

ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS  
IURIDICA No 353

SPISY PRÁVNICKÉ FAKULTY  
MASARYKOVY UNIVERZITY

řada teoretická  
Svazek č.353

# **SOCIÁLNÍ OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI RESTRUKTURALIZACI PODNIKŮ**

**Zdeňka Gregorová**

MASARYKOVA UNIVERZITA  
BRNO, 2009

*Recenzenti:*

*prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.  
JUDr. Ing. Petr Machálek, Ph.D.*

*Monografické dílo je publikováno jako výsledek dílčího řešení výzkumného záměru Právnické fakulty Masarykovy univerzity č. 0086 „Evropský kontext vývoje českého práva po roce 2004“.*

© Zdeňka Gregorová, 2009  
© Masarykova univerzita, 2009

ISBN 978-80-210-4984-0

## OBSAH

<b>Úvod</b>	<b>6</b>
<b>1. Sociální ochrana zaměstnanců při převodu podniku a podnikání</b>	<b>7</b>
1.1 Směrnice Rady č. 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977	7
1.2 Směrnice Rady č. 98/50/ES ze dne 29. 6. 1998	14
1.3 Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001	16
1.4 Česká právní úprava převodu podniku a podnikání	20
<b>2. Sociální ochrana zaměstnanců při hromadném propouštění</b>	<b>31</b>
2.1 Směrnice Rady č. 75/129/EHS ze dne 17. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění	31
2.2 Směrnice Rady č. 92/56/EHS ze dne 24. června 1992, doplňující směrnici č. 75/129 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění	35
2.3 Směrnice Rady č. 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění	37
2.4 Česká právní úprava hromadného propouštění	44
<b>3. Sociální ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele</b>	<b>48</b>
3.1 Směrnice č. 80/987 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele	48
3.2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/74/ES	58
3.3 Česká právní úpravy sociální ochrany zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele	62
<b>Závěr</b>	<b>66</b>
<b>Přehled rozhodnutí Evropského soudního dvora</b>	<b>67</b>
<b>Seznam literatury</b>	<b>72</b>

## SOCIÁLNÍ OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI RESTRUKTURALIZACI PODNIKŮ

### Úvod

S rozvojem společného trhu a postupným poznáním, že tento rozvoj společného trhu sám o sobě nevyřeší otázky sociální povahy, se v éře „zlatého věku“ evropské sociální politiky věnuje velká pozornost sociální ochraně zaměstnanců, kteří mohou být dotčeni změnami ve struktuře podniků, které nastávají v důsledku ekonomických změn. Mezi směrnicemi, které se zabývají sociální ochranou zaměstnanců, mají základní význam směrnice týkající se převodů podniků. Úpravou obsaženou ve směrnicích má být zajištěno to, aby postavení zaměstnanců v případě změn na straně zaměstnavatele bylo zachováno zejména tak, že jim bude umožněno pokračovat v zaměstnání s novým zaměstnavatelem. Účelem těchto směrnic je zajistit, aby restrukturalizace podniků uvnitř společného trhu nepůsobila negativně na zaměstnance v dotčených podnicích.<sup>1</sup> Současně je také vyslovován názor, že tyto úpravy se pokoušejí harmonizovat právní stav mezi členskými státy účastnými na společném trhu zejména s ohledem na problematiku nákladů.<sup>2</sup> Daná problematika je aktuální i vzhledem k ekonomickým podmínkám současnosti, protože finanční a ekonomická krize, která postihla společnost, se velmi výrazně promítá do obchodního světa, dochází k výraznějšímu propouštění zaměstnanců, podniky zanikají, popřípadě se různým způsobem slučují či rozdělují a v neposlední řadě dochází samozřejmě i k úpadkům, které se rovněž promítají do sociálního postavení zaměstnanců.<sup>3</sup> V práci jsou zkoumány směrnice zabývající se jednotlivými otázkami spadajícími pod obecnější pojem „restrukturalizace podniků“, jinými slovy řečeno, jsou zkoumány dopady související se změnami v zaměstnavatelských subjektech, které mohou mít zejména sociální dopady na zaměstnance. Postupně bude věnována pozornost následkům převodů podniků a podnikání, následkům hromadného propouštění zaměstnanců a následkům vyvolaným platební neschopností zaměstnavatele. Uvedená problematika bude vždy zkoumána z pohledu komunitárního práva včetně jeho dotváření rozhodovací praxí Evropského soudního dvora a následně bude věnována pozornost implementaci směrnic upravujících zkoumanou problematiku do českého právního řádu a především do českého pracovního práva. Uvedená práce je zpracována v rámci výzkumného záměru Právnické fakulty Masarykovy univerzity „Evropský kontext vývoje českého práva po roce 2004“.

