organizační struktury nebo;
- jednoduchým výslovným pokynem (pokud možno písemným) o přidělení zaměstnance k činnostem vykonávaným pro daného klienta.

V těchto případech by byl zaměstnanec seznámen s tím, že patří k „týmu“ konkrétního klienta a byla by tak naplněna jedna z podmínek, kterou soud při zkoumání existence organizované skupiny bere v úvahu.

Spornou však zůstává otázka, co se stane se zaměstnanci, kteří byli předem na práci pro jednoho klienta výslovně přiděleni, ale nikoliv na celou jejich pracovní dobu ani po její převážnou část (například pouze v rozsahu 30 % pracovní doby). Řešením by mohly být následující možnosti:

- Zaměstnanec by zbývající pracovní dobu strávil prací pro jiného klienta (tj. v rozsahu 70 %), pravidla přechodu by se neuplatnila, protože by pro tohoto jiného klienta pracoval delší dobu ve srovnání s klientem, ke kterému byl formálně přidělen;
- zaměstnanec by zbývající pracovní dobu strávil prací pro různé klienty – například se věnoval dvanácti klientům po 5 % své pracovní doby, zde by se uplatnění přechodu práv a povinností neuplatnilo. Bohužel judikatura britských soudů, z níž by bylo možné dovodit, za jakých okolností se bude jednat o přechod pokud zaměstnanec pro klienta u kterého je přidělen pracuje méně než 50%, se ještě neustálila. V případě však, že nad prací pro několik dalších klientů, výrazně převažuje práce pro jednoho klienta, ke kterému byl zaměstnanec formálně přidělen, měl by se přechod práv a povinností uplatnit.¹¹⁰

¹¹⁰ RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, BOROVEC, David aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele: komentář*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5.

e) **Organizovaná skupina vs. jeden zaměstnanec**

Klíčovou otázkou, zda může tvořit organizovanou skupinu pouze jeden zaměstnanec, vyřešil v roce 2006 TUPE, když ve svém čl. 2 odst. 1 stanovil,¹¹¹ že organizovanou skupinou zaměstnanců se rozumí i jediný zaměstnanec. Tento postup lze považovat za praktický, protože jsou případy, kdy dodavatel zajišťuje nějaký omezený rozsah služeb malému klientovi a za tím účelem mu vyčlení pouze jednoho konkrétního zaměstnance. V takovém případě by tento zaměstnanec nebyl v případě převodu činností vůbec chráněn, protože by se na něj nevztahoval přechod, pokud by organizovaná skupina nemohla být jednočlenná.

3.4.1.2. Převáděné činnosti

V případě, že má podle TUPE dojít k přechodu při převodu činností, musí být současně splněno také několik podmínek, které se týkají těchto činností, a to:

- a) Identifikace převáděných činností;
- b) činnosti musí být i po převodu vykonávány stejným nebo alespoň velmi podobným způsobem;
- c) převáděné činnosti nesmí být jednorázové nebo krátkodobé povahy;
- d) rozdělení činností po přechodu.

a) **Identifikace převáděných činností**

Před posouzením podmínek uvedených pod body b) až d) níže, musí být v každém individuálním případě nejprve správně identifikovány převáděné činnosti, tedy to co přesně bylo na základě smlouvy poskytováno klientovi za služby.

Soud v těchto případech zkoumá povahu a rozsah práce vykonávané pro klienta i povahu převáděných činností.

¹¹¹ Článek 2 (1) TUPE zní: “Employee” means any individual who works for another person whether under a contract of service or apprenticeship or otherwise but does not include anyone who provides services under a contract for services and references to a person’s employer shall be construed accordingly.”

b) Shodnost nebo rozdílnost převáděných činností, tedy splnění podmínky, že činnosti musí být i po převodu vykonávány stejným nebo alespoň velmi podobným způsobem

V období, kdy byl přijímán TUPE, byla navrhována výslovná úprava, že k přechodu by nemělo dojít, pokud budou převáděné činnosti poskytovány příštím poskytovatelem služeb novým nebo inovativním způsobem. Návrh byl ale nakonec odmítnut s tím, že nové metody práce, které mohou do značné míry souviset i s rozvojem IT technologií, umožňují v tolika věcech určité odchýlení od původního postupu při poskytování služeb, že by tak mohlo dojít k vyloučení přechodu v mnoha případech a zaměstnanci by se tak zbytečně stali nadbytečnými.

Tímto postupem tak britský právní předpis sledoval snížení propouštění zaměstnanců z organizačních důvodů, kteří místo toho přešli k novému zaměstnavateli, kde mohli dál s případným doškolením pokračovat ve výkonu práce. Tak byla vytvořena jakási stabilita pro všechny zúčastněné strany (převodce, nabyvatele i dotčené zaměstnance).

c) Převáděné činnosti nesmí být jednorázové nebo krátkodobé povahy

Jednou z podmínek, aby mohlo podle čl. 3 odst. 3 písm. a) (ii) TUPE dojít k přechodu při převodu činností je, že nepůjde o činnosti spočívající v jednorázové události či úkolu nebo o činnosti krátkodobé povahy.

Z důvodu zlepšení pochopitelnosti této podmínky, ji britská vláda vyložila ve svém doporučení již v roce 2005.¹¹² Cílem této podmínky je vyloučení přechodu v případech, kdy si klient objedná jednorázově specifickou službu u jednoho dodavatele bez úmyslu pokračovat ve vztahu později (dlouhodoběji) a následně si objedná stejnou či podobnou službu od jiného dodavatele.

Lze to znázornit na následujícím příkladu: První zaměstnavatel chce uspořádat jednu odbornou konferenci a celou přípravu konference si objedná u druhého zaměstnavatele, který k tomu účelu vyhradí speciální tým. Pro obrovský zájem se

následně první zaměstnavatel rozhodne uspořádat další konferenci, jejíž přípravu ale svěří někomu jinému - firmě C. Ačkoli jsou v uvedeném případě splněny podmínky organizované skupiny (speciálně vyhrazeného týmu) i shodné činnosti (přípravy konference stejného charakteru), nedojde k přechodu, protože původní záměr prvního zaměstnavatele byl zřejmý - uspořádat jen jednu konferenci.

Uvedená podmínka nebyla příliš dobře legislativně vyřešena a objevovala se celá řada výkladů. Například bylo poukazováno na to, že přechod lze vyloučit při všech jednorázových událostech nebo úkolech krátkodobé povahy (tj. bez ohledu na to, jak dlouho může jednorázová událost trvat); tak se vyskytl i výklad, že přechod se vyloučí jen tehdy, jedná-li se o jednorázovou událost či úkol krátkodobé povahy.

Britská vláda tak ve svých doporučeních (srov. výše *DTI Guidance*) přistoupila k výkladu této podmínky na názorném příkladu, a to zajišťování bezpečnosti na olympijských hrách. Pro tyto účely rozlišila dva různé kontrakty:

- První na zajišťování obecné bezpečnosti olympijských her, který by byl uzavřen na několik let, ačkoliv se v podstatě jedná o jednorázový úkol, vyslovila britská vláda názor, že s ohledem na délku tohoto úkolu by tím přechod vyloučen nebyl;
- druhý na zajištění bezpečnosti atletů přímo během konkrétních olympijských her, zde by se jednalo jak o jednorázový úkol, tak i o úkol krátkodobé povahy, a proto by byl v případě převodu činností přechod podle názoru vlády vyloučen.

Občas se rovněž objevují chybné názory, že za jednorázový úkol nebo činnost krátkodobého trvání je nutné považovat smluvní vztahy, které budou s dodavatelem uzavřeny jen na krátkou dobu (například na několik týdnů/měsíců), aniž by se dále zkoumali další skutečnosti. Tento výklad je nesprávný, protože by se přechodu dalo lehce vyhnout uzavřením smlouvy na dobu určitou třeba i na několik měsíců.

Je třeba zde zaujmout komplexní pohled na celou situaci, tj. nejen zkoumat délku trvání příslušné smlouvy, ale také její povahu, tzn., zda účel poskytovaných činností je jednorázový nebo krátkodobý nebo naopak nikoli.

¹¹² *DTI Guidance – Department of Trade and Industry (DTI)*, publikováno v roce 2006.

Komplexní posouzení lze ukázat na následujícím případě. Hotel si objedná úklid pokojů u specifické úklidové firmy a uzavře s ní smlouvu jen na 6 měsíců; na úklid hotelových pokojů firma vyčlení skupinu pokojských, které každodenně do hotelu za účelem úklidu dochází. Po uplynutí šesti měsíců se hotel rozhodne smlouvu s touto úklidovou firmou neprodloužit a najít si jinou. Pokojské z první firmy se domáhají převodu na novou firmu. Hotel i druhá firma jejich převod odmítají s vysvětlením, že smlouva s první firmou byla jen krátkodobá. Pokud by takovéto důvody obstály, poškodilo by to práva dotčených zaměstnanců, protože úklid hotelových pokojů má charakter dlouhodobé činnosti – není to jednorázový úkol ani krátkodobá činnost. Uplatnění přechodu práv a povinností zde bylo na místě.

d) Rozdělení činností

Může docházet také k situacím, kdy se poskytované činnosti nebo služby nepřevědou pouze od jedné společnosti na druhou, ale kdy se rozdělí mezi několik společností. Vzniká pak otázka, jestli se přechod práv a povinností uskuteční jen tehdy, pokud je možné identifikovat jednotlivé činnosti převáděné na nové dodavatele, nebo jestli je přechod zcela vyloučen v důsledku rozdělení činností.

Bohužel britský zákon se touto otázkou vůbec nezabývá, a proto ji britská vláda ve svém doporučení (*DTI Guidance 2006*, viz výše) vyložila tak, že pokud se činnosti před outsourcingem neboli změnou dodavatele jednoznačně rozdělí, není důvod uplatnění přechodu vyloučit. V doporučení vydaném v roce 2009 pak britská vláda svůj výklad ještě zpřesnila, když uvedla, že se přechod (za splnění dalších zákonných podmínek) uplatní v případech, kdy:

- Původní kontrakt bude nahrazen sérií dílčích smluv, na jejichž základě si jednotlivé činnosti rozdělí několik dodavatelů.
- v rámci nového výběrového řízení rozhodne zadavatel dosavadní zakázku rozdělit a konkrétně vymezenou část po jeho skončení svěří jinému dodavateli;

V návaznosti na výše uvedené však britská vláda vyslovila základní pravidlo, že k uplatnění přechodu při rozdělení služeb musí být vždy splněna podmínka existence

organizované skupiny, jejímž hlavním účelem je vykonávat převáděné činnosti. Byla tak znovu vyzdvižena obecná podmínka uplatnění přechodu, která je při tomto dělení skutečně klíčová.

3.4.1.3. Identifikace klienta

Rovněž je nutné k identifikaci určit:

- a) Kdo je klientem a;
- b) zda klient po přechodu práv a povinností zůstal nezměněn.

a) Určení kdo je klientem

V souladu se soudní praxí je obrat „klient“ vykládán ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. b) TUPE tak, že klientem je osoba, která činnosti vykonávala před a po přechodu nebo jejímž jménem byly tyto činnosti vykonávány (nikoliv příjemce služeb, tedy ten, který z těchto činností či služeb bere užitek). Klientem je rovněž ten, který je schopen o změně podle čl. 3 odst. 1 písm. b) TUPE kvalifikovaně rozhodnout, tedy i rozhodnout, že po přechodu bude činnost nebo službu poskytovat nabyvatel.

b) Určení, zda klient po přechodu zůstal nezměněn

K přechodu práv a povinností nemůže dojít, pokud dojde současně se změnou dodavatele ke změně klienta.

Výše uvedené tento přechod pak značně limituje, zejména pokud jde o převod činností. Je vhodné si však uvědomit, že se uplatní výhradně v případě, kdy ke změně dodavatele a změně klienta dojde současně. Pokud by došlo ke změně klienta, před nebo po změně dodavatele, výše uvedené se neuplatní.

3.4.1.4. Vyloučení nebo naopak nevyloučení některých situací z přechodu při převodu činností

Některé situace jsou z přechodu vyloučeny přímo podle TUPE,¹¹³ na některé pak byla některými svazy zaměstnavatelů požadována speciální výjimka. Je zajímavé zmínit zejména následující dvě situace:

- a) Dodání zboží - předmětem změny dodavatele je zcela nebo převážně dodání zboží – je vyloučeno z *přechodu*;
- b) poskytování odborných služeb - předmětem změny dodavatele je poskytování odborných služeb – není vyloučeno z *přechodu*.

a) *Předmětem změny dodavatele je zcela nebo převážně dodání zboží*

TUPE ve svém článku 3 odst. 3 písm. b) vylučuje působnost ustanovení o přechodu práv a povinností zaměstnanců v tom případě, když dochází ke změně dodavatele zcela (nebo převážně) k dodání zboží.

Za účelem zjištění, zda dochází zcela/převážně k dodání zboží, je nutné přesně zjistit dotčené činnosti a jejich rozsah - tzn. zda se jedná či nejedná o dodání služeb nebo zboží. Lehčí bude situace, kdy se bude jednat specificky o dodávku zboží, naopak komplikovanější, když činnosti budou mít znaky vztahující se ke zboží a službám současně.

Pro vyloučení uvedené působnosti TUPE článku 3 odst. 3 písm. b) je nutné posoudit povahu poskytovaných služeb – tedy, zda jsou služby od dodávky zboží oddělitelné nebo nikoliv. V případě, že je oddělit nelze, je nutné zhodnotit, zda jsou podstatně nebo částečně na dodávce zboží závislé.

¹¹³ TUPE, Art. 3 (3) (b) - *the activities concerned do not consist wholly or mainly of the supply of goods for the client's use.*

b) Poskytování odborných profesních služeb

V rámci různých změn TUPE bylo několikrát navrhováno, aby byly specializované profesní služby (jako například právní a auditorské kanceláře, účetnictví, public relations (PR), reklamní manažerství, poskytování operačních schopností, aj.) z ustanovení o přechodu práv a povinností vyloučeny.

Hlavními důvody bylo, že:

- Tito zaměstnanci nepotřebují stejnou ochranu jako ostatní zaměstnanci; a dále
- v praxi obtížně uchopitelné, kdyby při změně dodavatele z důvodu nespokojenosti (například z důvodu, že advokáti první kanceláře nemají dobrou úroveň právních znalostí) tito nekompetentní zaměstnanci přešli na nového dodavatele a klient by byl nucen s nimi dál spolupracovat.

Umožnění této výjimky mělo hodně odpůrců, bylo by to nepřiměřené rozlišování „bílých“ a „modrých“ límečků a vznikaly by praktické právní obtíže při rozlišování mezi odbornými profesními službami a dalšími typy služeb.

Výjimka nakonec nebyla zavedena a přechodu se tak nevyhnou ani právníci, účetní, daňoví poradci a jiní.¹¹⁴

3.4.1.5. Závěr – shrnutí britské úpravy

Na první pohled se jeví (zejména právníkům praktikujícím české právo, kde je předmětný přechod upraven ve čtyřech člancích) britská úprava přechodu jako velmi precizní, ale sama britská vláda v roce 2011 oznámila, že do této oblasti chystá velké změny, tak aby TUPE neomezoval flexibilitu, efektivitu a férovost tamního pracovního trhu. Následně započala britská vláda období projednávání možných změn, které bylo ukončeno v září roku 2013 vydáním závěrečné zprávy o projednání změn TUPE

¹¹⁴ RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, BOROVEC, David aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele: komentář*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5.

(*Government Response to Consultation*).¹¹⁵ Tato zpráva jednoznačně ukázala, že uživatelé jsou se současnou úpravou spokojeni, nepřejí si ji zcela měnit (pouze určité detaily) z důvodu ustálené judikatury a tím jistoty pro uživatele jak v předmětných případech postupovat.

¹¹⁵ *Transfer of Undertakings (Protection of Employment Regulations 2006) – Government Response* Viz https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236932/bis-13-1023-transfer-of-undertakings-protection-of-employment-regulations-2006-government-response-to-consultation.pdf

4. De lege ferreda

Jak již bylo uvedeno, česká úprava přechodu práv a povinností v § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce vymezuje jako právní důvod přechodu převod činnosti zaměstnavatele (části činnosti zaměstnavatele nebo převod úkolů zaměstnavatele či jejich částí) k jinému zaměstnavateli. Naše právní úprava tak nepoužívá pojem „převod hospodářské jednotky, která si zachovává svoji identitu“, který se používá v judikatuře SD EU a se kterým je obvyklá úprava dané problematiky ve většině členských zemí Evropské unie.¹¹⁶

Vzhledem k tomu, že tedy důvodem přechodu práv a povinností může být v České republice převod úkolů nebo činností (jejich částí), otevřel se tak relativně široký prostor pro uplatnění přechodu práv a povinností vyplývající z povahy široké definice „úkolů“ a „činností“. K uplatnění přechodu práv a povinností tak může dojít při celé řadě transakcí, například při tzv. outsourcingu, insourcingu i změně dodavatele. Na jaké případy se nakonec přechod práv a povinností vztáhne, vyloží až Nejvyšší soud ČR.

Otázkou je, zda skutečně bylo úmyslem zákonodárce ponechat jednotlivé typizované případy uplatnění přechodu práv a povinností na rozhodovací praxi soudu, anebo zda se jedná o pouhý nechtěný důsledek přijetí úpravy přechodu práv a povinností v zákoníku práce. A to v době, kdy se samotný zákoník práce harmonizoval s evropskými směrnici za účelem možnosti přistoupení do EU a český zákonodárce o úpravě přechodu práv a povinností ještě nic netušil.

Pokud by zákonodárce chtěl zcela úmyslně takto širokou úpravu přechodu práv a povinností v české úpravě ponechat, stálo by za uvážení, zda není čas řečenou právní úpravu doplnit alespoň natolik, aby zaměstnavatelé věděli, kdy k přechodu práv a povinností dochází a nemuseli roky vyčkávat na rozhodnutí soudu a vynakládat

¹¹⁶ Některé závěry byly použity z části V, kterou napsala autorka v publikaci RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, BOROVEC, David aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele: komentář*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 143. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5.

nemalé finanční náklady na právní služby k provedení testu uplatnění přechodu práv a povinností.

Vzhledem k tomu, že britská úprava je hodně podobná té české a vzhledem k tomu, že při nedávné veřejné diskusi ve Velké Británii se potvrdilo, že takto široké pojetí přechodu práv a povinností je veřejností vnímáno pozitivně a přeje si toto pojetí zachovat, mohl by se český zákonodárce v některých aspektech motivovat britskou úpravou.

Do § 338 odst. 2 a 3 našeho zákoníku práce, kdy dojde k přechodu práv a povinností by bylo vhodné doplnit následující podmínky:

„K přechodu práv a povinností při převodu činností nebo jejich části dochází za splnění níže uvedených podmínek v následujících případech:

- kdy činnosti nebo jejich části přestanou být vykonávány jedním zaměstnavatelem jeho vlastním jménem a místo toho jsou vykonávány jinou osobou, která se stává pro prvního zaměstnavatele dodavatelem těchto činností (jejich částí) a první zaměstnavatel jeho klientem;*
- činnosti (nebo jejich části) přestanou být vykonávány dodavatelem zaměstnavatele (který je v postavení klienta) a místo toho začnou být vykonávány přímo zaměstnavatelem; a*
- činnosti (nebo jejich části) přestanou být pro zaměstnavatele (který je v postavení klienta) vykonávány jedním dodavatelem a začnou být vykonávány dodavatelem druhým.“*

Dále by autorka doporučila doplnit definici podmínek, které by musely být současně splněny, aby mohl být uplatněn přechod práv a povinností:

- Existence organizované skupiny zaměstnanců, která byla záměrně na území České republiky vytvořena za účelem výhradního (nebo převážného) vykonávání činností pro určitého zaměstnavatele (klienta) a existovala bezprostředně nebo v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů;
- nebude se jednat o činnosti spočívající v jednorázové události/úkolu nebo v činnosti krátkodobé povahy;

- nebude se jednat o činnosti spočívající zcela nebo převážně v dodávání zboží;
- činnosti budou i po převodu vykonávány stejným nebo zásadně velmi podobným způsobem jako před převodem;
- zaměstnavatel, který je v postavení klienta, musí zůstat po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nezměněn, tedy dál musí činnosti (služby) odebírat.

Výše uvedenými změnami by se upřesnil okruh případů, na který přechod práv a povinností dopadá, aniž by se však jednalo o kazuistickou úpravu. Stále by však byl dán relativně široký prostor soudnímu výkladu, kterým by mohly být interpretovány například pojmy „organizovaná skupina zaměstnanců“ nebo „činnosti krátkodobé povahy“ v českém právním prostředí.

Výše uvedené změny (doplnění) by jistě přispěly k vyšší jistotě zaměstnavatelů a hlavně zaměstnanců, kteří by mohli lépe identifikovat, kdy práva z jejich pracovněprávních vztahů přejdou na jiného zaměstnavatele a případně se tomuto přechodu práv a povinností bránit výpovědí učiněnou ve smyslu § 51a zákoníku práce. Předmětnou výpověď totiž mohou zaměstnanci dát zaměstnavateli nejpozději před nabytím účinnosti přechodu práv a povinností. Pokud se tedy zaměstnanci o realizovaném přechodu práv a povinností dozví se zpožděním nebo dokonce až po účinnosti předmětného přechodu, nebudou mít dost času, případně už vůbec žádný, se touto cestou bránit. S výjimkou „obecné“ výpovědi s klasickou výpovědní dobou nebo „zvláštní“ výpovědi s nárokem na odstupné v případě podstatného zhoršení jejich pracovních podmínek.

Rovněž § 51a zákoníku práce by bylo vhodné propojit s článkem 4 (2) *Směrnice o Přechodu* a na zaměstnance, který bude u zaměstnavatele končit z důvodu přechodu práva povinností, pohlížet jako na zaměstnance, jehož pracovní poměr je končen z důvodu na straně zaměstnavatele – tedy s nárokem na odstupné.

