

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 sbližování 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 sbližování 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 sbližování 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 částí. 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.