<sup>1</sup> Obdobně Blanpain, R., *European Labour Law*, Kluwer Law International, Hague 2006, s.597

<sup>2</sup> Tak např. Delfino, M. and Trojsi, A., *The influence of European Community Law concerning Transfer of Undertakings on National Systems*, citováno podle [http://www.oidlass.org/attivita/pontignano/pont\\_pontrel.doc](http://www.oidlass.org/attivita/pontignano/pont_pontrel.doc) ze dne 9. 2. 2007

<sup>3</sup> Stejně i Hrdličková, A., *Ochrana práv zaměstnanců v evropské judikatuře při strukturálních změnách zaměstnavatele*, in Dávid, R., Neckář, K., Sehnálek, D. (editors): *COFOLA 2009: the Conference Proceedings*, 1. edition, MU, Brno 2009, dostupné z [www.law.muni.cz](http://www.law.muni.cz)

# 1. SOCIÁLNÍ OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI PŘEVODU PODNIKU A PODNIKÁNÍ

## 1.1 Směrnice Rady č. 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977

První úpravou, která v evropském hospodářském prostoru řešila dopady transformace podniků na zaměstnance, byla směrnice č. 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo části podniků (dále jen „směrnice č. 77/187/EHS“), přijatá v době tzv. „zlatého věku“ komunitárního pracovního práva. Spolu se směrnicemi č. 75/129/EHS o sblížování právních předpisů členských států o hromadném propouštění a č. 80/987/EHS o sblížování právních předpisů členských států o zachování nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele tak představují trojici směrnic, které se zabývají sociálně právními následky změn v ekonomickém prostředí, dopady různých podnikatelských aktivit týkajících se restrukturalizace podniků. Význam a zejména dopady úpravy dané směrnicí č. 77/187/EHS do národních právních úprav je patrný i z toho, že se k ní váže nejrozsáhlejší judikatura Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“)<sup>4</sup> z celé škály pracovněprávních úprav.

Směrnice č. 77/187/EHS byla vydána na základě čl. 100 (nyní čl. 94) Smlouvy o založení Evropských společenství (dále jen „Smlouva ES“) k tomu, aby byla zajištěna ochrana zaměstnanců při změnách zaměstnavatele, zejména pak aby byla zajištěna jejich práva. Účel směrnice je velmi precizně vymezen v jednom z pozdějších rozhodnutí, v němž ESD vyslovil, že *„směrnice zajišťuje ochranu pracovníků proti možným nepříznivým následkům, které by jim mohly vzniknout ze změn ve struktuře podniků vyvolaných ekonomickými trendy na národní a komunitární úrovni prostřednictvím mimo jiné převodů podniků, podnikání nebo částí podnikání jiným zaměstnavatelům jako důsledek převodů nebo fúzí“*.<sup>5</sup>

Rozhodující úpravou je vymezení věcného rozsahu směrnice v čl. 1, podle něhož se vztahuje na převod podniku, podnikání nebo částí podnikání na jiného zaměstnavatele jako výsledek právního převodu nebo sloučení (splynutí), pokud převáděný podnik, podnikání nebo část podnikání se nacházejí na území, na které se vztahuje Smlouva ES. Směrnice se nevztahuje na námořní lodi. Tato poměrně strohá úprava byla velmi podstatně rozšířena judikaturou ESD, která v pozitivním i negativním smyslu věcný rozsah směrnice doplnila a poskytla i výkladová pravidla pro posouzení otázky, zda je nutno konkrétní případ zahrnout pod pojem „právní převod podniku“.

<sup>4</sup> K této směrnici existuje přibližně padesát rozhodnutí ESD a většina z nich přežila i zrušení této směrnice následnou úpravou a je použitelná i při současné úpravě.