Řečený § 51 a zákoníku práce by se měl v určitém rozsahu vztahovat i na případy, kdy se zaměstnanec o přechodu práv a povinností vůbec nedozví a dozví se o něm až od svého nového zaměstnavatele/nabyvatele. Zde bychom mohli využít

Norskou úpravu, která danou možnost zaměstnanci dává i po přechodu práv a povinností, pokud se o tomto přechodu nedozvěděl dříve.

Autorka by dále doporučovala změnit také navazující úpravu informační a projednací povinnosti dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele obsaženou v § 339 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Z dosavadní úpravy totiž vyplývá povinnost obou zaměstnavatelů (předávajícího i přejímajícího) projednat základní otázky spojené s přechodem práv a povinností nejpozději 30 dnů před jeho účinností se zástupci zaměstnanců (odborovou organizací a radou zaměstnanců), případně informovat nejpozději 30 dnů před účinností přechodu práv a povinností individuálně zaměstnance dotčené tímto přechodem, pokud u něj zástupci zaměstnanců nepůsobí.

Zatímco v případě, kdy dochází ke smluvnímu převodu činností/úkolů (nebo jejich částí) formou tzv. outsourcingu nebo insourcingu, nebývá problém ani pro jednoho ze zaměstnavatelů splnit informační/konzultační povinnost včas a v zákonném rozsahu. V případě změny dodavatele, kdy mnohdy ani jedna ze stran netuší, že se bude vůbec přechod práv a povinností uplatňovat, anebo kdy tuto možnost předpokládá, ale uplatnění přechodu práv a povinností je mezi stranami sporné, může být splnění takovéto informační/projednací povinnosti nereálné.

Dále by autorka ráda doporučila, aby při nejbližší novele byl § 280 ods.1 písm. d) dán do souladu s § 339 zákoníku práce, tak, aby bylo jednoznačně určeno, že zaměstnavatel u kterého nepůsobí zástupci zaměstnanců má vůči dotčeným zaměstnancům v případě přechodu práv a povinností pouze informační, nikoliv projednací povinnost.

Vzhledem k tomu, že informační a projednací povinnost je často porušována, autorka dává ke zvážení, zda by se český zákonodárce nechtěl inspirovat v zahraničí a zavést například jako ve Velké Británii odškodnění přímo pro zaměstnance, pokud s nimi nebyl řádně a včas přechod práv a povinností projednáván, jako ve Finsku možnost trestní odpovědnosti statutárního orgánu, anebo možnost soudně celý přechod práv a povinností pozastavit (jako ve Francii) do doby, než zaměstnavatel své informační a projednací povinnosti splní. V posledním případě by rovněž muselo dojít ke změně přístupu soudů a toto se asi v nejbližší době očekávat nedá.

II. ÚPRAVA HROMADNÉHO PROPOUŠTĚNÍ

1. Stručný popis postupu hromadného propouštění v české právní úpravě

1.1. Definice hromadného propouštění

Hromadné propouštění je upravené v paragrafech 62 a 63 zákoníku práce,¹¹⁷ odstavec první paragrafu 62 obsahuje pak definici hromadného propouštění. Rozumí se

¹¹⁷ Článek 62 a 63 zákoníku práce zní:

„§ 62 zákoníku práce

(1) Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně

a) 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,

b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo

c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Skončí-li za podmínek uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.

(2) Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o

a) důvodech hromadného propouštění,

b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,

d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,

e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

(3) Předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předjetí nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

(4) Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o opatřeních uvedených v odstavcích 2 a 3, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců.

(5) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci a radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, na kterého

jím skončení pracovních poměrů v období třiceti (30) kalendářních dnů, a to výpovědí zaměstnavatele z tzv. organizačních důvodů uvedených v paragrafu 52 písm. a) až c) zákoníku práce. To znamená z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nebo z důvodu nadbytečnosti zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiných organizačních změnách.

Jedná se o následující počty zaměstnanců v pracovním poměru (nikoliv zaměstnanců pracujících na dohody mimo pracovní poměr – tedy dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti) a velikost zaměstnavatele:

Počet propouštěných zaměstnanců	Velikost zaměstnavatele
10 a více zaměstnanců	20 – 100 zaměstnanců
10% zaměstnanců	101 – 300 zaměstnanců
30 a více zaměstnanců	300 a více zaměstnanců

Do výše uvedené kvóty propouštěných zaměstnanců jsou rovněž započítávány i dohody o skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v paragrafu 52 písm. a) až c) zákoníku práce, a to za podmínky, že alespoň 5 zaměstnancům skončí pracovní poměr výpovědí ze stejných důvodů. Pokud se zaměstnavateli podaří se všemi dotčenými zaměstnanci uzavřít pouze dohody o skončení pracovního poměru nebo dát čtyři a méně výpovědí (započítávají se pouze dohody nebo výpovědi z důvodů uvedených v paragrafu 52 písm. a) až c) zákoníku práce), pravidla hromadného propouštění se na tohoto zaměstnavatele v tomto případě vztahovat nebudou.

bylo vydáno rozhodnutí o úpadku 21a), je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.

(6) V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené v odstavcích 2 až 5 vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

(7) Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce podle § 63.

§63 zákoníku práce

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku 21a) zaměstnavatele.“

Pravidla hromadného propouštění se nevztáhnou ani na zaměstnavatele, kteří mají menší počet zaměstnanců než 20 – tedy 19 a méně. Nepřímo to vyplývá ze samotné definice hromadného propouštění, která jako první kvótu pro hromadné propouštění určuje 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců.

Hromadné propouštění nejen že negativně ovlivní větší množství zaměstnanců, ale může mít také dopad na celkovou úroveň nezaměstnanosti. Z těchto důvodů je s hromadným propouštěním spojena řada povinností, které zaměstnavatelé při běžném individuálním ukončování pracovních poměrů plnit nemusí. Při hromadném propouštění má zaměstnavatel určité povinnosti jak vůči zástupcům zaměstnanců (zejména odborovým organizacím a radám zaměstnanců), tak vůči státním orgánům. Pokud u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí, je třeba plnit tyto povinnosti vůči jednotlivým zaměstnancům.

Jedná se o povinnosti popsané v následujících kapitolách.

1.2. Informační a projednací povinnost zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců (popřípadě vůči dotčeným zaměstnancům) a dále vůči orgánům veřejné moci

1.2.1. Informace pro zástupce zaměstnanců (popřípadě dotčené zaměstnavatele) o záměru provést hromadné propouštění

Ne méně než 30 dnů před podáním individuálních výpovědí je zaměstnavatel povinen o svém záměru provést hromadné propouštění informovat zástupce zaměstnanců, jmenovitě odborovou organizaci a radu zaměstnanců (v případě, že u něj ani jeden ze zástupců zaměstnanců nepůsobí, tak všechny dotčené zaměstnavatele individuálně).

Informace, která musí být ve výše uvedené lhůtě doručena odborové organizaci a/nebo radě (případně všem dotčeným zaměstnancům pokud u zaměstnavatele předemné orgány nepůsobí) musí obsahovat alespoň následující náležitosti, které jsou vyjmenovány § 62 odstavci 2 zákoníku práce:

- Důvody hromadného propouštění;
- počty a profesní složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;

- počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni;
- doba uskutečnění informace, jež musí být ve výše uvedené lhůtě doručena odborové organizaci a/nebo radě (případně všem dotčeným zaměstnancům pokud u zaměstnavatele předmětné orgány nepůsobí);
- hlediska uplatněná při výběru zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;
- odstupné a popřípadě i dalších práva propouštěných zaměstnanců.

Pro lepší přehlednost autorka vypracovala vzor informačního dopisu pro jednoho ze zástupců zaměstnanců - odborovou organizaci.

Vzor informačního dopisu pro odborovou organizaci:

PÍSEMNÁ INFORMACE ZAMĚSTNAVATELE PRO ODBOROVOU ORGANIZACI TÝKAJÍCÍ SE HROMADNÉHO PROPOUŠTĚNÍ

podle zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“), tam § 279 odst. 1 písm. e), jakož i § 62 odst. 2 zákona, č. 262/2006 Sb.

a

OZNÁMENÍ O ZAHÁJENÍ PROJEDNÁVÁNÍ HROMADNÉHO PROPOUŠTĚNÍ ZA ÚČELEM DOSAŽENÍ SHODY

dle § 280 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Doporučený text podání: **Zaměstnavatel** [●], se sídlem [●], IČO: [●]

(dále jen *Zaměstnavatel*)

K rukám:

Odborové organizaci [●], se sídlem [●], IČO: [●]

(dále jen *odborová organizace*)

Zaměstnavatel tímto v souladu s § 62 odst. 2 zákoníku práce informuje *odborovou organizaci* o předpokládaném hromadném propouštění zaměstnanců daného *Zaměstnavatele*. Důvodem hromadného propouštění je [●]. (Zde je nutné uvést důvody hromadného propouštění, například: rozsáhlá reorganizace *Zaměstnavatele* a změna rozsahu jeho aktivit, což povede ke snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce. Na základě výše uvedeného oznámení bude *Zaměstnavatel* nucen ukončit pracovní poměry dotčených zaměstnanců závodu, a to výpovědí či dohodou z důvodu nadbytečnosti podle ustanovení 52 písm. c) zákoníku práce. Tento dopis obsahuje veškeré dostupné informace a podklady, které je *Zaměstnavatel* schopen dané odborové organizaci poskytnout před zahájením projednání hromadného propouštění.

Informace o hromadném propouštění zaměstnanců

V souladu s ustanovením § 279 odst. 1 písm. e), jakož i § 62 odst. 2 zákoníku práce, a také současně v souladu s ustanovením článku V. odst. 1 kolektivní smlouvy, uzavřené mezi *Zaměstnavatelem a odborovou organizací*, čímž tento *Zaměstnavatel* tímto řádně a včas, tedy nejméně 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům, informuje tuto *odborovou organizaci* o následujícím:

Počet a profesní složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni

Celkový počet zaměstnanců *Zaměstnavatele* je [●].

Počet a struktura zaměstnanců *Zaměstnavatele* je následující: [●] (Zde je nutné uvést alespoň obecně strukturu zaměstnanců a jejich jednotlivé počty. Pokud je to možné, je pochopitelně vhodné uvést vždy název pracovní pozice a počet zaměstnanců, ale v určitých oblastech je možné použít určité zobecnění, např. pro tzv. top management)

Počet a profesní složení propouštěných zaměstnanců

Z celkového počtu [●] dotčených zaměstnanců budou propuštěni zaměstnanci z následujících pozic:

- [●] zaměstnanců pracujících na pozici [●],
- [●].

Doba, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit

Zaměstnavatel bude nucen ukončit pracovní poměry s dotčenými zaměstnanci výpovědí / dohodou o rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

S ohledem na komplexnost organizačních změn a časovou náročnost případného režimu hromadného propouštění nastavil *Zaměstnavatel* svůj záměr realizovat tuto organizační změnu tak, že pracovní poměry dotčených zaměstnanců skončí k [●].

To znamená, že k uzavírání dohod o rozvázání pracovního poměru s dotčenými zaměstnanci bude vyhrazen termín od [●] do [●].

V případě, že s dotčenými zaměstnanci nedojde k uzavření dohod o rozvázání pracovního poměru, budou jim předány výpovědi, a to v průběhu [●].

Navržená hlediska pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni

S ohledem na druh organizační změny je pro výběr zaměstnanců, se kterými bude ukončen pracovní poměr, klíčový druh práce, jak je s nimi sjednán v pracovní smlouvě. V případě, že by u zaměstnavatele bylo zaměstnáno více zaměstnanců na konkrétní pozici, než kolik bude propuštěno, zaměstnavatel bude brát v úvahu následující kritéria pro výběr konkrétních nadbytečných zaměstnanců. (Zde je nutné uvést kritéria výběru zaměstnanců, například dlouhodobé a průběžné výsledky hodnocení pracovního výkonu, výstupní hodnocení z panelových diskuzí a zpětná vazba od zákazníků, kolegů a podřízených, výsledky hodnocení svěřených projektů, délka zaměstnání u daného *Zaměstnavatele*, současná a předpokládaná míra produktivity a pracovní vytíženost, dodržování pracovních povinností).

Výše uvedená hlediska jsou zvažována pro různé skupiny zaměstnanců podle míry jejich relevance vůči dané profesní skupině.

Odstupné, popřípadě další práva propouštěných zaměstnanců

Všichni propouštěni zaměstnanci mají nárok na zákonné odstupné. (Případně uvést další finanční nároky zaměstnanců, např. zvýšené odstupné, příspěvek na hledání nového zaměstnání, atd.)

Opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění

(Například: Přes snahu *Zaměstnavatele* předejít nepříznivým důsledkům hromadného propouštění pro zaměstnance není možné se hromadnému propouštění vyhnout nebo ho alespoň omezit, protože s ohledem na ekonomickou situaci a dlouhodobé strukturální plány *Zaměstnavatele* je nezbytné realizovat danou organizační změnu. Pokud to bude možné, pokusí *Zaměstnavatel* nabídnout propouštěným zaměstnancům jiná vhodná místa – vzhledem k ekonomické situaci jsou však jeho možnosti limitované.)

Opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků pro propouštěné zaměstnance

(Například: Pokud by to bylo v průběhu celého procesu možné, pokusí se *Zaměstnavatel* o zařazení některých dotčených zaměstnanců ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích. *Zaměstnavatel* se dále zavazuje pokusit se zmírnit nepříznivé důsledky hromadného propouštění pro dotčené zaměstnance, a to pomocí při získání jejich nového zaměstnání; zejména v součinnosti s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, případně nabídkou vhodné pomoci soukromé agentury práce. O případné konkrétní nabídky prostřednictvím soukromé agentury práce budou dotčení zaměstnanci *Zaměstnavatelem* včas informováni tak, aby jejich případných služeb mohli využít co nejefektivněji).

Zahájení projednání hromadného propouštění

V souladu s ustanovením § 62 odst. 3 zákoníku práce je *Zaměstnavatel* povinen výše uvedené informace s dotčenými zaměstnanci projednat za účelem dosažení shody; samotné dosažení shody však není podmínkou platnosti či účinnosti hromadného propouštění.

Projednání hromadného propouštění bude zahájeno dne [●] na společné schůzce zástupců *Zaměstnavatele* a zástupců dané odborové organizace. Schůzka se bude konat [●].

Na této schůzce bude projednáno vše nezbytné, aby bylo možné dosáhnout shody ohledně dalšího postupu souvisejícím se zamýšleným hromadným propouštěním. Samotné projednávání bude probíhat v návaznosti na tuto schůzku, dokud nebude shoda nalezena, nejpozději však do [●].

V [●] dne [●]

Zaměstnavatel

1.2.2. První písemná informace zaměstnavatele adresovaná příslušné krajské pobočce Úřadu práce o záměru provést hromadné propouštění

Ve stejné lhůtě (do třiceti dnů před podáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům), v jaké zaměstnavatel informuje zástupce zaměstnanců - popřípadě dotčené zaměstnance (viz výše 1.2.1.) - je zaměstnavatel povinen o svém záměru provést hromadné propouštění informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele. Tato písemná informace musí obsahovat alespoň následující skutečnosti:

- Důvody plánovaného hromadného propouštění;
- celkový počet zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele;
- počet a struktura zaměstnanců, jichž se opatření týká;
- období kdy dojde k hromadnému propouštění;
- navržená hlediska pro výběr propouštěných zaměstnanců;
- informace o zahájení jednání s odborovou organizací a/nebo s radou zaměstnanců (popřípadě s dotčenými zaměstnanci).

Pro lepší přehlednost autorka vypracovala vzor první informace pro Úřad práce.

Vzor první písemné informace pro Úřad práce:

PRVNÍ PÍSEMNÁ INFORMACE KRAJSKÉ POBOČČCE ÚŘADU PRÁCE PODLE MÍSTA ČINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Úřad práce [●]- krajská pobočka pro [●]

Kopie: Odborová organizace [●]

V [●], dne [●]

Oznámení o hromadném propouštění dle § 62 odst. 4 zákoníku práce (dále jen *zákoník práce*), zákon č. 262/2006 Sb.

Vážená paní / Vážený pane,

v souladu s § 62 odst. 4 zákoníku práce bychom Vás chtěli informovat o předpokládaném hromadném propouštění zaměstnanců společnosti [●] se sídlem [●], Č: [●], (dále jen *Zaměstnavatel*).

Důvody hromadného propouštění

Důvodem hromadného propouštění je [●] - například: rozsáhlá reorganizace *Zaměstnavatele* a změna rozsahu jeho aktivit, což povede ke snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. Na základě výše uvedeného dojde k hromadnému propouštění zaměstnanců upravenému § 62 zákoníku práce.

Celkový počet zaměstnanců *Zaměstnavatele*

Celkový počet zaměstnanců *Zaměstnavatele* je [●].

Počty a struktura dotčených zaměstnanců

Z celkového počtu [●] dotčených zaměstnanců budou propuštěni zaměstnanci z následujících pozic:

- [●] zaměstnanců pracujících na pozici - zde je nutné specifikovat konkrétní složení propouštěných zaměstnanců dle jejich pracovních pozic (např. 10x redaktor, 5x editor, apod.)

Období hromadného propouštění

Zaměstnavatel bude nucen ukončit pracovní poměry s dotčenými zaměstnanci výpovědí / dohodou o rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

S ohledem na komplexnost organizačních změn a časovou náročnost případného režimu hromadného propouštění nastavil *Zaměstnavatel* svůj záměr realizovat tuto organizační změnu tak, že pracovní poměry dotčených zaměstnanců skončí k [●].

To znamená, že k uzavírání dohod o rozvázání pracovního poměru s dotčenými zaměstnanci bude vyhrazen termín od [●] do [●].

V případě, že s těmito zaměstnanci nedojde k uzavření dohod o rozvázání pracovního poměru, budou jim předány výpovědi, a to v průběhu [●]

Hlediska pro výběr propouštěných zaměstnanců

S ohledem na druh organizační změny je pro výběr zaměstnanců, se kterými bude ukončen pracovní poměr, klíčový druh práce, jak je s nimi sjednán v pracovní smlouvě. V případě, že by u zaměstnavatele bylo zaměstnáno více zaměstnanců na konkrétní pozici, než kolik bude propuštěno, zaměstnavatel bude brát v úvahu následující kritéria pro výběr konkrétních nadbytečných zaměstnanců (Například: dlouhodobé, průběžné výsledky hodnocení pracovního výkonu, výstupní hodnocení z panelových diskuzí a zpětná vazba od zákazníků, kolegů a podřízených, výsledky hodnocení svěřených projektů, délka zaměstnání u *Zaměstnavatele*, současná a předpokládaná míra produktivity a pracovní vytíženosti, dodržování pracovní kázně.

Výše uvedená hlediska jsou zvažována pro různé skupiny zaměstnanců podle míry jejich relevance vůči dané profesní skupině.

Informování a projednání se zástupci zaměstnanců

Jelikož u *Zaměstnavatele* v současnosti působí *Odborová organizace* [●]. Zaměstnavatel plní svou povinnost informovat a projednat vůči této odborové organizaci.

Dne [●] *Zaměstnavatel* písemně, ve smyslu § 62 odst. 2 zákoníku práce, oznámil odborové organizaci svůj záměr týkající se plánovaného hromadného propouštění informačním dopisem a zároveň ji vyzval k projednání ve smyslu § 62 odst. 3 a § 280 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Dopis předaný jednotlivým dotčeným zaměstnancům je obsažen v příloze k této písemné informaci. Tímto tedy *Zaměstnavatel* vyhověl zákonné lhůtě třiceti dnů.

Projednání hromadného propouštění s dotčenými zaměstnanci za účelem dosažení shody ve smyslu § 62 odst. 3, jakož i § 280 odst. 1 písm. b) zákoníku práce bude *Zaměstnavatelem* zahájeno dne [●].

Opatření směřující ke zmírnění nepříznivých důsledků pro dotčené zaměstnance

Pokud by to bylo v průběhu celého procesu možné, pokusí se *Zaměstnavatel* o zařazení některých dotčených zaměstnanců ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích.

Zaměstnavatel se dále zavazuje pokusit se zmírnit nepříznivé důsledky hromadného propouštění pro dotčené zaměstnance konkrétní pomocí při získání jejich nového zaměstnání, a to zejména v součinnosti s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, popřípadě nabídkou tuto pomoc soukromé agentuře práce. O případné konkrétní nabídce prostřednictvím soukromé agentury práce budou dotčení zaměstnanci *Zaměstnavatelem* včas informováni tak, aby jejich vhodných služeb mohli využít co nejefektivněji.

S přátelským pozdravem, [●] *Zaměstnavatel*

Kopie této písemné informace Úřadu práce se doručí zástupcům zaměstnanců (případně dotčeným zaměstnancům).

1.2.3. Projednání se zástupci zaměstnanců (případně s dotčenými zaměstnanci)

Následně je zaměstnavatel povinen se zástupci zaměstnanců (případně s dotčenými zaměstnanci, pokud zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí) zahájit projednání za účelem dosažení shody. Projednáváním se ve smyslu paragrafů 278 odstavec 3 a 62 odstavec 3 zákoníku práce rozumí:

- Jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci či jejich zástupci, výměna stanovisek a vysvětlení směřuje k dosažení shody. Pokud však není shody dosaženo, neznamená to, že by zaměstnavatel nemohl zamýšlené opatření provést. Hlavním obsahem tohoto projednání by měla (ve smyslu paragrafu 62 odstavce 3) být snaha směřující k tomu, aby se předešlo nebo omezilo hromadné propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především pak možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.
- Provedení tohoto jednání má být v dostatečném předstihu. Zákoník práce nestanoví lhůtu, kdy má projednávání u hromadného propouštění začít, lze se však domnívat, že by tak mělo nastat co nejdříve, a to poté co byla zástupcům zaměstnanců (popřípadě dotčeným zaměstnancům) doručena informace o záměru hromadného propouštění. Zpravidla by třicetidenní lhůta před přijetím opatření měla být dostatečná.
- Provedení tohoto jednání vhodným způsobem, aby zástupci zaměstnanců (popřípadě zaměstnanci) mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření; na žádost zástupců zaměstnanců (popřípadě dotčených zaměstnanců) musí zaměstnavatel informace doplnit.
- Před tím, než zaměstnavatel opatření přijme, by měl vzít v úvahu stanoviska zástupců zaměstnanců (popřípadě dotčených zaměstnanců), a pokud je nemůže přijmout, druhé straně řádně odůvodnit své důvody, proč tak nemohl učinit.
- Zákoník práce bohužel neupravuje jak dlouho má toto projednání trvat a zda má či nemá být ukončeno před tím, kdy zaměstnavatel přistoupí

k individuálním výpovědím (k této problematice a zejména k rozporu se *Směrnici o Propouštění*, viz níže).