<sup>5</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-298/94 (Annette Henke proti Gemeinde Schierke, Verwaltungsgemeinschaft „Brocken“), CELEX 61994J0298

Z dikce citovaného ustanovení a zejména pak z následných rozhodnutí ESD lze dovodit, že převod se musí týkat podniku (části podniku), který je funkční a je v provozu. ESD upřesnil, že směrnice č. 77/187/EHS předpokládá „převod fungujícího podniku a pro posouzení tohoto účelu musejí být zohledněny všechny faktické okolnosti doprovázející transakci včetně i např. dočasného uzavření podniku a skutečnosti, že tam v době převodu nebyli žádní zaměstnanci, ačkoliv tyto skutečnosti samy nemohou vyloučit aplikovatelnost směrnice, zvláště v případě sezónního podnikání“.<sup>6</sup> V dalších rozhodnutích byla zdůrazněna ta okolnost, že se musí jednat o skutečně fungující podnik – „aby se posoudilo, zda takový převod nastal či ne, je nezbytné posoudit, zda – s ohledem na všechny skutečnosti charakterizující transakci – s podnikem bylo naloženo jako s fungujícím podnikem, což je signalizováno mimo jiné skutečností, že jeho působení skutečně pokračuje nebo je obnoveno novým zaměstnavatelem se stejnými nebo podobnými činnostmi.“<sup>7</sup> Pojem „funkční podnik“ jako předmět převodu je zdůrazněn i v dalších rozhodnutích s tím, že převáděný podnik musí zachovat svou identitu, což lze konstatovat z toho, že „činnosti, které tento podnik vykonával, jsou vykonávány nebo pokračují u nové právnické osoby se stejnými nebo obdobnými činnostmi“.<sup>8</sup> „Funkční podnik“ jako předmět převodu však neznamená výlučně subjekt, který provozuje ekonomické činnosti za účelem dosažení zisku, ale i takový, který působí bez ohledu na zisk.<sup>9</sup>

Negativní rámec aplikace směrnice č. 77/187/EHS stanovil ESD tak, že se „nevztahuje na převod podniku, podnikání nebo části podniku, kde byl převádějící prohlášen za platebně neschopného a podnik nebo podnikání tvoří část konkurzní podstaty nesolventního<sup>10</sup> převádějícího. Členské státy však mohou aplikovat principy směrnice na takový převod na základě vlastní iniciativy.“<sup>11</sup> Současně však dovodil, že „pouhá skutečnost, že převod byl realizován poté, co převádějící pozastavil placení svých dluhů, není způsobilá vyloučit převod z aplikace směrnice“.<sup>12</sup> K negativnímu vymezení věcného rozsahu směrnice významně přispělo i rozhodnutí ESD ve věci Henke v Gemeinde Schierke, v němž ESD vyslovil, že „pojem převod podniku, podnikání nebo části podnikání se nevztahuje na převod administrativních funkcí z obecního zastupitelstva na seskupení založené určitým počtem zastupitelstev“, což i zobecnil tak, že „směrnice se nevztahuje na reorganizaci struktur veřejné správy nebo převod

<sup>6</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-287/86 (Landorganisationen i Danmark proti Ny Moelle Kro), CELEX 61986J0287

<sup>7</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-24/85 (Jozef Maria Antonius Spijkers proti Gebroeders Benedik Abattoir CV a Alfred Benedik en Zonen BV), CELEX 61985J0024

<sup>8</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-29/91 (Dr Sophie Redmont Stichting proti Hendrikus Bartol and Others), CELEX 61991J0029

<sup>9</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-382/92 (Commission of the EC proti United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland), CELEX 61992J0382

<sup>10</sup> Obdobně i Sargeant, M., New Transfer Regulations, The Industrial Law Journal, sv. 31, č. 1/2002, s. 39

<sup>11</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-135/83 (H. B. M. Abels proti The Administrative Board of the Bedrijfsvereniging), CELEX 61983J0135; stejně i rozhodnutí ve věci C-186/83 (Arie Botzen and others proti Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV), CELEX 61983J0186

<sup>12</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-105/84 (Hans Erik Mikkelsen proti A/S Danmols Inventar, in liquidation), CELEX61984J0105



*administrativních funkcí mezi orgány veřejné správy*“.<sup>13</sup> Rozsah vyloučení v tomto případě je však omezený, což vyplývá z dalších rozhodnutí ESD.<sup>14</sup> Negativní rámec je vymezen i ve vztahu k účinnosti směrnice pro příslušný členský stát, a to tak, že „*směrnice nemůže být aplikována ve vztahu k převodu podniku, který se realizoval dříve, než směrnice začala být účinná pro příslušný členský stát*“.<sup>15</sup>

Pod pojem „převod podniku“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice č. 77/187/EHS jsou zařazovány i případy, kdy podnikání prováděl nájemce v prostorách vlastníka podniku a po ukončení nájmu vlastník prodal podnik osobě třetí. Zahrnutí pod aplikaci směrnice je podle rozhodnutí ESD nezbytné, jestliže „*osoba třetí obnoví činnost, která byla přerušena po skončení nájmu, byť s polovičním pracovním kolektivem než byl zaměstnán v podniku dřívějším nájemcem za předpokladu, že předmětný podnik zachová svou identitu*“.<sup>16</sup> Věcný rozsah aplikace směrnice byl ESD vykládán opravdu extenzivně, o čemž svědčí i případ, kdy vyslovil, že „*výraz právní převod zahrnuje situaci, v níž státní orgán rozhodne ukončit podporu placenou právníkovi osobě jako důsledek toho, že činnosti této osoby jsou plně a definitivně ukončeny, a převést ji na jinou právní osobu s podobným účelem*“.<sup>17</sup> Směrnice je aplikována i tehdy, jestliže jeden podnikatel smluvně převádí na jiného podnikatele povinnost zajistit péči o zaměstnance, byť původně prováděl takové činnosti ve vlastní režii<sup>18</sup> a vlastními zaměstnanci.<sup>19</sup> Pro aplikaci směrnice není podle závěru ESD ani rozhodující, zda se jedná o hlavní činnosti zajišťované podnikatelem anebo o pomocné činnosti, dokonce i bez úzké vazby na předmět činnosti. V tomto rozhodnutí ESD velmi extenzivně vyložil, že „*pro aplikaci směrnice není rozhodná ani skutečnost, že převod činností není doprovázen převodem materiálních prostředků, pokud však převáděná činnost zachová svou identitu, což je indikováno zejména skutečným pokračováním nebo vykonáváním stejných nebo podobných činností novým zaměstnavatelem*“.<sup>20</sup>

Přes extenzivní výklad pojmu převod podniku, podnikání nebo části podnikání, lze přesto v rozhodování ESD pozorovat určité sjednocování a i částečné omezování tohoto

<sup>13</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-298/94 (Annette Henke proti Gemeinde Schierke, Verwaltungsgemeinschaft „Brocken“), CELEX 61994J0298

<sup>14</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-175/99 (Didier Mayeur proti Association Promotion de l'Information Messine), CELEX 61999J0175, který se týkal toho, že nezisková organizace, zajišťující publicitu pro město Metz, byla převzata městem; rozhodnutí ve věci C-343/98 (Renato Collino, Luisella Chiappero proti Telecom Italia SpA), CELEX 61998J0343, který se týkal státního subjektu působícího v telekomunikačních službách, jenž byl převeden do soukromé společnosti. Obdobně i Sargeant, M., New Transfer Regulations, The Industrial Law Journal, sv. 31, č. 1/2002, s. 39

<sup>15</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-336/95 (Pedro Burdalo Trevejo and Others proti Fondo de Garantía Salarial) CELEX 61995J0336

<sup>16</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-101/87 (Bork International A/S, in liquidation proti Birger E. Petersen a další), CELEX 61987J0101

<sup>17</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-29/91 (Dr Sophie Redmond Stichting proti Hendrikus Bartol and Others), CELEX61991J0029

<sup>18</sup> V předmětné věci se jednalo o to, že podnikatel se dohodl s jiným podnikatelem, že ten bude provozovat kantýnu pro stravování zaměstnanců, kterou dříve provozoval sám; srovnej rozhodnutí ve věci C-209/91 (Anne Watson Rask and Kirsten Christensen proti ISS Kantineservice A/S), CELEX 61991J0209