1.2.4. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně ve smyslu paragrafu 52 c) zákoníku práce

Ačkoliv zákoník práce předvídá přijetí rozhodnutí o organizační změně pouze v případě paragrafu 52 písm. c) zákoníku práce, lze doporučit, aby zaměstnavatelé takového rozhodnutí přijali i v případě organizačních změn upravených v paragrafu 52 písm. a) a b) zákoníku práce. Níže uvedený text se týká pouze výpovědního důvodu uvedeného v paragrafu 52 písm. c) zákoníku práce, ale lze ho plně využít i pro případ výše zmiňovaných důvodů uvedených v paragrafu 52 písm. a) a b) zákoníku práce.

Rozhodnutí o organizační změně nemusí být přijato (vydáno) vždy jen písemně, ani nemusí být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Vzhledem k možnosti budoucího soudního sporu o neplatnost výpovědi však lze doporučit jeho písemnou formu. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen, postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.¹¹⁸ Lze nicméně doporučit, aby samotná výpověď obsahovala základní aspekty rozhodnutí o organizační změně, tak aby nebylo v případně soudního sporu pochyb, s čím zaměstnanec byl či nebyl seznámen.

I když z hlediska soudní judikatury není příliš obvyklé, aby bylo zrušené pracovní místo již v rozhodnutí o organizačním opatření vymezeno jmenovitě osobou zaměstnance, v zásadě tento postup vyloučit nelze, je-li jeho smyslem pouze přesnější vymezení místa, které se ruší.¹¹⁹ Lze však doporučit, aby rozhodnutí již jmenovitě osobu zaměstnance obsahovalo, aby nebylo pochyb, že mezi rozhodnutím a osobou zaměstnance je příčinná souvislost.

¹¹⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2137/2004 ze dne 8. 3. 2005.

¹¹⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 848/2005 ze dne 16. 9. 2005.

Rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách není právním úkonem,¹²⁰ neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Rozhodnutí proto nelze samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti.

Soud se nezabývá důvody rozhodnutí o organizačních změnách ani výběrem zaměstnanců. O určení zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel. Soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.¹²¹ Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám.

Soud je oprávněn se zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil ten, kdo k tomu byl oprávněn.

V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele podle jeho obsahu nebo účelu, popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle. A že tedy zaměstnavatel ve skutečnosti jen předstíral přijetí rozhodnutí o organizační změně, soud dovodí, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato a z toho důvodu podaná výpověď je neplatná. Je tedy skutečně nutné, aby k rozhodnutí o organizační změně došlo a organizační změny nastaly.

Pro lepší přehlednost autorka vypracovala rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatele podle 52písm. c) zákoníku práce.

Vzor rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatele:

**ROZHODNUTÍ ZAMĚSTNAVATELE O ORGANIZAČNÍ ZMĚNĚ VE SMYSLU USTANOVENÍ
PARAGRAFU 52 c) ZÁKONÍKU PRÁCE**

Zaměstnavatel [●], se sídlem [●], IČ: [●] (dále jen Zaměstnavatel)

ROZHODNUTÍ O ORGANIZAČNÍ ZMĚNĚ

¹²⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001 ze dne 11. 4. 2002.

¹²¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 138/2003 ze dne 23. 5. 2003.

Zaměstnavatel dnešního dne rozhodl o organizační změně ve smyslu zákoníku práce, tam ustanovení § 52 písm. c), zákon č. 262/2006 Sb. Spočívá v [●].

Na základě tohoto rozhodnutí budou s účinností k [●] zrušeny následující pozice:

- [●]
- [●]

DŮVODY ORGANIZAČNÍ ZMĚNY

[●]

NADBYTEČNOST ZAMĚSTNANCE

Na základě tohoto rozhodnutí se stanou pro *Zaměstnavatele* k [●] nadbytečnými:

- [●]

Zaměstnavatel se pokusí výše uvedené zaměstnance umístit v rámci své firmy a tím jim nabídnout nové zařazení. V případě, že to nebude možné, příp. zaměstnanci odmítnou nabídnuté zařazení, bude se zaměstnanci ukončen pracovní poměr výpovědí ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, popřípadě bude jejich pracovní poměr ukončen dohodou ze stejných důvodů.

V Praze dne [●]

Zaměstnavatel

1.2.5. Podání individuálních výpovědí jednotlivým zaměstnancům

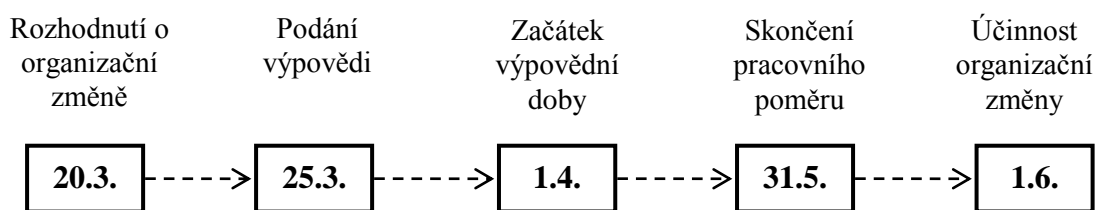
Při dání výpovědi nemusí být organizační změna ještě realizována. V případě výpovědi ve smyslu paragrafu 52 c) zákoníku práce stačí přijmout rozhodnutí o organizační změně. Pracovní poměr podle podané výpovědi však nesmí skončit dříve, než nastala účinnost přijaté organizační změny. Zaměstnavatel by měl vždy řádně zvážit, kdy místo zaměstnance zrušit vzhledem k potřebnosti práce tohoto zaměstnance během výpovědní doby.

Pokud je pro zaměstnavatele nepřijatelné, nemožné, příp. neefektivní, aby po dobu výpovědní doby zaměstnanec zůstal na pracovišti a dále plnil pracovní úkoly přidělované mu dle pracovní smlouvy, pak je možné určit účinnost organizačních změn; a tedy s tím související nadbytečnost tohoto zaměstnance na začátku výpovědní doby. Od doby účinnosti organizační změny pak zaměstnanec nebude pracovat pro překážky

na straně zaměstnavatele, ale bude mu ve smyslu § 208 zákoníku práce náležet za tuto dobu do konce výpovědní doby náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.¹²²

Naopak v případě, že zaměstnavatel počítá s tím, že bude mít pro zaměstnance práci do konce výpovědní doby, může stanovit účinnost organizačních změn ke konci výpovědní doby a zaměstnanec tak bude až do konce pracovního poměru povinen vykonávat práci v souladu s pracovní smlouvou.

Pro upřesnění následující tabulka:



Důvod výpovědi musí být v dané výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé (i) jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, (ii) aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním úkonem projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zákoníku práce uplatňuje, a konečně (iii) aby bylo zajištěno, že uplatněný výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit. Zaměstnavatel musí výpovědní důvod skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná.¹²³ V případě výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce musí výpověď obsahovat odkaz na přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách. Je doporučováno předmětnou výpověď specifikovat natolik, aby bylo jednoznačné, co je jejím předmětem. Výpověď musí být písemná, datovaná, podepsaná oprávněnou osobou a předaná zaměstnanci (osobně a není-li to možné, poštou).

¹²² § 208 zákoníku práce zní: *Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v §207 zákoníku práce, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).*

¹²³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 535/2000 ze dne 4. 1. 2000.

Dále je ve výpovědi vhodné řešit, zda zaměstnanci bude či nebude nařízena ve výpovědní době dovolená, jaké povinnosti musí zaměstnanec před skončením pracovního poměru vrátit, jaké předměty by měl zaměstnavateli odevzdat a další praktické otázky spojené s denní praxí u zaměstnavatele.

Pro lepší přehlednost autorka vypracovala vzor výpovědi zaměstnavatele podle 52c) zákoníku práce.

Vzor výpovědi zaměstnavatele podle §52 c) zákoníku práce:

VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU

daná *Zaměstnavatelem* z organizačních důvodů podle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., tedy zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatel [●], IČ [●], se sídlem [●], zapsaný v obchodním rejstříku vedeném [●], oddíl [●], vložka [●]

(dále jen *Zaměstnavatel*)

PRO

[●], nar. [●], bytem [●]

(dále jen *Zaměstnanec*)

Zaměstnanec je v pracovním poměru u *Zaměstnavatele* na základě pracovní smlouvy ze dne [●] ve znění jejích pozdějších změn (dále jen *Pracovní smlouva*), na základě které vykonává práci na pozici [●].

VÝPOVĚĎ A JEJÍ DŮVODY

Vážená paní / Vážený pane [●],

oznamujeme Vám, že Vám dáváme výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu zrušení části *Zaměstnavatele*.

Dne [●] *Zaměstnavatel* rozhodl o organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, a to v důsledku nutné reorganizace. Důvodem této reorganizace je [●]. Důsledkem této optimalizace je mimo jiné snížení počtu zaměstnanců, snížení finančních nákladů a zvýšení efektivity práce.

Na základě tohoto rozhodnutí se proto s účinností k [●] zrušuje Vaše pracovní pozice [●]. Zrušením této Vaší současné pozice se tak stanete pro *Zaměstnavatele* nadbytečným a nebudete moci být zaměstnán podle Vaší *Pracovní smlouvy*.

VÝPOVĚDNÍ DOBA

Výpovědní doba činí [●]¹²⁴ měsíce a počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení této výpovědi, tedy od [●], takže Váš pracovní poměr skončí dne [●].

ODSTUPNÉ

Vzhledem k tomu, že k rozvázání pracovního poměru dochází z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. c) zákoníku práce a Váš pracovní poměr trval [●] let a proto Vám přísluší dle § 67 odst. 1 zákoníku práce zákonné odstupné ve výši [●].

Odstupné Vám bude vyplaceno *Zaměstnavatelem* v nejbližším výplatním termínu po skončení Vašeho pracovního poměru.

POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ A DALŠÍ ZÁVAZKY

Při skončení pracovního poměru Vám bude vydáno potvrzení o zaměstnání.

Zaměstnavatel tímto prohlašuje, že mu nejsou známy žádné nevypořádané závazky, které by měl vůči zaměstnanci s výjimkou závazků uvedených v této výpovědi.

V [●], dne [●] *Zaměstnavatel*

Zaměstnanec tímto potvrzuje převzetí výpovědi z pracovního poměru, kterou obdržel v originálním vyhotovení podepsaném oprávněnou osobou *Zaměstnavatele* a dále potvrzuje, že ke dni převzetí není v pracovní neschopnosti.

V [●], dne [●]

Zaměstnanec
.....

1.2.6. Závěrečná zpráva příslušné krajské pobočky Úřadu práce

Ve smyslu § 62 odstavce 5 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen prokazatelně příslušné krajské pobočce Úřadu práce doručit písemnou závěrečnou

¹²⁴ Článek 51 zákoníku práce zní:

„Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.

Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63“

zprávu. Musí obsahovat rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a/nebo radou (případně s dotřenými zaměstnanci jestliže u něj rada a odborová organizace nepůsobí). Pokud jde o prokazatelné doručení, to může zaměstnavatel zajistit zasláním doporučeně s doručenkou, přes datovou schránku nebo osobně do podatelny. Lze rozhodně doporučit, aby si zaměstnavatel potvrzení o prokazatelném doručení řádně uchoval.

V předmětné zprávě je zaměstnavatel povinen uvést celkový počet zaměstnanců a počet profesního složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká.

Tuto závěrečnou zprávu je povinen zaměstnavatel doručit příslušnému Úřadu práce kdykoliv poté, kdy je potvrzeno jeho rozhodnutí o hromadném propouštění a zná výsledky jednání se zástupci zaměstnanců (popřípadě s dotčenými zaměstnanci). Zákoník práce přesnou lhůtu neurčuje, jen ve svém § 63 uvádí, že pracovní poměry dotčených zaměstnanců neskončí dříve než po uplynutí třiceti (30) dnů po sobě jdoucích od doručení této písemné zprávy příslušné krajské pobočce Úřadu práce, ledaže by zaměstnanec prohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Tato závěrečná písemná závěrečná zpráva může být tedy bez problému příslušné krajské pobočce Úřadu práce doručena až po podání individuálních výpovědí zaměstnancům. Toto skutečnost je (dle názoru autorky) v rozporu se *Směrnicí o Propouštění* a rovněž judikatury SD EU (viz níže).

Kopii této písemné závěrečné zprávy je zaměstnavatel povinen doručit zástupcům zaměstnanců (případně dotčeným zaměstnancům, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace a/nebo rada zaměstnanců).

Pro lepší přehlednost autorka vypracovala vzor této závěrečné zprávy pro Úřad práce.

Vzor závěrečné zprávy pro Úřad práce:

**ZÁVĚREČNÁ PÍSEMNÁ INFORMACE KRAJSKÉ POBOČČCE ÚŘADU PRÁCE PODLE
MÍSTA ČINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

Úřad práce [●]- krajská pobočka pro [●]

Kopie: Odborová organizace [●]

V [●], dne [●]

Závěrečná zpráva o hromadném propouštění dle § 62 odst. 5 zákoníku práce (dále jen *zákoník práce*),
zákon č. 262/2006 Sb.

Vážená paní / Vážený pane,

v souladu s § 62 odst. 5 zákoníku práce bychom Vás chtěli informovat o zprávu o rozhodnutí
zaměstnavatele společnosti [●] se sídlem [●], Č: [●], (dále jen Zaměstnavatel) o hromadném propouštění
a výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců – v našem případě s odborovou organizací [●] se sídlem
[●], Č: [●].

Celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká

Celkový počet zaměstnanců *Zaměstnavatele* je [●].

Bude propuštěno celkem [●] zaměstnanců. K propuštění dojde u následujících profesí (profese + počet
zaměstnanců z předmětné profese):

- [●] zaměstnanců pracujících na pozici - zde je nutné specifikovat konkrétní složení propouštěných
zaměstnanců dle jejich pracovních pozic (např. 10x dělník nástrojář, 5x mist, apod.)

Výsledky projednání se zástupci zaměstnanců

S *odborovou organizací* [●] bylo hromadné propouštění projednáno ve dnech [●] až [●]. Odborová
organizace zaujala následující stanoviska [●][●]. Zaměstnavatel se k těmto stanoviskům vyjádřil
následovně [●][●].

K vzájemné shodě došlo v následujících bodech [●][●]

S přátelským pozdravem, [●]

Zaměstnavatel

1.2.7. Procesní posloupnost hromadného propouštění v české právní úpravě

Předchozí lze shrnout následovně.

- Rozhodnutí zaměstnavatele o záměru hromadného propouštění;
- úvodní zpráva příslušné krajské pobočce Úřadu práce;
- zahájení projednání se zástupci zaměstnanců (popřípadě přímo s dotčenými
zaměstnanci pokud zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí);
- dání výpovědi jednotlivým dotčeným zaměstnancům;

- závěrečná zpráva příslušné krajské pobočky Úřadu práce o hromadném propouštění a výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců (může být dána i před podáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům, ale i po tomto podání). Zákon povinnost tuto zprávu doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům nspecifikuje;
- běh výpovědní doby nemůže být ukončen před uplynutím minimálně třiceti (30) dnů po doručení závěrečné zprávy příslušné krajské pobočky Úřadu práce;
- skončení pracovního poměru zaměstnanců.

1.3. Shrnutí české právní úpravy hromadného propouštění

Dle názoru autorky česká právní úprava má celou řadu nedostatků, nejenom že není v některých ohledech v souladu s předmětnou *Směrnicí o Propouštění*, respektive rozhodnutím SD EU (viz níže) v tomto ohledu, ale v celé řadě případů nevyužila možnosti evropské úpravy (možnosti sociálních plánů, zvětšeného rozsahu informování a projednání atd.).

2. Postup hromadného propouštění podle *Směrnice o Propouštění*

2.1. *Rozpory české právní úpravy se Směrnicí o Propouštění*

Jak bylo uvedeno výše řečenou závěrečnou písemnou zprávou pro příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, může být tato zpráva podána i po podání individuálních výpovědi zaměstnancům. Tato úprava, tedy podání písemné závěrečné zprávy příslušnému Úřadu práce až během výpovědní doby, je (dle názoru autorky) v rozporu s rozsudkem SD EU ve věci *Irmtraud Junk vs. Wolfgang Kuhnel*.¹²⁵ Ten podmínil podání výpovědi až kompletním dokončením projednávání a rovněž dokončením oznámení orgánu veřejné moci ve smyslu článku 3 a 4 *Směrnice o Propouštění*.¹²⁶ K tomuto závěru došel ve svém stanovisku i Generální advokát *Antonio Tizzano* ze dne 30. 9. 2004, který ve svém stanovisku uvedl, že „zaměstnavatel může projevit svou vůli vypovědět pracovní poměr až po ukončení projednání stanoveného v článku 2 směrnice 98/59 a po oznámení návrhu na hromadné propouštění stanovené v článku 3 této směrnice.“¹²⁷

Načasování hromadného propouštění se tak liší. Podle evropské judikatury nemohou být výpovědi dány před ukončením projednání, a to na rozdíl od české úpravy, podle které projednání může být ukončeno i v průběhu výpovědní doby a druhá/závěrečná zpráva příslušnému Úřadu práce musí být doručena nejpozději 30 dnů před jejím uplynutím. Česká právní úprava tak nepochopila koncepci

¹²⁵ Rozhodnutí SD EU, ze dne 17. ledna 2005, C-188/03, ve věci *Irmtraud Junk vs. Wolfgang Kühnel*. Srovnej též: http://europa.eu/eu-law/case-law/index_en.htm.

¹²⁶ *Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies*. OJ L 225, 12.08.1998, p. 16. K právní povaze směrnic EU viz Article 288 of the Treaty on the Functioning of the European Union (formerly Article 249 TEC): “To exercise the Union's competences, the institutions shall adopt regulations, directives, decisions, recommendations and opinions. A regulation shall have general application. It shall be binding in its entirety and directly applicable in all Member States. A directive shall be binding, as to the result to be achieved, upon each Member State to which it is addressed, but shall leave to the national authorities the choice of form and methods. A decision shall be binding in its entirety upon those to whom it is addressed. Recommendations and opinions shall have no binding force“

¹²⁷ Stanovisko Generálního advokáta *Tizzano* k rozsudku SD EU C-188/03 ve věci *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel*, ze dne 15. 7. 2004.

projednávání, která má být vedena za účelem dosažení shody. Pokud však před ukončením projednání česká právní úprava umožňuje podání výpovědí, je logické, že výsledek projednávání pro řečenou českou úpravu už důležitý není. V tomto autorka spatřuje podstatnou koncepční chybu.

2.2. Věcné shrnutí případu SD EU C-188/03

Stranami sporu byly paní Irmtraud Junk, bývalá zaměstnankyně společnosti AWO *Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest*, GmbH, (dále jen AWO) jako žalobkyně a na straně žalovaného *Wolfgangem Kühnelem* - správce konkurzní podstaty téže společnosti.

Společnost AWO podala k 31. 1. 2002 návrh na prohlášení konkurzu z důvodu úpadku. Poté co proběhlo konkurzní řízení, které bylo ukončeno nařízením o soudní likvidaci, byl 1. 5. 2002 *Wolfgang Kühnel* jmenován správcem konkurzní podstaty.

Následně pan *Wolfgang Kühnel* zahájil jednání s předsedou podnikového výboru (zástupce zaměstnanců) ohledně jeho záměru hromadně vypovědět všechny pracovní smlouvy uzavřené s AWO (včetně pracovní smlouvy paní *Junk*) za dodržení maximální tříměsíční výpovědní lhůty s účinností k 30. 9. 2002. Pan *Wolfgang Kühnel* rovněž s předsedou podnikového výboru uzavřel dohodu o vyrovnání zaměstnanců, jakož i sociální plán.

Úřadu práce bylo oznámeno hromadné propouštění 27. 6. 2002, téhož dne byla zaměstnancům odeslána výpověď z pracovního poměru. Paní *Junk* ji obdržela dne 29. 6. 2002.

Paní *Junk* byla toho názoru, že její pracovní poměr byl ukončen v rozporu se *Směrnici o Propouštění*. Tato neplatnost dle jejího názoru plyne ze skutečnosti, že před tímto propuštěním správce řádně nejednal s podnikovým výborem a neoznámil záměr vypovědět pracovní smlouvu řádně a včas orgánu veřejné moci. Nenamítala totiž přitom nedodržení postupu pro hromadné propouštění, ale naopak to, že tak nebylo učiněno předtím, než jí bylo doručeno oznámení o tomto záměru, tedy doručena výpověď z pracovního poměru.

Z výše uvedeného důvodu se v dané věci jednajícímu německému soudu jevílo nezbytné posoudit, zda je doba pro splnění povinnosti projednání a oznámení vztažena

k okamžiku skončení pracovního poměru (tedy k uplynutí výpovědní doby) nebo k okamžiku, kdy je propouštění provedeno (tedy k podání výpovědi). Předkládající (německý) soud totiž narazil na rozpor mezi účelem *Směrnice o Propouštění* a její německou jazykovou verzí, konkrétně termínem „*propouštění*“.¹²⁸ Německé právo rozlišuje mezi pojmem *Kündigung*, což představuje jednostranný projev vůle jedné ze stran pracovní smlouvy směřující k ukončení pracovního poměru a termínem *Entlassung*, který odpovídá skutečnému ukončení pracovního poměru z důvodu výpovědi pracovní smlouvy zaměstnavatelem.

Německá verze používá termín *Entlassung*.¹²⁹ Z toho důvodu je v německém právním řádu možné, aby zaměstnavatel projednal záležitost s podnikovým výborem a oznámil hromadné propouštění úřadu až po podání výpovědi pracovní smlouvy, musí tak ale učinit před účinností takové výpovědi (ukončením výpovědní doby).

Předkládající soud se nicméně domníval, že tento postup je v rozporu s účelem *Směrnice o Propouštění*. Aby byla zajištěna ochrana zaměstnanců tak, jak je jejím cílem, je třeba si termín *propouštění* vykládat ve smyslu slova *Kündigung*, čímž povinnosti zaměstnavatele ve smyslu článků 1 až 4 *Směrnice o Propouštění* by tedy měly být splněny před vypovězením pracovní smlouvy.

2.2.1. Předběžné otázky předkládacího soudu

Předkládající soud se obrátil na SD EU s následujícími dvěma otázkami (pro účely této práce jsou otázky zestručněny):

Otázka první - musí být *Směrnice o Propouštění* vykládána v tom smyslu, že je třeba pojmem 'propouštění' ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) této *Směrnice o Propouštění* rozumět výpověď pracovní smlouvy, úkon směřující k ukončení pracovního poměru,

¹²⁸ V anglické verzi *redundancy*.

¹²⁹ Články 17, 18 a 102 *Betriebsverfassungsgesetz*.

anebo pojem 'propouštění' označuje skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní lhůty?¹³⁰

Otázka druhá – pokud pod pojmem 'propouštění' rozumíme výpověď z pracovní smlouvy, vyžaduje *Směrnice o Propouštění*, aby projednání upravené v článku 2, jakož i oznámení orgánu veřejné moci upravené články 3 a 4 této směrnice bylo povinně ukončeno před výpovědí pracovních smluv?¹³¹

2.3. Text článku 1 písm. a) a článků 2, 3 a 4 Směrnice o Propouštění.

Pro zodpovězení těchto otázek je nutné využít výkladu článku 1 písm. a) a článků 2, 3 a 4 *Směrnice o Propouštění*. Pro lepší orientaci jsou tyto články uvedeny přímo v textu této práce.

Článek 1

1) *Pro účely této směrnice se rozumí:*

a) *"Hromadným propouštěním" se rozumí propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propouštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:*

i) *bud' v období 30 dnů*

- *alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,*

- *alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,*

- *alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;*

¹³⁰ První předběžná otázka v rozhodnutí C-188/03 v anglickém jazyce zní: „By its first question, the *Arbeitsgericht* is in substance seeking to ascertain whether Articles 2 to 4 of the directive are to be construed as meaning that the event constituting redundancy consists of the expression by the employer of his intention to put an end to the contract of employment or of the actual cessation of the employment relationship on the expiry of the period in the notices of redundancy.“

¹³¹ Druhá předběžná otázka v rozhodnutí C-188/03 v anglickém jazyce zní: „By its second question, the *Arbeitsgericht* is seeking to ascertain whether an employer is entitled to carry out collective redundancies before the end of the consultation procedure set out in Article 2 of the directive and of the notification procedure set out in Articles 3 and 4 of the directive.“

- ii) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání v dotyčných podnicích;
- b) "zástupci zaměstnanců" jsou zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.

Pro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propouštěných zaměstnanců nejméně pět.¹³²

Článek 2

- 1) Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.
- 2) Tato projednání se týkají alespoň možnosti, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení nebo při přeškolení propouštěných zaměstnanců.
Členské státy mohou stanovit, že zástupci zaměstnanců se mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo praxí obracet na odborníky.
- 3) Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání
 - a) poskytnout veškeré související informace a
 - b) v každém případě písemně sdělit
 - i) důvody plánovaného propouštění,
 - ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání,

¹³² Article 1 1." For the purposes of this Directive: (a) 'collective redundancies' means dismissals effected by an employer for one or more reasons not related to the individual workers concerned where, according to the choice of the Member States, the number of redundancies is: (i) either, over a period of 30 days:- at least 10 in establishments normally employing more than 20 and less than 100 workers, - at least 10 % of the number of workers in establishments normally employing at least 100 but less than 300 workers, - at least 30 in establishments normally employing 300 workers or more,(ii) or, over a period of 90 days, at least 20, whatever the number of workers normally employed in the establishments in question; (b) 'workers' representatives` means the workers' representatives provided for by the laws or practices of the Member States.

For the purpose of calculating the number of redundancies provided for in the first subparagraph of point (a), terminations of an employment contract which occur on the employer's initiative for one or more reasons not related to the individual workers concerned shall be assimilated to redundancies, provided that there are at least five redundancies."

- iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit,
- v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc,
- vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

Zaměstnavatel je povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v).

- 4) Povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 se uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.

Je-li porušena povinnost informování, projednání a oznámení stanovená v této směrnici, není možné brát ohled na vysvětlení zaměstnavatele, že mu podnik, jenž přijal rozhodnutí o propouštění, neposkytl nezbytné informace.¹³³

Článek 3

- 1) Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění.

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.

¹³³ Article 2 1. " Where an employer is contemplating collective redundancies, he shall begin consultations with the workers' representatives in good time with a view to reaching an agreement. 2. These consultations shall, at least, cover ways and means of avoiding collective redundancies or reducing the number of workers affected, and of mitigating the consequences by recourse to accompanying social measures aimed, inter alia, at aid for redeploying or retraining workers made redundant. Member States may provide that the workers' representatives may call on the services of experts in accordance with national legislation and/or practice. 3. To enable workers' representatives to make constructive proposals, the employers shall in good time during the course of the consultations: (a) supply them with all relevant information and (b) in any event notify them in writing of: (i) the reasons for the projected redundancies; (ii) the number of categories of workers to be made redundant; (iii) the number and categories of workers normally employed; (iv) the period over which the projected redundancies are to be effected; (v) the criteria proposed for the selection of the workers to be made redundant in so far as national legislation and/or practice confers the power therefor upon the employer; (vi) the method for calculating any redundancy payments other than those arising out of national legislation and/or practice. The employer shall forward to the competent public authority a copy of, at least, the elements of the written communication which are provided for in the first subparagraph, point (b), subpoints (i) to (v). 4. The obligations laid down in paragraphs 1, 2 and 3 shall apply irrespective of whether the decision regarding collective redundancies is being taken by the employer or by an undertaking controlling the employer. In considering alleged breaches of the information, consultation and notification requirements laid down by this Directive, account shall not be taken of any defence on the part of the employer on the ground that the necessary information has not been provided to the employer by the undertaking which took the decision leading to collective redundancies."

Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců stanovených v článku 2, zejména důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.

- 2) *Zaměstnavatel je povinen předat zástupcům zaměstnanců kopii oznámení uvedeného v odstavci 1.*

Zástupci zaměstnanců mohou příslušnému orgánu veřejné moci zaslat své případné připomínky.¹³⁴

Článek 4

- 1) *Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1, aniž jsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty.*

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc zkrátit lhůtu uvedenou v prvním pododstavci.

- 2) *Příslušné orgány veřejné moci využijí lhůty uvedené v odstavci 1 k tomu, aby hledaly řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění.*

- 3) *Pokud je původní lhůta stanovená v odstavci 1 kratší než 60 dnů, mohou členské státy udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc prodloužit původní lhůtu na 60 dnů po oznámení, jestliže hrozí, že problémy související s navrženým propouštěním nebude možné v původní lhůtě vyřešit.*

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci širší pravomoci týkající se prodloužení lhůty.

Zaměstnavatel musí být informován o prodloužení a o jeho důvodech před uplynutím původní lhůty stanovené v odstavci 1.

- 4) *Členské státy nemusí postupovat podle tohoto článku v případě hromadných propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí.¹³⁵*

¹³⁴ Article 3 1. "Employers shall notify the competent public authority in writing of any projected collective redundancies. However, Member States may provide that in the case of planned collective redundancies arising from termination of the establishment's activities as a result of a judicial decision, the employer shall be obliged to notify the competent public authority in writing only if the latter so requests. This notification shall contain all relevant information concerning the projected collective redundancies and the consultations with workers' representatives provided for in Article 2, and particularly the reasons for the redundancies, the number of workers to be made redundant, the number of workers normally employed and the period over which the redundancies are to be effected. 2. Employers shall forward to the workers' representatives a copy of the notification provided for in paragraph 1. The workers' representatives may send any comments they may have to the competent public authority."

2.4. K první předběžné otázce

Článek 2 odstavec 1 *Směrnice o Propouštění* stanoví, že pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění je povinen zahájit včas projednávání se zástupci zaměstnanců. Smyslem projednání je „dosáhnout dohody“ a projednat tak možnosti jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak omezit či zmírnit jeho následky.¹³⁶

Článek 3 odstavec 1 *Směrnice o Propouštění* stanoví povinnost zaměstnavatele oznámit orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění.

Vzhledem k tomu, že *Směrnice o Propouštění* výslovně uvádí, že zaměstnavatel „zamýšlí“ provést hromadné propouštění, je z tohoto slovního spojení jednoznačné, že o tomto hromadném propouštění nebylo ani nemohlo být rozhodnuto. Pokud je zaměstnanci dávana výpověď, je jednoznačné, že už o hromadném propouštění rozhodnuto bylo. Výrazy použité zákonodárcem ve *Směrnici o Propouštění* výslovně naznačují, že povinnost informování a projednání musí proběhnout před podáním výpovědi z pracovního poměru. Tento výklad je potvrzen i samotným účelem projednání, tedy dosažení shody. Pokud by totiž výpovědi byly dány před tím, než bude projednání dokončeno, nebylo by možné naplnit tento účel.

Generální advokát *Antonio Tizzano* ve svém stanovisku ze dne 30. 9. 2004, uvádí, že „určení pojmu 'propouštění', který je uveden ve *Směrnici o Propouštění*, je klíčové. Tento pojem (dle jeho názoru) musí být, jako ostatní pojmy práva Společenství, vykládán autonomně a jednotně, vycházející z kritérií stanovených Soudním dvorem.“¹³⁷

135 Article 4 1. "Projected collective redundancies notified to the competent public authority shall take effect not earlier than 30 days after the notification referred to in Article 3(1) without prejudice to any provisions governing individual rights with regard to notice of dismissal. Member States may grant the competent public authority the power to reduce the period provided for in the preceding subparagraph. 2. The period provided for in paragraph 1 shall be used by the competent public authority to seek solutions to the problems raised by the projected collective redundancies. 3. Where the initial period provided for in paragraph 1 is shorter than 60 days, Member States may grant the competent public authority the power to extend the initial period to 60 days following notification where the problems raised by the projected collective redundancies are not likely to be solved within the initial period. Member States may grant the competent public authority wider powers of extension. The employer must be informed of the extension and the grounds for it before expiry of the initial period provided for in paragraph 1. 4. Member States need not apply this Article to collective redundancies arising from termination of the establishment's activities where this is the result of a judicial decision."

¹³⁶ Článek 2 odst. 2) *Směrnice o Propouštění*.

¹³⁷ Článek 44 stanoviska Generálního advokáta *Antonia Tizzana* ze dne 30. 9. 2004 zní následovně: "It seems to me therefore that the definition of the term 'redundancy' in the Directive is material for the

„Skutečnost, že směrnice o propouštění neobsahuje definici samotného pojmu „propouštění“, však podle mého názoru není dostatečným důvodem první otázku odmítnout. Z ustálené judikatury SD EU (viz zejména rozsudek ze dne 18. ledna 1984 C-327/82 a rozsudek ze dne 7. ledna 2004 C-201/02) a z požadavku jednotného použití práva Společenství, jakož i ze zásady rovnosti vyplývá, že pokud ustanovení práva Společenství použije výraz bez uvedení jeho definice a bez jakéhokoliv výslovného odkazu na právo členských států pro určení jeho smyslu a dosahu, musí být vykládán autonomně a jednotně, přičemž výklad je třeba hledat s přihlédnutím k celkovým souvislostem ustanovení a cíli sledovanému dotčenou právní úpravou.“¹³⁸

SD EU tedy na první otázku rozhodl následovně: „ (...) články 2 až 4 Směrnice musí být vykládány v tom smyslu, že událostí s účinkem propuštění je projev vůle zaměstnavatele vypovědět pracovní smlouvu “ (tedy v českém právu okamžik dání výpovědi).

2.5. K druhé předběžné otázce

Předmětem druhé otázky je posouzení, zda je zaměstnavatel povinen ukončit projednání s výborem a oznámit orgánu veřejné moci hromadné propouštění před okamžikem podání výpovědi z pracovního poměru. Jak plyne z výše uvedeného, pokud by bylo zaměstnavateli umožněno vypovědět pracovní poměr před ukončením projednání se zástupci zaměstnanců, byl by tím ohrožen účel *Směrnice o Propouštění*.

Články 3 a 4 *Směrnice o Propouštění* se váží k oznamovací povinnosti orgánu veřejné moci. Tato povinnost je zavedena z toho důvodu, aby příslušnému orgánu bylo umožněno hledat řešení obtíží, které by z hromadného propouštění mohly plynout.

present purposes, and that in this case, like all terms of Community law, it must be given an independent and uniform interpretation which takes account of the criteria stated by the Court.“

¹³⁸ Článek 40 stanoviska Generálního advokáta Antonia Tizzano ze dne 30. 9. 2004 zní následovně: “*In my opinion, however, the fact that the Directive does not contain a definition of redundancy alone is not a sufficient ground to dismiss the first question. According to settled case-law of the Court, rightly cited by the Austrian Government, where a Community provision uses a term for which it gives no definition and makes no express reference to the law of the Member States so far as concerns the meaning and scope of that term, the need for a uniform application of Community law and the principle of equality require that the term in question be given an independent and uniform interpretation which must take into account the context of the provision and the purpose of the legislation in question.*“

Ustanovením *Směrnice o Propouštění* je zavedena minimální lhůta, která má být orgánu poskytnuta (s tím, že je možné mu udělit pravomoc k jejímu zkrácení či naopak prodloužení).

Generální advokát k tomuto dodal,¹³⁹ že oznámení orgánu veřejné moci musí nutně následovat po ukončení projednávání, neboť zaměstnavatel má v celém procesu před podáním výpovědi dvě povinnosti. (1) V první fázi projednání se zástupci zaměstnanců, které však není pouhým „pasivním“ informováním zaměstnanců, ale článek 1 *Směrnice o Propouštění* počítá s tím, že projednání povede alespoň k možnosti, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, případně zmírnit jeho následky. Z tohoto ustanovení jasně vyplývá povinnost zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců aktivně vyjednávat. (2) Druhá fáze spočívá v oznámení o hromadném propouštění příslušnému orgánu veřejné moci. Toto oznámení musí následovat po ukončení projednání, protože o tomto projednání je zaměstnavatel povinen orgán veřejné moci informovat, a to podle článku 3 odstavec 1 předmětné *Směrnice o Propouštění*. Příslušný orgán veřejné moci má totiž „hledat řešení vyplývající z navrženého hromadného propouštění“. Dle jeho názoru se tato situace vztahuje zejména k neshodě stran zaměstnavatele a zástupce zaměstnanců. Ačkoliv dle článku 4 odstavec 1 *Směrnice o Propouštění* může být oznámení orgánu veřejné moci účinné nejdříve 30 dní po jeho oznámení, těchto 30 dnů se (dle názoru Generálního advokáta) vztahuje k té skutečnosti, že výpovědní doba nikdy nemůže uplynout před uplynutím výše uvedené lhůty. Tedy tato třicetidenní lhůta odkládá účinky ukončení pracovního poměru, nikoliv projev vůle pracovní poměr ukončit.

SD EU tedy druhou otázku rozhodl: „(...) že zaměstnavatel je oprávněn provést hromadné propouštění po ukončeném projednání stanoveného v článku 2 směrnice a po oznámení návrhu na hromadné propouštění stanoveného v článku 3 a 4 téže směrnice.“

¹³⁹ Článek 55 a násl. stanoviska Generálního advokáta Antonia Tizzana ze dne 30. 9. 2004, který zní následovně:

“By its second question, the national court is essentially asking whether both the consultation procedure under Article 2 and the notification procedure under Articles 3 and 4 must have been concluded before the employer may manifest his intention to bring the employment relationship to an end.”

2.6. Stanoviska některých zemí k předmětnému rozhodnutí

Celá řada zemí se k předmětnému rozhodnutí SD EU vyjadřovala – ač souhlasně či nesouhlasně.

2.6.1. Nesouhlasné stanovisko vlády Spojeného království

Vláda Spojeného království se odvolávala na doslovný a teleologický výklad normy. Dle jejího názoru se pojem propuštění váže k okamžiku faktického skončení pracovního poměru, tedy uplynutí výpovědní doby.¹⁴⁰ Odvolává se, mimo jiné, na skutečnost, že ve *Směrnici o Propuštění* se v článku 1 odstavce 1 písm. a) hovoří o „*propouštění učiněných zaměstnavatelem*“. Podle článku 4 odstavce 1 této *Směrnice o Propuštění* předmětné propouštění může se stát účinným pouze při skončení pracovního poměru, tzn. tehdy, kdy zaměstnanec přestane být u zaměstnavatele zaměstnán. Až do té doby lze výpověď danou zaměstnanci odvolat.¹⁴¹ (V české právní úpravě pouze se souhlasem zaměstnance).

Podle názoru vlády Spojeného království je zcela vyloučen výklad, který spojuje pojem propouštění s výpovědí pracovní smlouvy.¹⁴²

¹⁴⁰ Článek 33 stanoviska Generálního advokáta Antonia Tizzana ze dne 30. 9. 2004, který zní následovně: „*The United Kingdom Government has a different opinion. It puts forward arguments of a literal and teleological nature, and maintains that for the purposes of the Directive 'redundancy' refers to the time at which the employment relationship comes to an end.*“

¹⁴¹ Článek 34 stanoviska Generálního advokáta Antonia Tizzana ze dne 30. 9. 2004, který zní: „*As regards the literal argument, the United Kingdom Government notes that the Directive speaks of 'dismissals effected' by an employer (see Article 1(1)(a)). However, a dismissal can 'take effect' (Article 4 (1)) only when the employment relationship is terminated, that is, when the worker actually ceases to be employed by the employer. Indeed, up to that time the notice of dismissal can always be revoked.*“

¹⁴² Článek 35 stanoviska Generálního advokáta Antonia Tizzana ze dne 30. 9. 2004, který zní: „*According to the United Kingdom, that interpretation is also supported by the express distinction made in Article 4(1) between 'redundancy' and 'notice of dismissal'. The distinction between those two concepts is absolutely clear, because one refers to the time at which 'collective redundancies ... shall take effect', while the other indicates the time at which the employer communicates its intention to terminate the employment relationship in the notice of dismissal. That precludes any interpretation which puts the term 'redundancy' on the same footing as the manifestation of the intention to terminate, that is, the notice of dismissal.*“

Výše řečená vláda dále poukazovala na skutečnost, že článek 2 *Směrnice o Propouštění* stanoví povinnost zaměstnavateli jednat se zaměstnanci „včas“, aniž by určovala dobu, v níž mají být uvedené povinnosti splněny. Projednáváno tedy může být podle názoru vlády Spojeného království i poté co jsou pracovní poměry vypovězeny.¹⁴³

Výklad této vlády je podle jejího názoru i v souladu s účelem *Směrnice o Propouštění*. V bodě 37 řečeného stanoviska Generálního advokáta *Antonia Tizzana* je výslovně uvedeno: „Konečně výklad navržený vládou Spojeného království je v souladu s účelem směrnice. Zaměstnavateli nabízí možnost urychlit propouštění a tím také možnost dodržet současně požadavky, týkající se jak ochrany zaměstnanců, tak i zachování finanční stability podniku. Na druhé straně opačný výklad, neumožňující zaměstnavateli vypovědět pracovní smlouvy před ukončením projednání a oznámení, tím totiž krizovou situaci prodlužuje a může způsobit ztrátu dalších pracovních míst či dokonce ohrozit záchranu samotného podniku.“

2.6.2. Souhlasné stanovisko vlády Rakouska

Rakouská vláda svůj výklad opřela o argumenty založené na liteře právního předpisu a užitečném účinku předmětné směrnice. Sdílela tak názory předkládajícího německého soudce.¹⁴⁴ Podle tohoto rakouského nazírání veškeré procesní povinnosti stanovené *Směrnici o Propouštění* musí být dodrženy před „podáním výpovědi z pracovního poměru“, nikoliv před datem skutečného skončení pracovního poměru. Výklad, kdy by zaměstnavatel mohl projednat zamýšlené propouštění se zástupci zaměstnanců a uvědomit příslušný orgán veřejné moci až poté co pracovní poměry

¹⁴³ Článek 36 stanoviska Generálního advokáta *Antonia Tizzana* ze dne 30. 9. 2004, který zní: „The United Kingdom Government goes on to argue that Article 2 of the Directive merely requires that the employer begin consultations with workers' representatives 'in good time' (Article 2(1)) and that certain information is to be given to the latter also 'in good time' (Article 2(3)), without making a more specific reference to the time at which those requirements must be complied with. That provision does not therefore preclude workers' representatives from being given information and consulted also after individual notices of dismissal have been issued.“

¹⁴⁴ Článek 38 stanoviska Generálního advokáta *Antonia Tizzana* ze dne 30. 9. 2004, které zní: „By contrast, the Austrian Government and, although less explicitly, the Commission share the national court's approach based on arguments relating to the wording and the effectiveness of the Directive.“

ukončí, je neslučitelný s účelem ochrany zaměstnanců sledované *Směrnici o Propouštění*.¹⁴⁵

2.6.3. Požadavky procesní posloupnost hromadného propouštění vyplývající z případu C-188/03 *Junk vs. Kuhnel*

- Rozhodnutí zaměstnavatele o zjištění možnosti hromadného propouštění;
- zahájení projednání se zástupci zaměstnanců;
- dokončení projednání se zástupci zaměstnanců;
- oznámení příslušnému orgánu veřejné moci o hromadném propouštění a výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců;
- dání výpovědi jednotlivým zaměstnancům;
- běh výpovědní doby - nemůže uplynout před uplynutím minimálně 30 dnů po oznámení příslušnému orgánu veřejné moci (lhůta může být tímto orgánem zkrácena nebo prodloužena);
- skončení pracovního poměru zaměstnanců.