<sup>19</sup> V předmětné věci dokonce činnosti, které byly smluvně převedeny na jiný subjekt, vykonávala u převádějícího pouze jedna zaměstnankyně; rovněž rozhodnutí ve věci C-392/92 (Christel Schmidt proti Spar- und Leihkasse der früheren AEmter Bordesholm, Kiel und Cronshagen), CELEX 61992J0392

<sup>20</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-392/92 (Christel Schmidt proti Spar- und Leihkasse der früheren AEmter Bordesholm, Kiel und Cronshagen), CELEX 61992J0392

pojmu. Uvedená tendence se projevila zejména v rozhodovací praxi ESD v 90. letech a vyústila potom i v změnu směrnice č. 77/287/EHS. V rozhodnutích ESD se začíná objevovat pojem „hospodářská jednotka“, která zachovává svou identitu, je stabilní a její činnost není omezena na jednu konkrétní smluvně sjednanou práci.<sup>21</sup> Postupně je tento pojem i definován tak, že se jedná o „organizované seskupení osob a majetku způsobilé k ekonomické aktivitě, sledující cíl, který má být splněn.“<sup>22</sup> Nalezneme i další rozvedení pojmu „hospodářská jednotka“. ESD vyslovil, že „pouhá skutečnost, že činnost prováděná starým a novým zaměstnavatelem je podobná, neospravedlňuje závěr, že hospodářská jednotka byla převedena. Jednotka nemůže být omezena na činnost jí svěřenou. Její identita se vynořuje z ostatních faktorů jako je její pracovní síla, řídicí personál, způsob, jímž je organizována, její operační metody, popřípadě i zdroje jí dostupné.“<sup>23</sup> Je tedy patrné, že ESD zase svůj extenzivní výklad zúžil a pod aplikaci směrnice začal zahrnovat pouze případy, kdy je převáděna hospodářská jednotka jako seskupení osob a majetku. Tento proces omezování pojmu však není stabilní, protože lze nalézt i rozhodnutí, která připouštějí, že o „hospodářskou jednotku“ se může jednat i tehdy, nestliže není podložena hmotnými či nehmotnými prostředky a spočívá pouze seskupení osob, které stabilně vykonává určitou společnou aktivitu.<sup>24</sup>

V rozhodnutích ESD se promítla i nezbytnost posoudit aplikaci směrnice na převody podnikání, nebo částí podnikání mezi mateřskou právnickou osobou a jejími dceřinými společnostmi. ESD jednoznačně dovedil, že nelze použít takový postup (s aplikací zejména soutěžního práva), který by z aplikace směrnice vyloučil převod mezi dvěma společnostmi ve stejné skupině. Takový přístup by byl – podle závěru ESD – „přesně v rozporu s cíli směrnice, jimiž je zajistit, pokud je to možné, že práva zaměstnanců jsou zachována v případě změny zaměstnavatele tím, že jim dovolují zůstat v zaměstnání s novým zaměstnavatelem za podmínek sjednaných s převádějícím“.<sup>25</sup>

Směrnice dále vymezuje pojem „převádějící a přejímající“ a také pojem „představitel zaměstnanců“. Podle čl. 2 směrnice se „převádějícím“ rozumí fyzická nebo právnická osoba, která z důvodu převodu ve smyslu čl. 1 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, podnikání nebo částí podnikání. „Přejímajícím“ se potom rozumí každá fyzická nebo právnická osoba, která se z důvodu převodu ve smyslu čl. 1 směrnice

<sup>21</sup> Srovnaj rozhodnutí ve věci C-48/94 (Ole Rygaard proti Stroe Moelle Akustik A/S), CELEX 61994J0048

<sup>22</sup> Srovnaj rozhodnutí ve spojených věcech C-173/96 a C-247/96 (Francisca Sánchez Hidalgo and Others proti Asociación de Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva – C-173/96; Horst Ziemann proti Ziemann Sicherheit GmbH – C-247/96), CELEX 61996J0173; stejně i rozhodnutí ve spojených věcech C-127/96, C-229/96 a C-74/97 (Francisco Hernández Vidal SA proti Prudencia Gómez Perez a další – C-127/96; Friedrich Santner proti Hoechst AG – C-229/96; Mercedes Gómez Montaña proti Claro Sol SA – C-74/97), CELEX 61996J0127

<sup>23</sup> Srovnaj rozhodnutí ve věci C-175/99 (Didier Mayeur proti Association Promotion de l'Information Messine), CELEX 61999J0175