2.7. Změny v legislativách některých států na základě rozhodnutí číslo C-188/03 *Jung vs. Kühnel*

Na základě výše uvedeného rozhodnutí celá řada EU zemí upravila svoji legislativu tak, aby byla v souladu se *Směrnici o Propouštění*:

¹⁴⁵ Články 31 a 32 stanoviska Generálního advokáta Antonia Tizzana ze dne 30. 9. 2004, které zni:
„31- When applied to the provisions on collective redundancies, that means that, for the purpose of compliance with the procedural obligations in the Directive, the time when those obligations must have been satisfied is not the time when the 'notice of dismissal' is issued by the employer, but the time at which the employment relationship is actually at an end. As a consequence, the employer could notify and consult with the workers' representatives and notify the projected collective redundancies to the competent public authorities even after the individual notices of dismissal have been announced, provided that this is before the employment relationships are formally terminated.
32- Believing that interpretation may be incompatible with the objective of worker protection pursued by the Directive, the national court therefore asks whether the term 'redundancy' within the meaning of Article 1(1)(a) of the Directive means instead 'notice of dismissal' ('Kündigung')“

2.7.1. Irsko

Komise EU položila v lednu 2006 Irské vládě otázku, zda do tamního lokálního zákonodárství zakomponovala výstupy předmětného rozhodnutí. Irská vláda odpověděla v srpnu 2007, že připravuje zákon na doplnění zákona o hromadném propouštění. Tento dodatek byl vydán pod číslem 369 [*Employment – Collective Redundancies (Amendment) Regulations (Northern Ireland) 2006*]. V důvodové zprávě tohoto dodatku se výslovně stanoví, že dodatek byl přijat z důvodu C-188/03 *Junk vs. Kuhnel* a z tohoto důvodu se doplnila úprava tak, že zaměstnavatel, který navrhuje hromadné propuštění, je povinen před podáním výpovědi informovat úřad práce.

2.7.2. Velká Británie

Velká Británie zakomponovala rozhodnutí C-188/03 *Junk vs. Kuhnel* novelou zákona číslo 2387 [*Terms and conditions of Employment – the Collective Redundancies (amendment) Regulations 2006*]. V článku 3(2) písm. a) stanovila právo zaměstnavatelů dát výpověď až po ukončení projednání a poté co hromadné propouštění je oznámeno orgánu veřejné moci (*Secretary of State*). Před touto novelou mohla být výpověď zaměstnancům u zaměstnavatelů do počtu 99. zaměstnanců dána i před dokončením projednání a před oznámením orgánu veřejné moci (*Secretary of State*).

2.7.3. Česká republika

Bohužel Česká republika svoji úpravu v souvislosti s výše uvedeným rozhodnutím *nezměnila* a oznámení Úřadu práce, které má být učiněno až po ukončení projednání se zástupci zaměstnanců, může český zaměstnavatel učinit i poté, co dal výpovědi jednotlivým zaměstnancům.

3. Hromadné propouštění v některých státech Evropské unie

Ve smyslu článku 2 *Směrnice o Propouštění* se musí projednávání o hromadném propouštění týkat alespoň možnosti zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení nebo při přeškolení propouštěných zaměstnanců, tzv. sociální plány. Český zaměstnavatel povinnost vytvořit tzv. sociální plány nemá. Je sice pravdou, že v rámci první písemné informace, které zaměstnavatel poskytne ve smyslu § 62 zákoníku práce zástupcům zaměstnanců (případně přímo zaměstnancům), má zaměstnavatel povinnost informovat o odstupném a jiných nárocích zaměstnavatele, ale toto ustanovení rozhodně není podnětem k vytvoření tzv. sociálního plánu. V typických tzv. sociálních plánech známých například v Německu, Belgii, Francii atd. jsou obsažena schémata na dřívější důchod, další příplatky k sociálním benefitům, zvýšené odchodné s ohledem na senioritu, zaměstnavatelem placený tzv. „outplacement“ (pomoc při hledání nového zaměstnání).

Celá řada zemí rovněž upravuje další nadstandardní povinnosti zaměstnavatelů při hromadném propouštění, například delší lhůty na projednávání hromadného propouštění při propouštění většího množství zaměstnanců (Velká Británie), nebo nutnost provést nejen projednání se zástupci zaměstnanců, ale i s každým individuálním zaměstnancem (Velká Británie), či speciální pravidla na výběr propouštěných zaměstnanců (Nizozemí).

3.1. *Belgie*

Uzavřít tzv. sociální plán v případě hromadného propouštění je v Belgii pouze možností, jako povinnost není totiž upravena zákonem.¹⁴⁶ Bývá však obvyklé, že tuto možnost má zaměstnavatel se zástupci zaměstnanců sjednat a při hromadném propouštění spolu strany o tomto tzv. sociálním plánu standardně vyjednávají. Z druhé

¹⁴⁶ Popisováno dle právní úpravy účinné v roce 2014.

strany je rovněž pravdou, že z tohoto důvodu se stává hromadné propouštění stále více nákladné. A to nejen pro finanční nároky, které musí zaměstnavatel propouštěným zaměstnancům hradit, ale i z časového hlediska, kdy vyjednávání o tzv. sociálním plánu je časově stále více náročné. Podle studie belgické advokátní kanceláře *Clayes and Engels* z roku 2008 (na pracovní právo specializovaného pracoviště), ve které tato kancelář zkoumala proces hromadného propouštění u 216 společností, projednávání hromadného propouštění trvalo v letech 2006-2008 v průměru 39 až 52 dnů, během nichž se zástupci stran setkali alespoň pětkrát.¹⁴⁷ Ačkoliv počet setkání za účelem projednávání nebyl nikde zákonem upraven, bylo v roce 2008 tzv. nepsaným pravidlem, aby soud považoval projednání za dostačující.

V roce 2012 už délka projednávání se zástupci zaměstnanců trvala v průměru 57 dnů. Přibližně ve 40 % případů projednávání skončilo ve 30 dnech, ale u 10 % případů trvalo déle než 120 dnů.¹⁴⁸

Mezi obvyklé položky, které jsou v rámci tzv. sociálního plánu stranami vyjednávány, patří:

- Zvláštní příplatky nad rámec zákona z důvodu ukončení pracovního poměru;
- příplatky k podpoře nezaměstnanosti;
- zajištění přeškolení nebo rekvalifikace;
- garance trvání pracovního poměru zaměstnanců, kteří zůstanou zaměstnání;
- rozšíření sociálních benefitů, jako prodloužení doby dovolené zaměstnancům, kteří zůstanou zaměstnání;
- přednostní nabídnutí opětovného zaměstnání na původní či jinou pozici;
- nabídnutí možnosti odchodu do předčasného důchodu, to je běžné zejména, pokud je pracovní poměr ukončován zaměstnancům blízko důchodového věku.

¹⁴⁷ Mire (*Monitoring Innovative Restructuring in Europe*), Lentic centre, Université de Liège, [online] [cit. 2014-07-11] Dostupné z: www.mire-restructuring.eu.

¹⁴⁸ Global HR Law Guide 13 (*Human Resources Law*). Collective Dismissals, země Belgium, Ius Laboris [online] [cit. 2014-07-11], Dostupné z <http://www.globalhrlaw.com/global-hr-law-guide>.

Podle časopisu *Newsflash*, který vydává belgická kancelář *Claye and Engels* nejpopulárnější z výše uvedených položek je zvýšené odstupné (37%), příspěvky k nezaměstnanosti (56%) a další příplatky při odchodu (46%).¹⁴⁹

Navzdory tom, že nejsou řečené sociální plány upraveny v zákoně, existuje doporučení, jak by měly vypadat v tzv. *Renault Law*.¹⁵⁰ Toto právo vzniklo po první větším, mediálně známém sociálním konfliktu, a to *Renault-Vilvorde* z roku 1997, po kterém nese i své jméno. Vzhledem k tomu, že v tomto případě nebyla dostatečně zajištěna sociální práva propouštěných zaměstnanců, zejména jejich právo na projednávání a informování, belgická vláda se na základě tohoto případu rozhodla lépe pravidla informování a projednávání upravit. Nová pravidla nabyla účinnosti rok poté, tedy v roce 1998. Cílem nových pravidel nebylo omezit restrukturalizace, ale stanovit rámec jakým způsobem budou zaměstnanci o změnách informováni a jakým způsobem s nimi budou změny projednány. Často výsledkem tohoto projednávání je změna dopadů propouštění. Vedení zaměstnavatele se totiž často dostává do časové tísně a není schopno dostát zákonné povinnosti 30-60 dnů na projednávání a proto raději zvolí dohodu o předmětném sociálním plánu – paradoxně tzv. *Renault Law* fakticky nepřímo tyto sociální plány zavedl.

3.2. Francie

Řečený sociální plán musí obligatorně podle zákona připravit každý zaměstnavatel, který má více než 50 zaměstnanců a vypovídá pracovní smlouvu alespoň desíti z nich v období 30 dnů. V roce 2013 došlo k novelizaci zákona o ochraně zaměstnání (*Loi de securisation d'emploi*),¹⁵¹ jakož i ke změně pravidel hromadného

¹⁴⁹ *Newsflash, Clays and Engels* – Consultation Procedure take longer [online] [cit. 2014-07-11]
Dostupný z: www.claysengels.be .

¹⁵⁰ *Fermeture Renault Témoignage d'un conciliateur social* (Renault Industrie Belgique) [online], viz též http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1998021332&table_name=loi.

¹⁵¹ Francouzský zákon: *Loi de securisation d'emploi*, číslo (n°) 2013-504, 14. 6. 2013.

propouštění a vyjednávání předmětného sociálního plánu.¹⁵² Nově se řečený sociální plán označuje jako *le plan de sauvegarde de l'emploi* (dále jen PSE), a nahrazuje dosud užívaný termín *le plan social*.¹⁵³

Proces přijetí tohoto plánu je následující:

Projednáni probíhá se zástupci zaměstnanců (*le comité d'entreprise*), samotní zaměstnanci nemají nárok se jej účastnit. Projednáni je rozděleno do dvou fází.

V první fázi dochází k projednání se zástupci zaměstnanců. Toto projednání má být ukončeno do zákonné třicetidenní lhůty. Pokud strany v první fázi nedospějí k žádné dohodě, nastupuje fáze druhá. V této druhé fázi může zaměstnavatel jednostranně zavést PSE i bez toho, že by jej projednal se zástupci zaměstnanců. Ti k němu nicméně musí dodat svá vyjádření, nikoliv však již souhlas.

Pokud je to nezbytné, mohou se zástupci zaměstnanců rozhodnout, že potřebují odborníka k projednání určité záležitosti spojené s hromadným propouštěním. Tento odborník následně vydá své vyjádření do 15. dnů od svého zvolení a má oprávnění požadovat k němu stejné informace, o které mohou zažádat zástupci zaměstnanců. Hotové výdaje a účelně vynaložené náklady pro sepsání vyjádření tohoto odborníka hradí zaměstnavatel.

Nově byly zavedeny maximální lhůty, po jaké může projednávání trvat. Jsou odvislé od počtu vypovídaných pracovních smluv:

Počet vypovídaných pracovních smluv	Maximální projednací lhůta
10 – 99	2 měsíce
100 – 249	3 měsíce
250 a více	4 měsíce

Toto zavedení maximálních lhůt na projednání je pro Francii významným mezníkem. Do jejich zavedení platilo, že projednávání nemůže být ukončeno do té

¹⁵² Popisováno dle právní úpravy účinné v roce 2014.

¹⁵³ FRANCIS KESSLER, New legislation related to the protection of employment: “Loi portant securisation de l’emploi.” 20.6.2013 [online] [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__3105/category__12/index.html.

doby, než se zástupci zaměstnanců vyjádří. Zástupci zaměstnanců však tohoto ustanovení zneužívali, po zaměstnavateli požadovali další a další informace a tím se celá lhůta projednávání prodlužovala. Zavedením lhůty, ve které má být projednání ukončeno, má dojít k zefektivnění daného vyjednávání. V případě, že se k navrhovanému PSE totiž zástupci vůbec nevyjádří a ani neprojeví žádnou snahu k zahájení projednání, po uplynutí výše uvedené lhůty se uplatní zákonná domněnka, že s návrhem PSE souhlasí. I přesto ale musí zaměstnavatel vyzvat zástupce k vyjádření a vyčkat na něj, než postupuje dál.

Po té, co je přijata dohoda, případně po té, co zaměstnavatel obdrží vyjádření zástupců k návrhu dohody, je povinen tento návrh ještě předat příslušnému orgánu veřejné moci. Tento orgán má nyní 15 dní na to, aby zažádal o další informace, případně vytknul nedodržení procesních pravidel. Zaměstnavatel musí splnit povinnost mu uloženou do 5. dní od obdržení žádosti.

Informace, které může orgán veřejné moci požadovat, se liší podle toho, zda zaměstnavatel dospěl se zástupci zaměstnanců k dohodě o PSE nebo nikoliv, tedy přijal v druhé fázi projednávání PSE jednostranně. Pokud se strany dohodly, orgán veřejné moci zkoumá PSE omezeně v rozsahu, zda byla dodržena procesní pravidla přijetí PSE, zda je tedy platná a má všechny základní zákonné náležitosti. Jestliže ale zaměstnavatel přijal PSE jednostranně, orgán zkoumá navíc (nad rámec výše uvedeného), zda zaměstnavatel ve PSE zahrnul všechny subjekty, které požaduje zákon a zda obsahuje minimální opatření jako:

- Nabídnutí zkrácení pracovního poměru;
- rekvalifikaci pro zaměstnance;
- podpoření zaměstnance v jeho soukromém podnikání;
- změna pracovní pozice.

Při tomto širokém zkoumání musí řečený orgán přihlédnout k finančním možnostem zaměstnavatele a rovněž k počtu rušených míst. Příslušný orgán veřejné moci má povinnost se k dohodě vyjádřit do 21. dnů od předložení dohody (respektive do 15. dnů pokud PSE vznikl na základě dohody stran). Pokud se nevyjádří, pak platí, že s návrhem dohody souhlasí. Pokud je však odmítne, musí zaměstnavatel začít nové projednávání a připravit nový PSE. Orgán veřejné moci, ale může PSE odmítnout pouze

z důvodů, pokud má názor, že zaměstnavatel může zaměstnancům poskytnout více než je v PSE uvedeno. A to nikoliv proto, že by byl přesvědčen o tom, že zaměstnavatel nemá ekonomické důvody reorganizaci provést.

Zaměstnavatel nikdy nesmí vypovědět smlouvy před vyjádřením ze strany orgánu veřejné moci respektive před uplynutím výše uvedené lhůty. Pokud zaměstnavatel tento krok nedodrží a vypoví smlouvy dříve, jsou výpovědi neplatné. Toto je jedna z podstatných novinek, kterou přinesla předmětná novela v roce 2013. Dříve totiž zaměstnavatel neměl povinnost na vyjádření orgánu veřejné moci čekat (tak jak je to v mnohých zemích Evropské unie např. ve Velké Británii, ale i v České republice).

Poté, co zaměstnanci obdrží výpověď, plyne jim dvouměsíční lhůta, během které mohou namítat její neplatnost.

Pokud má zaměstnavatel alespoň 1000 zaměstnanců, musí navíc PSE obsahovat povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci volno za účelem rekvalifikace (*un congé de reclassement*). Pokud k tomu zaměstnanec přistoupí, bude mu pracovní poměr ukončen nejdříve po čtyřech a nejvíce po devíti měsících od výpovědi. Po tuto dobu bude zaměstnanec nadále zaměstnán u zaměstnavatele, po uplynutí řádné výpovědní doby mu ale zaměstnavatel bude vyplácet pouze 65% jeho dosavadní mzdy (nikdy ne méně než 85% minimální mzdy).

Pokud má zaměstnavatel méně než 1000 zaměstnanců, PSE musí obsahovat návrh na rekvalifikaci.¹⁵⁴ Rekvalifikaci poskytuje stát, jedná se o dohodu uzavřenou mezi zaměstnavatelem a státem. Rekvalifikaci trvá nejvíce 12 měsíců, po tu dobu je zaměstnanci poskytováno 80% původní mzdy.¹⁵⁵

Další zajímavou úpravou je povinnost zaměstnavatele hledat kupce v případě, že se zaměstnavatel rozhodl ukončit svoji činnost. O způsobu a výsledku hledání kupce je povinen zaměstnavatel informovat zástupce zaměstnanců hned na začátku projednávání. Zástupce zaměstnanců i zde může požadovat jmenování odborníka, který zkontroluje, zda zaměstnavatel učinil všechny nezbytné kroky, aby případného kupce našel.

¹⁵⁴ Francouzský zákon: *Loi de securisation d'emploi*, číslo (n°) 2013-504, 14. 6. 2013.

¹⁵⁵ E. GRANGIER "Employees' rights on redundancy in France", 13.6. 2014 [online] [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://www.globalworkplaceinsider.com/2014/06/employees-rights-on-redundancy-in-france/>.

Zaměstnavatel také musí zástupce zaměstnanců informovat o obdržných nabídkách a zástupci zaměstnanců k nim mohou dávat své připomínky.¹⁵⁶

3.3. Německo

V německém právním řádu jsou pojednávány sociální plány¹⁵⁷ výslovně zavedeny v zákoně o zakládání podniků (*Betriebsverfassungsgesetz*) v člancích 111 a násl.,¹⁵⁸ jakož i v zákoně na ochranu proti hromadnému propouštění (*Kündigungsschutzgesetz*).¹⁵⁹ Německý zákon¹⁶⁰ nicméně stanoví pouze povinnost projednat výše řečený sociální plán a nehovoří o tom, jaké konkrétní výhody by měl obsahovat. Z toho důvodu se podoba sociálních plánů v jednotlivých případech značně liší a záleží na vyjednávání smluvních stran (zaměstnavatel a rada).

Zaměstnavatel postupuje dle zákonné úpravy pro hromadné propouštění, pokud má více než 20 zaměstnanců a rozhodnul se ukončit pracovní poměr alespoň pěti z nich. Povinnost vytvořit sociální plán má však až v okamžiku, když vypovídá pracovní poměr určitému množství zaměstnanců, a to vždy poměrně k celkovému počtu svých zaměstnanců (v rámci jednoho zaměstnavatele, nikoliv ve skupině):

¹⁵⁶ FRANCIS KESSLER, New legislation related to the protection of employment: “Loi portant securisation de l’emploi.” 20.6. 2013 [online] [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__3105/category__12/index.html.

¹⁵⁷ V němčině „Socialplan“.

¹⁵⁸ Německý zákon *Betriebsverfassungsgesetz* z 25. 9. 2001 *Bundesgesetzblatt*, část I, s. 2518, novelizován v červenci 2009, *Bundesgesetzblatt*, část I, s. 2424, [online] Dostupný z: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvlg/works_constitution_act.pdf.

Upravit řádky

¹⁵⁹ Německý zákon *Kündigungsschutzgesetz* z 25.8.1969, *Bundesgesetzblatt*, část I, s. 1317, novelizován v dubnu 2013 *Bundesgesetzblatt*, část I, s. 868, [online] Dostupný z: <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>.

¹⁶⁰ Popisováno dle právní úpravy účinné v roce 2014.

Počet ukončovaných pracovních poměrů	Celkový počet zaměstnanců
Alespoň 6 zaměstnanců nebo 20% z celku	Méně než 60 zaměstnanců
Alespoň 37 zaměstnanců nebo 20% z celku	60 až 249 zaměstnanců
Alespoň 60 zaměstnanců nebo 15% z celku	250 až 499 zaměstnanců
Alespoň 60 zaměstnanců nebo 10% z celku	Více než 500 zaměstnanců

Do výše uvedeného počtu se započítávají zaměstnanci, kteří se zaměstnavatelem ukončí pracovní poměr vzájemnou dohodou.

Ze zákona plyne pouze povinnost finanční kompenzace, která má zaměstnanci nahradit výhody, o které z důvodu hromadného propouštění přijde. To, které výhody budou kompenzovány a v jaké výši je předmětem vyjednávání, není stanoveno zákonné minimum ani maximum. Obvykle se sociální plán omezuje na tuto finanční kompenzaci, zaměstnavateli ale nic nebrání přiznat zaměstnancům i jiné výhody.

Sociální plán ani výhody z něj plynoucí se neuplatní na zaměstnance, kteří u zaměstnavatele zůstávají zaměstnání. A to ani tehdy, pokud jim bude poměr vypovězen později (po již proběhnutém hromadném propouštění). Vztahuje se tedy jen na skupinu zaměstnanců, která je v sociálním plánu specifikována.

Sociální plán má být vytvořen na základě vyjednávání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců (rada zaměstnanců). Má být vytvořen tak, aby byl v zájmu obou stran, poměřuje se rovnováha zájmů. Na jedné straně sociální zájmy zaměstnanců, na straně druhé by sociální plán neměl být nepřiměřenou finanční zátěží pro zaměstnavatele, který se snaží reorganizovat.

V německých sociálních plánech se nejčastěji objevují následující položky a výhody:

- Vymezení skupiny zaměstnanců, na které se vyjednaný sociální plán vztahuje;
- finanční kompenzace pro zaměstnance, jejichž místo bylo zrušeno nebo jejichž mzda byla snížena;

- ustanovení o dovolené a dalším volnu;
- vzdělávání, rekvalifikace;
- stěhovací náklady, náklady na hledání nového bydlení (realitní agenti);
- kompenzace při předčasných důchodech.

Na výpočet finanční kompenzace se nejčastěji používá následující klíč: věk propouštěného zaměstnance vs. jeho pozice vs. výše jeho mzdy vs. počet odpracovaných let u zaměstnavatele.

Pakliže vyjednávání zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců nespěje k dohodě, přechází se do další fáze projednávání, která probíhá před mediátorem – strany o něj žádají u federálního úřadu práce (*Bundesagentur für Arbeit*). Jestliže ani po vyjednávání před mediátorem nedošlo k vytvoření sociálního plánu, spor postupuje před smírčí orgán, jenž se pak pokusí o smír.