<sup>24</sup> Toto pojetí se objevuje zejména v souvislosti se zajišťováním určitých služeb – čištění, dealerství apod.), srovnaj rozhodnutí ve věci C-13/95 (Ayse Süzen proti Zehacker Gebäudereinigung a další), CELEX 61995J0013, spojené věci C-171/94 a C-172/94 (Albert Merckx (C-171/94) and Neuhuys (172/94) proti Ford Motors Company Belgium SA), CELEX 61994J0171, ale i nověji rozhodnutí ve věci C-51/00 (Temco Service Industries SA proti Samir Imzilyen a další), CELEX 62000J0051

<sup>25</sup> Srovnaj rozhodnutí ve věci C-234/98 (G.C. Allen and Others proti Amalgamated Construction Co. Ltd), CELEX 61998J0234

stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, podnikání nebo části podniku. Představiteli zaměstnanců se potom rozumí ti, o nichž to stanoví právní předpisy členského státu nebo jejich postavení vyplývá z praxe členského státu. Do tohoto pojmu se však nezahrnují členové správních, řídicích nebo kontrolních orgánů společností, kteří v těchto orgánech reprezentují zaměstnance v příslušném členském státu.

Rozhodující úpravou je vymezení důsledků převodu na pracovněprávní vztahy, které je upraveno v čl. 3 směrnice a je doprovázeno bohatou judikaturou. Z ustanovení čl. 3 odst. 1 směrnice vyplývá, že z důvodu převodu přecházejí práva a povinnosti převádějího subjektu, která vyplývají z pracovní smlouvy nebo z pracovního vztahu existujících k datu převodu ve smyslu čl. 1, na přejímající subjekt. Členské státy mají možnost stanovit, že vedle přejímajícího bude i převádějíci subjekt po datu převodu dále odpovídat za závazky, které vznikly z pracovní smlouvy nebo pracovního vztahu. Důležité je, že přejímající subjekt pokračuje také v dodržování lhůt a podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě ve stejných lhůtách, které se podle kolektivní smlouvy vztahovaly na převádějíciho, a to až do data skončení kolektivní smlouvy nebo do data uplynutí účinnosti kolektivní smlouvy, případně do data nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy. Členské státy jsou však oprávněny omezit dobu, po kterou je přejímající povinen dodržovat ujednání a lhůty z kolektivní smlouvy; tato doba však nesmí být kratší než jeden rok. Podle čl. 3 odst. 3 směrnice jsou z přechodu práv a povinností určité okruhy práv a povinností vyloučeny. Nepřecházejí tak práva zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní dávky, které vznikají na základě doplňkového podnikového nebo mezipodnikového důchodového systému mimo základní systém sociálního zabezpečení v členských státech. I v tomto případě však členské státy mají přijmout opatření, které jsou nezbytná pro ochranu těchto práv zaměstnanců.

Jak již bylo uvedeno výše, odstavec 3 směrnice je doprovázen bohatou judikaturou ESD, jíž jsou upřesňovány a vykládány rozhodující pojmy. Velmi významným rozhodnutím ESD je rozhodnutí, které vymezuje pojem „datum převodu“ tak, že *„je to datum, kdy odpovědnost pečovat jako zaměstnavatel o podnikání převáděné jednotky se posunula z převádějíciho na přejímajícího. Toto datum je konkrétní bod v čase, který nemůže být přesunut na jiné datum vůlí převádějíciho nebo přejímajícího“*.<sup>26</sup> Objektivní určení data převodu zdůrazňuje citované rozhodnutí i tím, že vylučuje vůli stran převodu podniku, jíž by chtěly ovlivnit časový okamžik, kdy dotčené pracovněprávní vztahy přejdou z převádějíciho na přejímajícího. Chápání data převodu jako objektivně stanoveného časového okamžiku, který nelze ovlivnit vůli stran, bylo vzhledem k řadě pochybností zdůrazněno i v dřívějších rozhodnutích: *„pracovní smlouvy a pracovní vztahy mezi převádějícím a zaměstnanci, kteří jsou zaměstnání v převáděném podniku, existující k datu převodu jsou automaticky převedeny z převádějíciho na přejímajícího pouhou skutečností převodu podniku přes opačný záměr převádějíciho nebo přejímajícího a i přesto, že přejímající odmítne plnit své povinnosti. Navíc převod pracovních smluv*

<sup>26</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-478/03 (Celtec Ltd proti John Astley a další) CELEX 62003J0478

a pracovních vztahů nezbytně nastává datem převodu podniku a nemůže být posunut na jiné datum projevem vůle převádějícího nebo přejímajícího.<sup>27</sup> Tento závěr, jak zdůrazňují rozhodnutí, je považován za základní prvek ochrany zaměstnanců, který směrnice stanoví.