Vyjednávání o sociálním plánu vždy probíhá s oběma stranami o konkrétní podobě sociálního plánu. Sociální plán by nikdy neměl ohrozit zaměstnance, jež v dané společnosti nadále zůstávají zaměstnání. Na straně zaměstnance by se mělo vždy vzít v úvahu:

- Jeho finanční situace;
- možnost následného uplatnění na trhu;
- výše nezaměstnanosti v dané oblasti;
- výhody, o které z důvodu ztráty zaměstnání konkrétní osoba přijde;
- jiné výhody, jaké ji budou poskytnuty.
- vhodné je i přihlédnout k věku a pozici zaměstnanců.

Povinnost vyjednat a vytvořit sociální plán se nevztahuje na zaměstnavatele, kteří existují méně než 4 roky – rozhoduje datum přihlášení zaměstnavatele u příslušného finančního úřadu.

3.4. *Velká Británie*

Zaměstnavatel je povinen dodržet zákonný postup pro hromadné propouštění, pokud v období devadesáti dní nebo kratším vypovídá pracovní smlouvu s alespoň dvaceti zaměstnanci.¹⁶¹ Právní úprava a postup pro hromadné propouštění jsou obsaženy v části IV. kapitole II. zvané „postup při propouštění“ (*Procedure for Handling redundancies*), a to Zákona o odborovém svazu a pracovních vztazích z roku 1992 (*Trade Union and Labour Relations/Consolidation Act*).¹⁶²

V okamžiku, kdy se zaměstnavatel rozhodne, že vypoví pracovní smlouvu alespoň dvaceti zaměstnancům, musí zahájit včas projednávání se zástupci zaměstnanců. Zákon nestanoví maximální lhůtu, jak dlouho projednání může trvat, ale pouze lhůtu minimální, která se odvíjí od počtu vypovězených smluv; pokud vypovídá smlouvu 20. až 99. zaměstnancům, musí zahájit jednání alespoň 30 dní před první výpovědí, pokud vypovídá více než 100 pracovních smluv, tak alespoň 45 dní před první výpovědí.¹⁶³ Jedná se o minimální lhůtu, zaměstnavateli tedy nic nebrání tomu, aby jednání zahájil dříve.

Během tohoto projednání se má zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců snažit zabránit hromadnému propouštění, případně jeho následky zmírnit nebo zmenšit počet vypovězených smluv. Strany nicméně nemusí dojít ke shodě ani k žádnému řešení, stačí vše dostatečně projednat a též obsahově vyčerpat.

Nad rámec projednávání se zástupci zaměstnanců mají ještě ve Velké Británii zavedenu povinnost individuálního projednávání s každým dotčeným zaměstnancem. Je na zaměstnavateli, zda toto individuální projednávání bude probíhat zároveň s projednáváním kolektivním, anebo proběhne až po jeho skončení. Výpovědi nemohou být však dány ani před ukončení individuálního projednávání. Během individuálního projednávání je většinou se zaměstnanci vysvětlováno proč se stal zaměstnanec nadbytečný a zda lze nějak jeho nadbytečnost změnit. Tato úprava má zaručit, že

¹⁶¹ Popisováno dle právní úpravy účinné v roce 2014.

¹⁶² Britský zákon „Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act“, číslo 52 ze dne 16. 7. 1992, Dostupný z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>.

¹⁶³ Před 6. 4. 2013 byla minimální lhůta na projednání u více než 100 pracovních smluv 90 dnů.

důvody hromadného propouštění jsou ze strany individuálních zaměstnanců řádně pochopeny a nedochází tak ke zbytečnému nedorozumění.

3.5. *Nizozemí*

Nizozemí je považováno za jednu z evropských zemí, kde pravidla hromadného propouštění (ale i individuálního) patří mezi nejpřísnější.¹⁶⁴ Odlišnost nizozemské úpravy je zejména v existenci dvou způsobů,¹⁶⁵ jak lze získat souhlas s propuštěním zaměstnance. První způsob je přivolení prostřednictvím soudu a druhý prostřednictvím státní instituce UWV *Werkbedrift*. UWV *Werkbedrift* má preventivní funkci a zjišťuje, zda vůbec existuje oprávněný důvod k propuštění zaměstnance. Takovéto prověřování může trvat 4-6 týdnů; pokud UWV *Werkbedrift* nepotvrdí důvodnost propuštění, může pak zaměstnanec žalovat zaměstnavatele na jeho neplatnost. Nad rámec výše uvedených 4-6 týdnů musí rovněž vzít zaměstnavatel v úvahu výpovědní dobu. Pokud UWV *Werkbedrift* svolí s propuštěním, nezabývá se výší odstupného.

Zaměstnavatel i zaměstnanec však žádost o propuštění mohou směřovat i na civilní soud. Řízení před soudem je oproti UWV *Werkbedrift* mnohem kratší (cca 15 dnů) protože zde není aplikována výpovědní doba. Soud vypočte odstupné, přičemž u tohoto výpočtu vezme v úvahu zejména osobu zaměstnance a výši jeho mzdy. V průměru je takovéto odstupné přiznáváno ve výši sedmi měsíčních mezd. Odstupné se poměrně rychle zvětšuje s věkem zaměstnance a také s výší jeho mzdy.

Hlavní rozdíl mezi UWV *Werkbedrift* a soudním řízením je skutečnost, že UWV *Werkbedrift* je sice časově náročnější, ale zaměstnavatelé jsou pak osvobozeni od placení odstupného. Na základě výzkumu bylo potvrzeno, že povolení k propuštění přes soudní řízení je dvakrát finančně náročnější než přes UWV *Werkbedrift*. I tak stejně mnoho zaměstnavatelů se rozhodne zvolit cestu přes soud, buď nemají dostatečné

¹⁶⁴ OECD *Employment Protection Database*, 2013, Encouraging employers in the Neetherlands to hire and retain older worker, [online] [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en.

¹⁶⁵ Popisováno dle právní úpravy účinné v roce 2014.

argumenty pro to, aby dostali povolení od UWV *Werkbedrift*, anebo prostě jen chtějí ušetřit čas.

Výše uvedené se vztahuje i k hromadnému propouštění, zde má však zaměstnavatel ještě další povinnosti, které mu celý proces protáhnou. Kromě informování a projednávání se zástupci zaměstnanců a informování orgánu veřejné moci, musí ještě vyjednat sociální plán – na vyjednávání si musí vyčlenit minimálně 30 dnů (pokud se strany nedohodnou na něčem jiném).¹⁶⁶

Zaměstnavatel nesmí zapomenout ani na řádný výběr propouštěných zaměstnanců, musí dodržet postup (*reflection principle*),¹⁶⁷ který je rozdělen do následujících kroků:

- Výběr pozic – hromadné propouštění je zpravidla spojené s nedostatkem poptávky, zefektivněním podniku atd. Zaměstnavatel povětšinou ruší oddělení nebo konkrétní druh pracovních pozic. Aby mohl vypovědět větší počet smluv, musí specifikovat, které konkrétní pozice jsou rušeny a zdůvodnit to. Pozice jsou rozděleny do kategorií na základě obsahu vykonávané práce, výše odměny a dalších;
- rozdělení do věkových skupin – v rámci každé kategorie musí dále zaměstnavatel rozdělit veškeré zaměstnance, kteří do ní spadají, do věkových skupin. Věkové skupiny jsou následující:
 - 15 – 25 let zaměstnance;
 - 35 – 45 let zaměstnance;
 - 45 – 55 let zaměstnance;
 - 55 let (a více) zaměstnance;
- výběr jednotlivých zaměstnanců – v rámci jednotlivých věkových skupin musí zaměstnavatel vypovědět smlouvu rovnému počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel postupně vypovídá smlouvu těm zaměstnancům, kteří jsou zaměstnání nejkratší dobu – ti, co nastoupili nejpozději, budou vypovězeni jako první (*last in, first out principle*).

¹⁶⁶ OECD *Netherlands*. [online] [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: www.oecd.org/els/emp/Netherlands.pdf

¹⁶⁷ V nizozemštině: *Afspiegelingsbeginsel*.

Ve výjimečných případech může zaměstnavatel některým zaměstnancům výpověď nedat. Musí k tomu však mít ospravedlnitelný důvod, například vzhledem k jeho zkušenostem je pro zaměstnavatele nezbytný (skutečnost, že je dobrým zaměstnancem, podává lepší výkony než ostatní, za ospravedlnitelný důvod považováno nebude), anebo pokud by tento zaměstnanec měl na trhu práce obzvlášť slabé postavení. Před tím, než zaměstnancům vypoví smlouvu, měl by se zaměstnavatel pokusit najít jim jinou pozici v rámci podniku, příp. mu nabídnout zkrácení pracovního poměru.

4. Sankce za nedodržení projednací a informační povinnosti

Směrnice o Propouštění nestanoví státům povinnost sankcionovat zaměstnavatele, pokud nedodrží postup hromadného propouštění. Obecná povinnost umožnit zaměstnancům prosadit svá práva a sankcionovat zaměstnavatele je uložena v článku 8 Směrnice Rady a Evropského parlamentu č. 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.¹⁶⁸ Není ale určen postup pro ukládání sankcí ani jejich specifikace.

Je čistě na vůli zákonodárce jednotlivých států zda budou ukládat sankce při odchýlení se od právních předpisů hromadného propouštění; a pokud ano, jakého druhu a v jaké míře. Z tohoto důvodu je úprava sankcionování předmětného institutu v zemích Evropské unie nejednotná. Mnohdy je navíc obsažena v různých právních odvětvích, spadá kupříkladu do správního nebo trestního práva, ne vždy je však upravena přímo v rámci pracovního práva.

4.1. Odložení účinnosti

Jedním z nejběžnějších účinků nedodržení postupu pro hromadné propouštění je posunutí účinnosti výpovědi. Tento následek plyne již z článku 4 *Směrnice*

¹⁶⁸ *Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002; Official Journal L 080, 23/03/2002 P. 0029 – 0034. Article 8 Protection of rights.*“(1) Member States shall provide for appropriate measures in the event of non-compliance with this Directive by the employer or the employees' representatives. In particular, they shall ensure that adequate administrative or judicial procedures are available to enable the obligations deriving from this Directive to be enforced. (2) Member States shall provide for adequate sanctions to be applicable in the event of infringement of this Directive by the employer or the employees' representatives. These sanctions must be effective, proportionate and dissuasive.“ Překlad - Článek 8, *Ochrana práv*: „(1) Členské státy přijmou vhodná opatření pro případ nedodržování této směrnice zaměstnavatelem nebo zástupci zaměstnanců. Zejména dbají, aby byla k dispozici správní nebo soudní řízení, která umožní domoci se splnění povinností vyplývajících z této směrnice. (2) Členské státy stanoví vhodné sankce pro případy porušení ustanovení této směrnice zaměstnavatelem nebo zástupci zaměstnanců. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.“

o Propouštění.¹⁶⁹ Pokud zaměstnavatel vypovídá smlouvu vysokému počtu zaměstnanců, má povinnost včas (většinou alespoň 30 dní předem) to oznámit příslušnému orgánu veřejné moci. Tato lhůta je zavedena proto, aby bylo umožněno příslušnému orgánu připravit se na nárůst nezaměstnanosti a přijmout vhodná opatření, jak jí zabránit či alespoň minimalizovat následky.

Zpravidla se během této doby snaží zajistit zaměstnancům rekvalifikaci či stáže. Oznamovací povinnost vůči orgánu veřejné moci má většinou pouze informační povahu.¹⁷⁰ Řečenému orgánu není přiznána pravomoc, jak rozhodnutí zaměstnavatele ovlivnit. Obecně mu bývá přiznáno pouze právo požadovat další informace spojené s hromadným propouštěním, případně povinnost zaměstnavatele informovat, pokud dojde ke změně podoby hromadného propouštění (jako například ve změně počtu vypovídaných smluv, předložení sociálního plánu). Většina států EU rovněž dává příslušnému orgánu pravomoc prodloužit či zkrátit minimální lhůtu nabytí účinnosti, jak umožňuje již sama *Směrnice o Propouštění* ve výše uvedeném článku 4.¹⁷¹

Přiznání pravomoci orgánu veřejné moci zasahovat do samotného procesu hromadného propouštění je v Evropské unii spíše výjimkou, ale nikoliv nereálností. Tohoto postupu využívá například Francie ve spojení s povinností zaměstnavatele připravit sociální plán. Pokud zaměstnavatel nepřipraví sociální plán a nepředloží jej ke schválení orgánu veřejné moci, výpovědi pak budou neplatné. Nicméně předmětný orgán může navrhovaný sociální plán odmítnout, případně podmínit přijetí jeho další

¹⁶⁹ *Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. Article 4 1. "Projected collective redundancies notified to the competent public authority shall take effect not earlier than 30 days after the notification referred to in Article 3(1) without prejudice to any provisions governing individual rights with regard to notice of dismissal. Member States may grant the competent public authority the power to reduce the period provided for in the preceding subparagraph. 2. The period provided for in paragraph 1 shall be used by the competent public authority to seek solutions to the problems raised by the projected collective redundancies 3. Where the initial period provided for in paragraph 1 is shorter than 60 days, Member States may grant the competent public authority the power to extend the initial period to 60 days following notification where the problems raised by the projected collective redundancies are not likely to be solved within the initial period. Member States may grant the competent public authority wider powers of extension. The employer must be informed of the extension and the grounds for it before expiry of the initial period provided for in paragraph 1. 4. Member States need not apply this Article to collective redundancies arising from termination of the establishment's activities where this is the result of a judicial decision."*

¹⁷⁰ Například jako v Belgii a Velké Británii.

¹⁷¹ Této možnosti využívá například Velká Británie, Irsko, Švédsko, Belgie a další.

úpravou. V takovém případě musí zaměstnavatel připravit nový plán a výpovědi nebudou účinné dříve, než jej orgán schválí.

4.2. Neplatnost

Dalším možným následkem je neplatnost výpovědí. Ta nastupuje vždy, když zaměstnavatel nedodrží postup vyžadovaný *Směrnici o Propouštění*, jako např. projednání se zástupci zaměstnanců a oznámení orgánu veřejné moci. Neplatnost je tomto případě dovozena též judikaturou.¹⁷² Mimo to ale může vnitrostátní úprava umožnit zaměstnanci nebo zástupcům zaměstnance (případně i další osobě, jako rodinnému příslušníkovi) vznesení námítky neplatnosti.

Namítnutí neplatnosti je nejčastěji umožněna ve dvou případech. A to zaměstnavatel nedodrží postup, který je mu přikázán zákonem, anebo nedodrží zákonné lhůty. Mnohdy se navíc při žalobě o neplatnost obrací důkazní břemeno.¹⁷³

Směrnice o Propouštění vyjmenovává pouze základní kroky, které musí být dodrženy, pokud zaměstnavatel vypovídá větší počet zaměstnanců (zpravidla alespoň 20). Legislativa jednotlivých států ale mnohdy zavádí podrobnější pravidla. Bývají například stanovena pravidla určující, jaké informace mají být poskytnuty zástupcům zaměstnanců, jak má probíhat projednání, anebo i jak mají být tito zástupci voleni. Ve Velké Británii například musí zaměstnavatel projednávat hromadné propouštění nejen se zástupci zaměstnavatelů (pokud u něj samozřejmě působí), ale i se zaměstnanci samotnými (a to bez ohledu na povinnost projednání se zástupci zaměstnanců). Projednání přitom musí být dostatečné. Zaměstnavatel zpravidla nemá povinnost přijmout návrhy, které jsou mu činěny ze strany zástupců zaměstnanců, má nicméně povinnost je alespoň zvážit. Jestliže je beze všeho odmítne, může jít o porušení postupu projednávání.

Pokud zaměstnavatel některý z těchto kroků vynechá, anebo jej nesplní, jak by měl, lze namítnout neplatnost výpovědi. Může být též stanovena prekluzivní lhůta pro

¹⁷² Např. výše uvedený případ SD EU Case C-188/03 *Irmtraud Junk vs. Wolfgang Kühnel* (from Arbeitsgericht Berlin).

¹⁷³ Např. ve Velké Británii, ostatně i u nás v ČR.

vznesení takovéto námitky, jinak by byl postup zhojen.¹⁷⁴ S neplatností mohou být spojeny i další následky, zejména povinnost opětovného zaměstnání či pokuty.

4.3. Opětovné zaměstnání

Tato povinnost zpravidla navazuje na prohlášení neplatnosti výpovědi pracovní smlouvy.¹⁷⁵

Ve Finsku se povinnost zaměstnavatele opětovně zaměstnat zaměstnance neváže na prohlášení neplatnosti smlouvy. Pokud je totiž zaměstnanec vypovězen z důvodu nadbytečnosti a v zákonné lhůtě 9. měsíců od vypovězení smlouvy se objeví dostatek práce, měl by být tento zaměstnanec znovu zaměstnán. Pokud zaměstnavatel tuto svou povinnost nedodrží, může mu být uložena povinnost nahradit zaměstnanci škodu.

Obdobnou povinnost lze najít i v Nizozemí. V případě, že je propuštění schváleno orgánem veřejné moci, tento orgán může přidat podmínku, že zaměstnavatel nemůže v následujících 26. týdnech najmout nové zaměstnance se stejným/podobným předmětem činností, jaký byl u propuštěných zaměstnanců, pokud tyto pozice předem nenabídnul takto propuštěným.¹⁷⁶

4.4. Finanční kompenzace placené přímo dotčeným zaměstnancům

Tento institut je využíván například ve Velké Británii,¹⁷⁷ dále v Irsku, v Dánsku, a v Itálii, ale i v sousedním Slovensku. Podstatou je, že za porušení povinností

¹⁷⁴ Například v Belgii do třiceti dnů.

¹⁷⁵ Např. v Nizozemí nebo ve Finsku.

¹⁷⁶ International Labour Organisation (ILO), *Industrial and Employment Relationship department, Procedural requirement for collective dismissal for economic reasons, Netherlands 2012*, [online] [cit. 2015-06-11]. Dostupné z: <http://www.ilo.org>.

¹⁷⁷ Article 189 and seq, *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*, [online] [cit. 2015-07-11]. Dostupné z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>.

zaměstnavatele při hromadném propouštění dostávají zapláceno přímo dotčení zaměstnanci, jejichž práva byla tímto porušením zkrácena.

4.5. Pokuta

Pokuty za porušení hromadného propouštění se rámcově pohybují okolo 5.000 až 10.000 EUR. Ovšem ve většině zemí jsou pokuty kombinovány s dalšími sankcemi pro zaměstnavatele nebo přímou kompanzací pro zaměstnance.

4.6. Odnětí svobody

Uložení trestu odnětí svobody je v zemích EU spíše výjimečností, ale přesto se vyskytuje; například ve Francii,¹⁷⁸ obdobně i v Německu. Zpravidla není tolik spojen s nedodržením postupu hromadného propouštění ani lhůt, jako s porušováním základních práv. Tento trest nastupuje například tehdy, kdy zaměstnavatel vybírá zaměstnance, kterým vypoví smlouvu, a to na základě barvy pleti, pohlaví, náboženství atd., tj. diskriminuje zaměstnance.

Výše trestu je odvislá od vnitrostátní úpravy, zpravidla nepřesahuje rok (v případě Francie až 3 roky). Řečená výše trestu může být spojen i s jinými následky, jako s pokutou.¹⁷⁹

4.7. Pozastavení procesu hromadného propouštění

V případě, že zaměstnavatel nedodrží proces hromadného propouštění, může na základě návrhu zástupců zaměstnanců dojít k jeho pozastavení. Proces je pak

¹⁷⁸ Article L.1132-1, *Code du Travail* (Modifié par LOI n°2014-173 du 21 février 2014 - art. 15, [online] [cit. 2015-07-11]. Dostupné z: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?>); Articles 225-1 and seq, Criminal Code.

¹⁷⁹ To je možné například právě také ve Francii.

obnoven poté, kdy je chyba ze strany zaměstnavatele odstraněna. Takováto sankce může být například uplatněna vůči belgickým zaměstnavatelům.

4.8. Úprava v některých zemích EU

4.8.1. Francie

Právní úprava hromadného propouštění je ve Francii jednou z nejpřísnějších v Evropské unii.¹⁸⁰ Obdobně je tomu tak i pro sankcionování nedodržení postupu pro něj. Zaměstnavatel, který nedodrží zákonný postup stanovený pro hromadné propouštění, je odpovědný jednak v rámci civilního, jednak trestního řízení.¹⁸¹

Pokud neprojedná hromadné propouštění se zástupci zaměstnanců, anebo jim to dokonce vůbec neoznámí, může být proti němu uplatněna žaloba na neplatnost výpovědi. K tomu jemu navíc může být uložena soudem pokuta. Jestliže neinformuje o plánovaném hromadném propouštění příslušný orgán veřejné moci, rovněž mu hrozí pokuta a výpovědi jsou neplatné.¹⁸²

Pokuta může být buď určena zákonnou sazbou, anebo se může odvíjet od počtu neplatně vypovězených pracovních poměrů.

4.8.2. Belgie

Pokud zástupci zaměstnanců nebo i zaměstnanci samotní mají pocit, že s nimi nebylo řádně projednáváno, mohou zahájit proti zaměstnavateli soudní řízení

¹⁸⁰ Popisováno dle právní úpravy účinné v roce 2014.

¹⁸¹ V/1451/98 – EN; Part I: *Report on the study of the system of sanctions applied when Member States transpose the provisions of Directives 75/129 and 92/65 on collective redundancies*, s. 5. [online] [cit. 2015-06-11]. Dostupné z https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D2480%26langId%3Den&ei=ednDU_mzL6jE7AaCvYCoCA&usg=AFQjCNEBYInfZ7w8-YewpZbwK_UdXhoJbw&bvm=bv.70810081,d.ZGU

¹⁸² *Ius Laboris Collective redundancies Guide*, 2009, s. 40, [online] [cit. 2015-06-11]. Dostupné z: http://www.iuslaboris.com/files/documents/Public%2FPublications/2009_Publications/collective-redundancies-guide.pdf

s návrhem, aby celý proces reorganizace byl pozastaven a obnoven až poté co projednání s nimi bude řádně dokončeno.

Propuštění zaměstnanci dále mohou požadovat náhradu škody ve výši 10.000 EUR pro každého z nich.¹⁸³

Pokud odborová organizace oficiálně do třiceti dnů po rozhodnutí zaměstnavatele o reorganizaci napadne proces projednávání, mohou propuštění zaměstnanci požadovat, aby jim byla opět přidělována práce, a to v případě kdy bude prokázáno, že proces projednávání nebyl řádně veden,

Rovněž existuje riziko trestního stíhání pro zaměstnavatele (jeho vedení), jestliže zavinili (zavinilo), že informování a projednávání nebylo provedeno v souladu s právními předpisy.

4.8.3. Velká Británie

Právní úprava ve Velké Británii¹⁸⁴ primárně umožňuje namítnutí neplatnosti zaměstnancem (případně zástupci zaměstnance).¹⁸⁵ Námitka se vznáší u pracovněprávního soudu (*employment tribunal*) a při řízení přechází břemeno prokazování na zaměstnavatele. Jestliže tribunál dospěje k názoru, že zaměstnavatel porušil své povinnosti, prohlásí výpověď za neplatnou. Vedle toho ale může zaměstnavateli navíc uložit povinnost uhradit zaměstnanci tzv. *protective award*.¹⁸⁶ *Protective award* je částka, kterou na základě rozhodnutí tribunálu musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci za to, že porušil své povinnosti a způsobil tak zaměstnanci újmu. Nejedná se ale o náhradu škody, ale o sankci za porušení zákona (podobné *punitive damages*).

Pokud o ní tribunál rozhodne, má každý jednotlivý zaměstnanec, kterému byla vypovězena smlouva v rámci hromadného propouštění, nárok požadovat její vyplacení.

¹⁸³ Popisováno dle právní úpravy účinné v roce 2014.

¹⁸⁴ Article 189 and seq, britského zákona *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* z roku 1992.

¹⁸⁵ Popisováno dle právní úpravy účinné v roce 2014.

¹⁸⁶ Viz výše.

Zaměstnanec přitom ve finále ani nemusí být vypovězen z pracovního poměru – postačuje, když byl převeden na jiné zaměstnání nebo mu byl zkrácen pracovní poměr.

Výše kompenzace se odvozuje od výše týdenního platu. Má být spravedlivá a uložena nestranně, maximálně však do výše odpovídající platu za období devadesáti dnů. Rozhodné období je od předání výpovědi po nabytí její účinnosti, případně po rozhodnutí o přiznání kompenzace (podle toho, která z těchto skutečností nastane dříve). Judikatura přitom dovozuje, že do maximální výše (90 dnů) by měla být kompenzace uložena pouze tehdy, pokud zaměstnavatel se zástupci zaměstnanců nekonzultoval vůbec, anebo podobně závažně porušil své povinnosti.¹⁸⁷ Je na rozhodnutí tribunálu, zda tuto částku přizná a na kolik ji určí.

Zaměstnavatel se může zprostit této povinnosti, a to pokud prokáže, že z důvodu zvláštních okolností nemohl postup pro hromadné propouštění dodržet (většinou projednání se zástupci zaměstnanců). Nicméně i když prokáže existenci takových okolností, za jakých po něm nebylo možné objektivně požadovat splnění podmínek hromadného propouštění, stále má povinnost postupovat a přijmout taková rozumná opatření, aby dostal svým povinnostem. Tato námitka bývá uplatňována velmi často, ale z důvodu výše zmíněné podmínky mnohdy neúčinně.

Pokud zaměstnavatel včas neoznámí příslušnému orgánu veřejné moci úmysl hromadného propouštění, spáchá přestupek, za který se ukládá pokuta až do výše 5 000 £.

4.8.4. Německo

Pokud zaměstnavatel poruší svoji povinnost informovat lokální úřad práce o hromadném propouštění, před tím než doručí výpovědi zaměstnancům, takovéto výpovědi budou neplatné. Každý z dotčených zaměstnanců se pak může obrátit na pracovněprávní soud se žalobou na neplatnost své výpovědi.

Pokud zaměstnavatel obejde právo zástupců zaměstnanců na spolurozhodování při hromadném propouštění, pracovněprávní soud může rozhodnout o pozastavení

¹⁸⁷ *Ms. Sheena Todd vs. Care Concern* (16 June 2010), *United Kingdom Employment Appeal Tribunal*, Edinburgh.

procesu hromadného propouštění do doby, kdy bude se zástupci zaměstnanců řádně toto propouštění projednáváno.

V případě, že se zaměstnavatel nepokusí dosáhnout shody se zástupci zaměstnanců předtím, než zahájí samotné hromadné propouštění, zaměstnanci si mohou nárokovat kompenzaci spojenou s ukončením jejich pracovního poměru a dále kompenzaci jejich finanční ztráty. Kompenzace spojená s ukončením pracovního poměru je „zastropována“ osmnácti hrubými mzdami, jakož i další kompenzace na dvanáct hrubých mezd.

Zaměstnavateli, který poruší svoji povinnost řádně informovat a projednávat se zástupci zaměstnanců toto hromadné propouštění, může být na základě článku 121 německého předpisu „Betriebsverfassungsgesetz“, udělena pokuta ve výši 10.000 EUR.¹⁸⁸

4.8.5. Slovensko

Pokud zaměstnavatel poruší svoji informační a projednací povinnost při hromadném propouštění, dotčený zaměstnanec bude mít nárok na náhradu mzdy ve výši nejméně dvou jeho měsíčních průměrných výdělků.¹⁸⁹

Zaměstnavatel rovněž může být ze strany Inspektorátu práce penalizován.

4.8.6. Nizozemí

Pokud zaměstnavatel nedodrží svoji informační povinnost vůči orgánu veřejné moci (UWV *Employee Insurance Agency*), tento orgán mu neudělí povolení

¹⁸⁸ Článek 121 německého předpisu „Betriebsverfassungsgesetz“ (v překladu), který zní

„Section 121

Minor offences

(1) *Any person who fails to comply with the obligation to supply information referred to in section 90 (1) and the first sentence of 90 (2), the first sentence of section 92 (1), also in connection with (3), section 99 (1), section 106 (2), section 108 (5), section 110 or 111, or fails to supply such information truthfully, completely or at the proper time shall be deemed to have committed a minor offence.*

(2) *Minor offences may be punished by a fine not exceeding Euro 10,000“*

¹⁸⁹ Slovenský zákon „Zákoník práce“ číslo 311 z 2001 v pozdějším znění, §73 odstavec 8, který zní: „Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134“

k individuálnímu vypovězení pracovní smlouvy.¹⁹⁰ Důsledkem porušení informační povinnosti vůči zástupci zaměstnanců a vůči UWV dále je, že jakákoliv dohoda o narovnání se zaměstnancem a/nebo výpověď daná zaměstnavatelem, může být zaměstnancem prohlášena za nicotnou v následujících šesti měsících.

4.8.7. Itálie

V případě kdy italský zaměstnavatel poruší pravidla hromadného propouštění, bude povinen každému dotčenému zaměstnanci zaplatit kompenzaci ve výši dvanácti až dvaceti čtyř měsíčních mezd.¹⁹¹ Individuální výše kompenzace bude záviset na soudním rozhodnutí. Soudce vezme v úvahu délku pracovního poměru, počet zaměstnanců působících ve společnosti, iniciativu zaměstnance najít jinou vhodnou práci atd. Pokud zaměstnavatel poruší pravidla pro výběr nadbytečných zaměstnanců, soudce může rozhodnout, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci dále přidělovat práci a zaplatit mu kompenzaci ve výši dvanácti měsíčních mezd.

4.8.8. Dánsko

Pokud zaměstnavatel nesplní informační a projednací povinnost vůči orgánu veřejné moci a/nebo vůči zástupcům zaměstnancům, může mu být udělena pokuta.¹⁹²

Dále bude tento zaměstnavatel povinen zaplatit zaměstnancům finanční kompenzaci ve výši třicetidenní mzdy. V případě zaměstnavatele s více jak jedním stem zaměstnanců, kde je více jak 50% zaměstnanců dotčených, se bude jednat o osm týdenních mezd.

¹⁹⁰ Popisováno dle právní úpravy účinné v roce 2014.

¹⁹¹ Popisováno dle právní úpravy účinné v roce 2014.

¹⁹² Popisováno dle právní úpravy účinné v roce 2014.

4.8.9. Finsko

Zaměstnavateli nebo jeho zástupci, který úmyslně nebo z nedbalosti porušil pravidla hromadného propouštění, může být udělena pokuta.¹⁹³ K drobnému porušení se nepřihlíží. Zaměstnavatel, který propustí zaměstnance při porušení zákona bude povinen nadbytečného zaměstnance odškodnit v částce 31.570 EUR. Zaměstnavatel, který hromadně propouštěl, má povinnost nabídnout zaměstnancům stejnou nebo podobnou pracovní pozici do devíti měsíců po uplynutí jejich výpovědní doby. Pokud by zaměstnavatel tuto povinnost nabídky porušil, byl by zaměstnanci odpovědný za případnou škodu.

4.8.10. Česká republika

Pokud zaměstnavatel v České republice neinformuje/neprojedná se zástupci zaměstnanců (případně přímo se zaměstnanci) otázky hromadného propouštění upravené v paragrafu 62 zákoníku práce nebo neinformuje o svém záměru hromadného propouštění příslušný krajský úřad, nezpůsobí to neplatnost jednotlivých výpovědí. Pokud by však zaměstnavatel nedodal příslušnému Úřadu práce druhou/závěrečnou zprávu, pracovní poměry dotčených zaměstnanců by neskončily dříve než po uplynutí třiceti dnů po sobě jdoucích od doručení této písemné zprávy příslušné krajské pobočce Úřadu práce; ledaže by zaměstnanec prohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Na dodání druhé zprávy je tedy zaměstnavatel výslovně zainteresován. Otázkou zůstává, zda v případě kdy zaměstnavatel nesplní své počáteční povinnosti (neinformuje/neprojedná se zaměstnanci a neinformuje o záměru Úřad práce) a pouze doručí závěrečnou zprávu, zda tuto závěrečnou zprávu lze požadovat za tu ve smyslu § 62 odstavce 5 zákoníku práce. Podle názoru autorky nikoliv, protože zaměstnavatel nenaplnil informační/projednávací povinnost, tudíž jeho závěrečná zpráva nemůže být určitá a nemůže naplnit účel této závěrečné zprávy.

Za porušení povinnosti informovat a projednat může být zaměstnavateli dále uložena pokuta od inspektorátu práce (Státní úřad inspekce práce) až do výše

200.000 Kč. Jiné sankce zaměstnavateli v ČR nehrozí, zaměstnancům pak nenáleží ani žádná přímá finanční kompenzace ze strany zaměstnavatele, jestliže zaměstnavatel svoji povinnost nesplní.

¹⁹³ Popisováno dle právní úpravy účinné v roce 2014.

5. De lege ferenda

V první řadě by se český zákonodárce měl zamyslet nad tím, jak by českou úpravu uvedl do souladu s výše uvedeným rozhodnutím SD EU C-188/03 ze dne 17. ledna 2005 ve věci *Irmtraud Junk v. Wolfgang Kuhnel*. Řešení je jednoduché – českým zaměstnavatelům by měla být stanovena povinnost, aby projednání se zaměstnanci nebo jejich zástupci a druhou závěrečnou zprávu pro příslušnému Úřadu práce byly povinni doručit před podáním výpovědi zaměstnancům. Jedině tak by bylo zaručeno, že zaměstnavatel udělá veškerá opatření k zabránění hromadného propouštění před tím než se rozhodně propouští.

Podle názoru autorky, bude muset být česká právní úprava rovněž uvedena do souladu i s rozsáhlou judikaturou SD EU z posledních měsíců týkající se vyložení pojmu „závod“¹⁹⁴. V předmětných rozhodnutích SD EU výslovně potvrdil, že pro posouzení, zda jsou naplněny kvóty pro hromadné propouštění, nelze sledovat pouze počet zaměstnanců u celého podniku, ale počet zaměstnanců v konkrétním závodě, kterého se hromadné propouštění týká. Závodem pak může být i maloobchodní

¹⁹⁴ Jedná se o následující judikaturu: ze dne 30.4.2014, sp. zn. C-80/14, dále ze dne 13.5.2015, sp. zn. C-182/13, a ze dne 13.5.2015, sp. zn. C-392/13.

V předložených soudních případech podali žalobci k předkládajícímu soudu žalobu, kterou napadli platnost svého propouštění a vymáhali se od zaměstnavatele odškodnění. Ve všech případech žalobci argumentovali tím, že by se jejich propouštění mělo posoudit jako hromadné dle vnitrostátních právních předpisů, které určují předpoklady hromadného propouštění. V soudním procesu sp. zn. C-80/14, předkládající soud Spojeného království v této souvislosti předložili SD EU předběžnou otázku ohledně výkladu pojmu „závod“ dle čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodu i), ii) *Směrnice o Propouštění*. V soudním procesu sp. zn. C-182/13, byla předkládajícím soudem Spojeného království předložena otázka, zda se prodejna v maloobchodní síti považuje za samostatný závod. V poslední řadě se v soudním procesu sp. zn. C-392/13, vyskytla otázka, předložená španělským soudem rozhodujícím v pracovněprávních věcech č. 33 v Barceloně, zda se celkový počet propouštěných zaměstnanců zohledňuje z celého podniku, či samostatného závodu.

SD EU své rozhodnutí, mimo jiné, opřel o následující argumenty:

- Článek 1 *Směrnice o Propouštění*;
- o vyložení pojmu „závod“, vycházející z čl. 1 odst. 1 *Směrnice o Propouštění*, kdy SD EU určil, že je nutné pojem „závod“ vykládat na základě rozhodnutí judikátu Rockfon C-449/93 jako „jednotku, do které jsou zaměstnanci dotčení propouštěním přiděleni za účelem výkonu svých pracovních úkolů.“;
- o skutečnosti, zda se prodejna v maloobchodní síti považuje za samostatnou jednotku, SD EU rozhodl, že dle *Směrnice o Propouštění* je nutné vykládat maloobchodní prodejny jako samostatné závody;
- o skutečnosti, zda se zohledňuje počet propouštěných zaměstnanců z jednoho samotného závodu, či celého podniku, SD EU rozhodl, že se zohledňování propouštěných zaměstnanců týká samostatného závodu, a nikoliv celého podniku.

prodejna. Vzhledem k tomu, že český zákoník práce počty zaměstnanců sleduje pouze k celému zaměstnavateli a nikoliv jeho pobočkám, provozovnám atd, musí se český zákonodárce zamyslet, zda tento výklad je stále v souladu s předmětnou judikaturou.

Dále by bylo vhodné upravit povinnost pro zaměstnavatele v případě hromadného propouštění zavést sociální plány – pro začátek například v rozsahu omezení hromadného propouštění pouze pro jednoho člena rodiny, který sdílí společně domácnost (například manžel a manželka, syn a otec atd), zvýšení odstupného pro seniorní zaměstnance, kteří jsou v předdůchodovém věku a je u nich zřejmé, že jejich uplatnění na trhu práce je značně limitováno (toto opatření by se však muselo dělat citlivě vzhledem k zákazu diskriminace z důvodu věku.

Určitou inspirací i by mohlo být Nizozemí a jeho „reflection principle“, při kterém jsou nejdříve všichni propouštění zaměstnanci rozdělení do věkových skupin. Věkové skupiny jsou následující:

- 15 – 25 let zaměstnance.
- 35 – 45 let zaměstnance.
- 45 – 55 let zaměstnance.
- 55 let (a více) zaměstnance.

V rámci jednotlivých věkových skupin pak musí zaměstnavatel vypovědět smlouvu rovnému počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel postupně vypovídá smlouvu těm zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni nejkratší dobu – ti, co nastoupili nejpozději, budou vypovězeni jako první (*last in, first out principle*). Tímto bychom zabránili tomu, aby zaměstnavatelé automaticky při hromadném propouštění propouštěli nejstarší zaměstnance, případně zaměstnance tzv. ohrožené, tedy maminky ať už současné nebo budoucí, osoby se zdravotním postižením, rodiče malých dětí atd.

V neposlední řadě by autorka české legislativě doporučila se zamyslet nad současnou sankcí při porušení pravidel hromadného propouštění. Poté co se seznámila sankcemi v ostatních zemích (a to i v sousedním Slovensku) se jí jeví česká maximální pokuta jako „směšný“ instrument k vynucení tak zásadní povinnosti. Vzhledem k tomu, že autorka není příznivcem trestních dopadů na vedoucí zaměstnance (často jednají pod

tlakem ze svých zahraničních centrál), doporučila k vynucení předmětné povinnosti zavést povinnost přímo finančně odškodnit zaměstnance, pokud bylo jejich právo na informování a projednání porušeno. A to nikoliv přes náhradu škody a složitý soudní proces, ale přes přesně stanovenou částku, kterou by jim musel zaměstnavatel zaplatit, pokud by své povinnosti na úseku hromadného propouštění nedodržel.

Rovněž možnost pozastavit celý proces hromadného propouštění až do doby, kdy zaměstnavatel řádně splní svoji informační a projednací povinnost, by byla dobrou motivací pro zaměstnavatele, aby splnili to co od nich právní předpisy a hlavně jejich zaměstnanci očekávají.

Závěr

Jedním ze základních principů evropského pracovního práva je ochrana zaměstnanců při převodech práv a povinností a při hromadném propouštění. Pokud se podíváme do zahraniční (evropské literatury) je to jedno z nejdiskutovanějších témat. V české literatuře je bohužel hodně pozornosti zaměřováno na jiná ustanovení a tak zejména přechod práv a povinností zůstává v pozadí (situace hromadného propouštění je maličko lepší). V době, kdy však outcoursing a změny dodavatelů patří ke každodenní rutině většiny společností, by si však obě témata zasloužila mnohem více pozornosti jak české legislativy, tak českého soudnictví. Je velmi pozoruhodné, že pokládání předběžných otázek SD EU je v oblasti českého pracovního práva něco neobvyklého a domnívám se, že společný přístup legislativy, advokacie a soudnictví by tuto špatnou situaci měl co nejdříve zlepšit. Tento krok je zejména důležitý pro všechny uživatele v ČR, a to s ohledem na důvody zásady eurokonformního výkladu národních soudů, avšak také pro případné náhrady vůči státu z důvodu nedostatečné implementace evropské úpravy.

Dizertační práce se pokusila nastínit největší problémy, které má současná česká právní úprava přechodu práv a povinností a porovnat její soulad se *Směrnicí o Přechodu* a *Směrnicí o Propouštění*. Rovněž se autorka snažila najít východiska nebo řešení v zahraniční úpravě, která může být v určitém rozsahu pro českou legislativu inspirující. Proč vymýšlet něco co už dlouhodobě funguje v jiných zemích, které mají rovněž úpravu těmito směrnici harmonizovanou. Autorka si je vědoma, že je při přípravě nové úpravy třeba vzít v úvahu i místní podmínky, každopádně v určitém rozsahu může a je zahraniční legislativa inspirující.

V práci se autorka rovněž snažila poukázat na kritickou situaci nedostatečného vymáhání obou úprav. Současné pokuty ve srovnání s jinými zahraničními úpravami jsou až směšné a zaměstnancům nepřinesou nic jiného než morální satisfakci. Zpřísnění vymáhání dodržování obou úprav přes možnost zastavení procesu přechodu práv a povinností a/nebo hromadného propouštění do doby než zaměstnavatel splní řádně informační a projednací povinnost, anebo přímé odškodnění zaměstnanců za to, že povinnosti v těchto oblastech nebyly zaměstnavatelem řádně dodrženy, se autorce jeví jako odpovídající. Toto řešení by nezpůsobilo ani větší administrativní náročnost pro

zaměstnavatele (jak může zaznít leckterý argument), ale pouze by zaměstnavatele donutilo dodržovat právní předpisy v těchto oblastech.

Vzhledem k tomu, že na MPSV je v současné době připravovaná nová koncepce zákoníku práce, autorka věří, že si své místo v rámci novely najdou i přechod práv a povinností a s ním často související hromadné propouštění. Tato témata si zaslouží stejnou pozornost, jako se například dostává výpovědním důvodům či době určité. Úvahy de lege ferenda, které jsou nastíněny v obou kapitolách dizertační práce, lze plně za tímto účelem využít.

Shrnutí

Ve své disertační práci se autorka věnuje úpravě přechodu práv a povinností zaměstnanců a hromadnému propouštění, které s výše uvedeným často souvisí. Obě právní úpravy jsou obsaženy v českém zákoníku práce a harmonizovány s příslušnými evropskými směrnicemi, jmenovitě směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (původně směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů) a směrnicí Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Obě směrnice byly do českého zákoníku práce implementovány již v roce 2001, a to novelou zákoníku práce přijatou pod číslem 155/2001 Sb. V souvislosti s právními předpisy upravujícími hromadné propouštění můžeme konstatovat, že původní právní úprava z roku 2001 zůstala beze změny, a nereagovala tak na vývoj evropské judikatury, ani na potřeby českých zaměstnavatelů a zaměstnanců. V oblasti přechodu práv a povinností je situace příznivější, neboť zde došlo k určitým podstatnějším změnám novelou zákoníku práce č. 367/2011 Sb., která nabyla účinnosti dne 1. ledna 2012.

Disertační práce je rozdělena do dvou částí – první se zabývá problematikou přechodu práv a povinností zaměstnanců, druhá pak hromadným propouštěním. Skladba obou částí je obdobná. Nejdříve autorka stručně shrnuje příslušnou českou právní úpravu. Poté se zaměřuje na problematické aspekty, a to zejména v oblastech, kde (dle názoru autorky) Česká republika nevyužila všech možností předmětných evropských směrnic. V rámci této části se autorka detailně zabývá některými klíčovými rozhodnutími Soudního dvora EU (SD EU) a stanovisky generálních advokátů, která byla v předmětné věci vydána. Autorka poukazuje zejména na rozhodnutí SD EU, s nimiž není česká právní úprava v souladu.

Autorka se domnívá, že česká právní úprava v celé řadě případů nevyužila možností evropské úpravy. Ve věci přechodu práv a povinností jde o samotné pojetí

daného institutu, neboť evropská úprava je postavena na převodu hospodářské jednotky, zatímco česká právní úprava vychází z převodu činností nebo úkolů, popř. jejich části. Práce se rovněž zabývá možnostmi zaměstnance ukončit pracovní poměr před přechodem práv a povinností i po něm, a dále se vyjadřuje k otázce převodů kolektivních smluv.