Z uvedeného vyplývá, že realizaci přechodu práv a povinností nemohou ani převádějící ani přejímající ovlivnit projevem své vůle. Na druhou stranu ale směrnice jednoznačně podporuje svobodnou vůli dotčených zaměstnanců, kteří naopak, pokud s přechodem pracovních vztahů na přejímající subjekt nesouhlasí, mohou proti přechodu protestovat nebo se mohou svobodně rozhodnout, že nebudou pokračovat v pracovním vztahu s novým zaměstnavatelem po převodu podniku. ESD v takovém případě připouští, že může zůstat zachován pracovní vztah s převádějícím subjektem (přechod práv a povinností se neuskuteční).<sup>28</sup> Členským státům není ukládána povinnost (ale směrnice tomu na druhé straně nebrání), aby upravily, respektive stanovily, že v případě rozhodnutí zaměstnance nepokračovat v pracovním vztahu s přejímajícím mají být zachovány pracovní vztahy s původním převádějícím.<sup>29</sup> ESD však také dovozuje, že ze směrnice, byť chrání svobodné rozhodnutí zaměstnance protestovat proti převodu nebo nepokračovat v pracovním vztahu s přejímajícím, nelze dovodit, že by se zaměstnanec mohl vzdát práv, která jsou mu přiznána ustanoveními směrnice, i kdyby mu nepříznivé následky vznikající ze vzdání se práv byly kompenzovány takovými výhodami, které by ve svém celku neznamenal zhoršení jeho postavení.<sup>30</sup>

Ze směrnice je judikaturou jednoznačně dovozován kompletní přechod práv a povinností z pracovních vztahů z převádějícího na přejímajícího. Tento soubor práv a povinností však zahrnuje jen závazky převádějícího, které v těchto vztazích vznikly před datem převodu.<sup>31</sup> Po datu převodu a v důsledku převodu podniku je „převádějící zproštěn všech povinností (závazků) vznikajících z pracovní smlouvy nebo z pracovního vztahu, dokonce když pracovníci zaměstnaní v podniku nesouhlasili nebo protestovali“.<sup>32</sup> Výjimkou ze skutečnosti, že na převádějícím po datu převodu nezůstávají žádné závazky, je situace, kdy členský stát ve smyslu čl. 3 odst. 1 upravil vedle odpovědnosti přejímajícího i odpovědnost převádějícího, a to jako odpovědnost společnou.

<sup>27</sup> Srovnaj rozhodnutí ve věci C-305/94 (Claude Rotsart de Hertaing proti J.Benoit SA, in liquidation and I.G.C. Housing Service SA) CELEX 61994J0305; stejně i rozhodnutí ve věci C-362/89 (Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and Others proti Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA a další) CELEX 61989J0362

<sup>28</sup> Srovnaj rozhodnutí ve spojených věcech (C-171/94 Merckx a C-172/94 Neuhuys proti Ford Motors Company Belgium SA) CELEX 61994J0171; obdobně i rozhodnutí ve věci C-399/96 (Europiéces SA, in liquidation proti Wilfried Sanders) CELEX 61996J0399 a rozhodnutí ve věci C-51/00 (Temco Service Industries SA proti Samir Imziylen a další) CELEX 62000J0051

<sup>29</sup> Srovnaj rozhodnutí ve věci C-362/89 (Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and Others proti Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA a další) CELEX 61989J0362; stejně i rozhodnutí ve spojených věcech C-132/91 (Grigorios Katsikas proti Angelos Konstantinidis), C-138/91 (Uwe Skreb proti PCO Stauereibetrieb Paetz & Co.) a C-139/91 (Gunther Schroll proti PCO Stauereibetrieb Paetz & Co.) CELEX 61991J0132