V části týkající se hromadného propouštění autorka rozebírá zejména případ SD EU ve věci *Junk* a jeho dopad na právní úpravu obsaženou v zákoníku práce, respektive její nesoulad s uvedeným rozhodnutím, a tedy evropským právem.

Autorka se v obou částech snaží porovnat českou právní úpravu s úpravami jiných evropských zemí, a to s ohledem na možnosti, které v české právní úpravě chybí, přičemž některé z nich by (dle názoru autorky) stálo za úvahu do české právní úpravy začlenit. Podstatnou část své práce autorka věnuje rovněž sankcím za porušení povinností při hromadném propouštění a přechodu práv a povinností, neboť sankce v České republice považuje za kriticky nedostatečné. Autorka se snaží inspirovat se zahraničními právními úpravami a hledat řešení, která by české zaměstnavatele donutila obě úpravy účinně používat.

Závěry obou částí jsou vždy věnovány úvahám *de lege ferenda*, kde se autorka snaží stručně nastínit, jaká opatření by mohla být přijata, aby právní úprava přechodu práv a povinností, jakož i hromadného propouštění byla v souladu s evropskou úpravou a obsahovala osvědčené instituty některých zahraničních úprav, samozřejmě s ohledem na místní podmínky.

Summary

In her PhD thesis, the author deals with the legal regulation of transfer of undertaking (and the passage of the employees' rights and obligations it involves) and the frequent collective redundancy related to such transfers. Both sets of provisions dealing with these topics are embodied in the Czech Labour Code and are harmonised with the EU directives pertaining to these fields, specifically Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses (originally, Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses) and Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies.

The two directives mentioned above were already transposed to the Czech Labour Code in 2001 by means of an amendment adopted under No. 155/2001 Coll. As regards the rules governing collective redundancies, it can be stated, in substance, that the original regulation of 2001 remained unchanged and no response was thus made to the developments in European case-law or the needs of Czech employers and employees. The situation regarding transfers of undertakings (and the passage of rights and obligations they entail) is more favourable, as this area underwent some significant changes brought about by amendment No. 367/2011 Coll. to the Labour Code, effective from 1 January 2012.

The PhD thesis is divided into two parts – the first deals with passage of the employees' rights and obligations and the second with collective redundancy. Both parts have a similar structure. The author first provides a succinct summary of Czech law in this area. The thesis then focuses on various issues, especially in areas where (in the author's opinion) the Czech Republic has failed to use all the options offered by the relevant EU directives. In this part, the author deals in detail with certain key rulings of the EU Court of Justice and opinions presented by its Advocates General in the relevant

cases. The author refers especially to those rulings of the Court that have not been reflected in Czech laws.

In the author's opinion, in a number of cases the Czech legislature has failed to use all the opportunities provided by the European legislation. As regards transfers of undertakings (and the passage of employees' rights and obligations), the Czech legislation deviates in the very concept of this notion, where EU law is based on a transfer of an economic unit, while the Czech provisions use the concept of a transfer of activities or tasks, or their part. The thesis also addresses the employees' entitlement to terminate their employment before and after the transfer of the given undertaking, as well as transfers of collective agreements.

In the part dealing with collective redundancy, the author analyses, in particular, the Court's judgement in *Junk* and its impact on the provisions of the Labour Code, or more specifically, their inconsistency with said ruling and, in turn, with EU law.

In both parts of her thesis, the author attempts to compare the Czech legislation with laws of other European jurisdictions with regard to options missing in the Czech laws that might be desirable (in the author's opinion) to incorporate therein. The author also dedicates a major part of her paper to penalties for a breach of duties in collective redundancies and transfers of undertakings (and of the employees' rights and obligations), which are, in her opinion, absolutely insufficient in the Czech Republic. The author draws inspiration from foreign legislation and strives to find a solution that would force Czech employers to use both mentioned sets of provisions.

In the conclusion of both parts, the author describes considerations *de lege ferenda*, where she provides an insight into possible measures that could be adopted to harmonise the provisions on transfers of undertakings and collective redundancies with EU law and to incorporate in Czech laws tried-and-tested concepts used in various foreign regulations – naturally, with regard to local conditions.

Résumé

Dans sa thèse de doctorat, l'auteure traite de la réglementation liée au maintien du droit des travailleurs en cas de transfert d'entreprise et aux licenciements collectifs qui l'accompagnent régulièrement. Les deux textes législatifs sont présents dans le code du travail tchèque et sont harmonisés avec les directives européennes concernant ces questions, notamment la Directive du Conseil 2001/23/CE du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (initialement Directive du Conseil 77/187/CEE du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements) et la Directive du Conseil 98/59/CE du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

Les deux directives ont été incorporées dans le code du travail tchèque dès 2001, à travers une modification du code du travail, adoptée sous le numéro 155/2001 du Recueil. Pour ce qui est de la réglementation relative aux licenciements collectifs, on peut globalement dire que la version initiale de 2001 est restée maintenue sans modification dans le champ des licenciements collectifs, ne prenant ainsi en compte ni l'évolution de la jurisprudence européenne ni les besoins des employeurs et des salariés tchèques. Dans le domaine du maintien des droits des travailleurs, la situation est plus favorable, ce domaine ayant évolué suite à la modification du code du travail adoptée sous le numéro 367/2011 du Recueil et devenue effective au 1^{er} janvier 2012.

La thèse de doctorat est divisée en deux parties ; la première concerne le maintien des droits des travailleurs et la seconde les licenciement collectifs. Les deux parties sont composées de façon similaire. Tout d'abord, l'auteure fait un bref aperçu de la législation tchèque en la matière. Ensuite, les développements sont consacrés aux aspects problématiques, notamment dans les domaines dans lesquels (selon l'avis de l'auteure), la République tchèque n'a pas saisi toutes les opportunités ouvertes par les directives européennes dédiées. Dans cette partie, l'auteure présente dans le détail certaines décisions clés rendues par la Cour de justice de l'Union européenne et des

conclusions de ses avocats généraux concernant les affaires dont la Cour a été saisie en la matière. L'auteure souligne notamment ceux parmi les arrêts de la CJEU avec lesquels la législation tchèque n'est pas en conformité.

Selon l'avis de l'auteure, dans de nombreux cas, la législation tchèque n'a pas saisi l'opportunité de suivre la réglementation européenne. Pour ce qui est du maintien des droits, il s'agit de la conception même de cet institut, la réglementation européenne étant fondée sur le transfert de l'entité économique, tandis que la législation tchèque se base sur le transfert en tout ou en partie d'activités ou de missions. La possibilité pour le salarié de mettre fin à son contrat de travail avant et après le transfert d'entreprise, ainsi que le transfert de conventions collectives sont également exposés dans la thèse de doctorat.

Concernant les licenciements collectifs, l'auteure analyse notamment l'arrêt de la CJEU dans l'affaire *Junk* et son incidence sur les dispositions du code du travail, ainsi que les points de divergence qui peuvent y être décelés par rapport à cet arrêt et donc par rapport au droit européen.

Dans les deux parties, l'auteure cherche à comparer la législation tchèque à celle d'autres pays européens, en prenant notamment en compte les solutions qui manquent dans la législation tchèque et dont certaines (selon le point de vue de l'auteure), mériteraient d'y être intégrées. L'auteure consacre également une partie importante de sa thèse de doctorat aux sanctions s'appliquant en République tchèque en cas de non respect des obligations en matière de licenciements collectifs et de maintien des droits, sanctions qu'elle estime particulièrement insatisfaisantes. En s'inspirant de législations étrangères, l'auteure cherche les leviers qui obligerait les employeurs tchèques à utiliser les deux directives de manière effective.

Les conclusions des deux parties sont systématiquement consacrées aux réflexions *de lege ferenda*, l'auteure s'employant à esquisser brièvement les mesures qui pourraient être prises de façon à rendre la législation relative au maintien des droits ainsi qu'aux licenciements collectifs conforme à la réglementation européenne et à lui faire intégrer les instituts qui ont fait leurs preuves dans le droit d'autres pays, tout en prenant naturellement en compte le contexte local.

Použitá literatura

Zákonné předpisy

Česká republika. Zákon č. 26/2000 Sb. ze dne 22. února 2000, o veřejných dražbách. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 10, s. 306-324, ve znění pozdějších předpisů.

Česká republika. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241, ve znění pozdějších předpisů.

Česká republika. Zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 22. března 2012, občanský zákoník. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 33, s. 1026-1365, ve znění pozdějších předpisů.

EU. Směrnice Rady Evropské unie č. 59 ze dne 20. července 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (98/59/ES). In *Úřední věstník Evropské unie*. 1998, částka 225, svazek 3, s. 327-332. Dostupný z <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=URISERV:c10808>>.

EU. Směrnice Rady Evropské unie č. 23 ze dne 12. března 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (2001/23/ES). In *Úřední věstník Evropské unie*. 2001, částka 82, svazek 4, s. 98-103. Dostupný z <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0023:CS:HTML>>.

EU. Směrnice Rady Evropské unie a Evropského parlamentu č. 14 ze dne 11. března 2002 (2002/14/ES), kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. In *Úřední věstník Evropské unie*. 2002, částka 80, svazek 4, s. 219-223. Dostupný z

<<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0014:SK:HTML>> .

EU. Smlouva o fungování Evropské unie č. 326 ze dne 26. 10. 2012 (2012/C 326/1). In *Úřední věstník Evropské unie*. 2012, svazek 55, s. 1-407. Dostupný z <<http://eurlex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&qid=1438074106053&from=CS>>.

Finsko. Zákon č. 39 ze dne 19. prosince 1889, The Criminal Code of Finland. 1889, s. 212, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1889/en18890039.pdf>>.

Finsko. Zákon č. 55 ze dne 26. ledna 2001, Employment Contracts Act. 2001, s. 33, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: <<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>> .

Finsko. Zákon č. 334 ze dne 30. března 2007, Act on Cooperation within Undertakings. 2007, s. 19, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2007/en20070334.pdf>>.

Francie. Zákon č. 149 ze dne 29. srpna 2006, Code du travail. In *Journal officiel de la République française*. 2006, s. 2959, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>>.

Francie. Zákon č. 504 ze dne 14. června 2013, Loi de securisation d'emploi. In *Francouzský úřední věstník*. 2013, částka 138, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027546648&categorieLien=id>> .

Německo. Zákon ze dne 25. září 2001, Betriebsverfassungsgesetz. In *Bundesgesetzblatt*. 2001, s. 58, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: < <http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/> >.

Německo. Zákon ze dne 2. ledna 2002, Bürgerliches Gesetzbuch. In *Bundesgesetzblatt*. 2002, s. 433, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: < <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/index.html#BJNR001950896BJNE233805377> >

Německo. Zákon ze dne 25. srpna 1969, Kündigungsschutzgesetz. In *Bundesgesetzblatt*. 1969, s. 9, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: < <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> >.

Nizozemí. Zákon č. 223 ze dne 24. března 1976, Wet melding collectief ontslag. 1976, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0003026/geldigheidsdatum_29-07-2015>.

Nizozemí. Rozhodnutí ze dne 31. července 2012, Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2012. 2012, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: <<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2012-16614.html>>.

Norsko. Zákon č. 62 ze dne 17. června 2005, Act on Worker Protection and Working Environment. 2005, s. 74, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: <<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=92156>>.

Polsko. Zákon č. 141 ze dne 26. června 1974, Kodeks pracy. In *Dziennik ustaw polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*. 1974, částka 24, s. 153, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: < <http://isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU19740240141&type=3> >.

Rakousko. Zákon č. 459 ze dne 9. července 1993, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz. In *Bundesgesetzblatt*. 1993, s. 12, ve znění pozdějších předpisů.

Dostupný také z WWW:

<<https://static.boku.ac.at/br/Gesetze/avragtext.pdf>>.

Severní Irsko. Zákon č. 369 ze dne 13. září 2006, Collective Redundancies (amendment) Regulations. In *Statutory rules of Northern Ireland*. 2006, s. 1, ve znění pozdějších předpisů.

Dostupný také z WWW:

<<http://www.legislation.gov.uk/nisr/2006/369/made>>.

Slovensko. Zákon č. 311 ze dne 2. června 2001, zákonník práce. In *Zbierka zákonov*. 2001, částka 130, s. 3258-3320, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW:

<<http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/legislativa/pracovna-legislativa/zakonnik-prace.pdf>>

Spojené království. Zákon č. 52 ze dne 16. července 1992. In *Trade Union and Labour Relations/Consolidation Act*. 1992, s. 192, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>>.

Spojené království. Zákon č. 246 ze dne 6. února 2006, The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations. In *Statutory instruments*. 2006, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: <<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2006/246/contents/made>> .

Spojené království. Zákon č. 62 ze dne 8. ledna 2014, Act Terms and conditions of Employment – the Collective Redundancies (amendment) Regulations. In *Statutory instruments*. 2014, s. 9, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný také z WWW: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/16/pdfs/uksi_20140016_en.pdf>.

Česká soudní rozhodnutí

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3046/2013 ze dne 24. 9. 2014
Rozhodnutí Nejvyšší soud ČR sp.zn. 21 Cdo 753/2013 ze dne 22. 1. 2014
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 2911/2012 ze dne 4. 11. 2013
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 268/2012, ze dne 26. 3. 2013
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4030/2009 ze dne 9. 9. 2010.
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009, ze dne 14. 7. 2010
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3945/2008 ze dne 14. 1. 2010
Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1009/08 ze dne 8. 1. 2009
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2843/2006, ze dne 18. 9. 2007
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 250/2007, ze dne 25. 10. 2007
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2137/2004 ze dne 8. 3. 2005.
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 848/2005 ze dne 16. 9. 2005.
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 138/2003 ze dne 23. 5. 2003.
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001 ze dne 11. 4. 2002.
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 535/2000 ze dne 4. 1. 2000

Rozhodnutí SD EU a názory generálních advokátů k těmto rozhodnutím

Stanovisko Generálního advokáta *Pedra Cruz Villalona* k rozsudku SD EU C-426/11 ve věci *Alemo-Herron*, ze dne 19. 2. 2013
Rozsudek SD EU, sp. zn. C 108/10, ze dne 6. 9. 2011, ve věci *Ivana Scattolon*
Rozhodnutí SD EU, sp. zn. C-242/09, ze dne 21. 10. 2010, ve věci *Albron Catering*
Rozsudek SD EU, sp. zn. C-499/04, ze dne 9. 3. 2006, ve věci *Werhof*
Rozhodnutí SD EU, sp. zn. C-188/03, ze dne 17. 1. 2005, ve věci *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel*
Stanovisko Generálního advokáta *Tizzano* k rozsudku SD EU C-188/03 ve věci *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel*, ze dne 15. 7. 2004
Rozsudek SD EU, sp. zn. C 425/02, ze dne 11. 11. 2004, ve věci *Johanna Maria Boor narozena Delahaye*

Stanovisko Generálního advokáta Léger k rozsudku SD EU C 425/02 ve věci *Johanna Maria Boor narozena Delahaye*, ze dne 17. 6. 2004

Rozhodnutí SD EU, sp. zn. C-340/01, ze dne 20. 11. 2003, ve věci *Abler*

Rozhodnutí SD EU, sp. zn. C 4/2001, ze dne 6. 11. 2003, ve věci *Martin*

Stanovisko Generálního advokáta Alber k rozsudku SD EU C-4/01 ve věci *Serena Martin*, ze dne 17. 6. 2003

Rozhodnutí SD EU, sp. zn. C-172/99, ze dne 25. 1. 2001, ve věci *Oy Liikenne*

Rozhodnutí SD EU, sp. zn. C-13/95, ze dne 11. 3. 1997, ve věci *Süzen*

Rozhodnutí SD EU, sp. zn. C-171/94, ze dne 7. 3. 1996, ve věci *Merckxt*

Rozhodnutí SD EU, sp. zn. C-48/94, ze dne 19. 9. 1995, ve věci *Rygaard*

Rozhodnutí SD EU, sp. zn. C-392/92, ze dne 14. 4. 1994, ve věci *Schmidt*

Rozhodnutí SD EU, sp. zn. C-132/9, dne 16. 12. 1992, ve věci *Katsikas*

Rozhodnutí SD EU, sp. zn. C-209/91, ze dne 12. 11. 1992, ve věci *Rask*

Rozhodnutí SD EU, sp. zn. C-324/86, ze dne 10. 2. 1988, ve věci *Daddy's Dance Hall*

Rozhodnutí SD EU, sp. zn. C-24/85, ze dne 18. 3. 1986, ve věci *Spijkers*

Monografie

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír aj. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 215 s. ISBN 978-80-7478-825-3.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA Petr. *Přechod práv a povinností v pracovníprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze*, Právník 7/2015, s.571-581

McMULLEN, John. *Business transfers and employee rights*. [Rev. ed.]. London: Butterworths, poprvé vydáno 1998, aktualizace 2015. ISBN 978-040-6901-552.

RANDLOVÁ, Nataša; HŮRKA, Petr; HORÁČEK, Tomáš, BOROVEC, David aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele: komentář*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5.

RANDLOVÁ, Nataša a Michal VRAJÍK. Lze se vyhnout přechodu práv a povinností? *Praktická personalistika: odborný dvouměsíčník* [online]. Olomouc: ANAG, 2014-, (v ediční přípravě u nakladatelství). ISSN 2336-5072. Dostupné z: zatím nevydáno

RANDLOVÁ, Nataša; KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička? *Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblasti* [online]. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Práce, 2014, č. 5 [cit. 2015-07-28]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: <http://www.randls.com/Renderers/ShowMedia.ashx?id=ea821013-bff3-4407-bc63-9ed60efd881d>

RANDLOVÁ, Nataša. Přechod práv a povinností v praxi. *Právní rádce*. 1993-. Praha: Economia, a.s., 2012, (8): 10-11. ISSN 1210-4817. Dostupné také z: <http://www.randls.com/Renderers/ShowMedia.ashx?id=87b567fe-e275-44a9-a9e0-3857e7950a6b>

VYSOKAJOVÁ, Margerita, RANDLOVÁ, Nataša; HŮRKA, Petr; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 741 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-723-0.

Elektronické zdroje

Article 189 and seq, Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, [online] [cit. 2015-07-11].

Dostupné z: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>>.

BIS guidance; A guide to the 2006 TUPE Regulations (as amended by the Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014) for employees, employers and representatives, str. 36; [online] [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: <<http://www.berr.gov.uk/files/file20761.pdf>>.

E. GRANGIER „Employees’ rights on redundancy in France“, 13. 6. 2014 [online] [cit. 2014-03-26].

Dostupné z: <<http://www.globalworkplaceinsider.com/2014/06/employees-rights-on-redundancy-in-france/>>.

Fermeture Renault Témoignage d’un conciliateur social (Renault Industrie Belgique) [online] [cit. 2014-07-11].

Dostupné z:

<http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1998021332&table_name=loi>.

FRANCIS KESSLER - New legislation related to the protection of employment:“Loi portant securisation de l emploi. 20. 6. 2013 [online] [cit. 2015-03-26]. Dostupné z: <http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v_detail/id_3105/category_12/index.html>.

Global HR Law Guide 13. Collective Dismissals, země Belgium , Ius Laboris [online] [cit. 2014-07-11]. Dostupné z: <<http://www.globalhrlaw.com/global-hr-law-guide>>.

International Labour Organisation (ILO), Industrial and Employment Relationship department, Procedural requirement for collective dismissal for economic reasons, Netherlands 2012, [online] [cit. 2015-06-11]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org>>.

Ius Laboris Collective redundancies Guide, 2009, s. 40, [online] [cit. 2015-06-11]. Dostupné z: <http://www.iuslaboris.com/files/documents/Public%20Publications/2009_Publications/collective-redundancies-guide.pdf>.

Mire (Monitoring Innovative Restructuring in Europe), Lentic centre, Université de Liège, [online] [cit. 2014-07-11]. Dostupné z: <www.mire-restructuring.eu>.

Newsflash, Clays Engels – Consultation Procedure take longer [online] [cit. 2014-07-11]. Dostupný z: <www.claysengels.be>.

OECD Employment Protection Database, 2013, Encouraging employers in the Netherlands to hire and retain older worker, [online] [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en>.

OECD Netherlands. [online] [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <www.oecd.org/els/emp/Netherlands.pdf>.

Proposal for a Council Directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees rights in the event of transfer of undertakings, businesses or part of businesses COM(94) 300 final, 1. 10. 1994. [online] [cit. 2015-03-11]. Dostupné z: <http://europa.eu/rapid/press-release_P-94-50_en.htm>.

Rozhodnutí britského soudu UKEAT/0043/09 ze dne 19. dubna 2012, ve věci Seawell Ltd Ceva Freight; [online] [cit. 2015-02-18]. Dostupné z: <<http://www.employmentappeals.gov.uk/Public/results.aspx>>.

Rozhodnutí německého soudu 8 AZR 305/05, ze dne 13.7. 2006 [online] [cit. 2015-07-18]. Dostupné z: <<http://lexetius.com/2006,2509>>.

Transfer of Undertakings (Protection of Employment Regulations 2006) – Government Response [online] [cit. 2015-07-26]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236932/bis-13-1023-transfer-of-undertakings-protection-of-employment-regulations-2006-government-response-to-consultation.pdf>.

V/1451/98 – EN; Part I: Report on the study of the system of sanctions applied when Member States transpose the provisions of Directives 75/129 and 92/65 on collective redundancies, s. 5. [online] [cit. 2015-06-11]. Dostupné z: <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D2480%26langId%3Den&ei=ednDU_mzL6jE7AaCvYCoCA&usq=AFQjCNEBYInfZ7w8-YewpZbwK_UdXhoJbw&bvm=bv.70810081,d.ZGU>.

Další literatura, ke které bylo přihlíženo

BARANCOVÁ, Helena aj. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2013, 227 s. Slovenské zborníky. ISBN 978-80-7380-443-5.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 356 s. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-554-0.

FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2010, 106 s. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-088-0.

HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7263-857-4.

JOUZA, Ladislav. *Průvodce skončením pracovního poměru*. Praha: BMSS-Start, 2007, 79 s.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 172 s. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.