<sup>30</sup> Srovnaj rozhodnutí ve věci C-324/86 (Mr Kim Erik Tellerup proti Daddy's Dance Hall A/S) CELEX61986J0324

<sup>31</sup> Srovnaj rozhodnutí ve věci C-135/83 (H.B.M. Abels proti The Administrative Board of the Bedrijfsvereniging Voor de Metaalindustrie) CELEX 61983J0135

<sup>32</sup> Srovnaj rozhodnutí ve spojených věcech C-144/87 (Harry Berg proti Ivo Martin Besselsen) a C-145/87 (Johannes Theodorus Maria Busschers proti Ivo Martin Besselsen) CELEX 61987J0144

Dalším klíčovým ustanovením směrnice je článek 4, který vylučuje, aby převod podniku, podnikání nebo části podnikání sám o sobě zakládal důvod pro propuštění převádějícím nebo přejímajícím subjektem. Samozřejmě ustanovení směrnice nebrání v propuštění, které může nastat z důvodů ekonomických, technických nebo organizačních, vyvolávajících změny v pracovní síle. Členské státy mohou vyloučit aplikaci tohoto článku na některé kategorie zaměstnanců, které nejsou chráněny proti propuštění. V odstavci 3 tohoto článku je konstruována odpovědnost zaměstnavatele pro případ, že pracovní smlouva nebo pracovní vztah jsou skončeny, protože převod ve smyslu čl. 1 vyvolal podstatné změny v pracovních podmínkách v neprospěch zaměstnance.

Článek 4 směrnice není doplňován příliš vysokým počtem rozhodnutí ESD, najdeme zde však rozhodnutí podstatná. Rozhodovací praxe ESD konstituovala v těchto rozhodnutích širší pohled na okruh zaměstnanců, jichž se poskytovaná ochrana dotýká. Směrnice samozřejmě primárně chrání zaměstnance, jejich pracovněprávní vztah existoval v době převodu a jeho existence musí být posouzena v souladu s národním právem. Současně však ESD pod ochranu směrnice – s ohledem na její základní účel, tj. j. ochranu před propuštěním v důsledku převodu – zařazuje i zaměstnance, „jejichž pracovní smlouva nebo pracovní vztah byly skončeny s účinkem od data předcházejícího datu převodu“. *Tito zaměstnanci „musí být stále považováni za zaměstnané v podniku k datu převodu s tím důsledkem, že závazky zaměstnavatele k nim automaticky přecházejí z převádějícího na přejímajícího. Ke zjištění, zda zaměstnanci byli propuštěni čistě jako důsledek převodu, je nezbytné zohlednit všechny objektivní okolnosti, za nichž se propuštění uskutečnilo, zejména skutečnost, že propuštění nabylo účinnosti k datu blízkému datu převodu a že zmínění zaměstnanci byli opět přijati přejímajícím subjektem.“*<sup>33</sup>

V článku 5 směrnice upravuje postavení představitelů zaměstnanců v souvislosti s převodem podniku. Jejich ochrana musí být zachována, i když jejich funkční období v důsledku převodu podniku skončilo.

Článek 6 směrnice zakotvuje právo zaměstnanců na informace a projednání ve vztahu k převodu podniku. Povinnost informovat představitele dotčených zaměstnanců má jak převádějí, tak i přejímající subjekt. Obsahem informace jsou důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance, opatření přijatá ve vztahu k zaměstnancům. Převádějí subjekt musí tyto informace poskytnout zástupcům svých zaměstnanců v „dobrém“ čase před realizací převodu, stejně tak i převádějí, který rovněž musí v předstihu (v „dobrém“ čase) informovat zástupce svých zaměstnanců. Ve vztahu k přejímajícímu je časové určení povinnosti informovat konkretizováno tak, že v každém případě dříve než budou jeho zaměstnanci přímo dotčeni na svých pracovních podmínkách a zaměstnáni v důsledku převodu. V případě, že převádějí nebo přejímající

<sup>33</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-101/87 (Bork International A/S proti Birger E. Petersen) CELEX 61987J0101; ke stejnému závěru dospěl ESD ve věci C-319/94 (Jules Dethier Équipement SA proti Jules Dassy) CELEX 61994J0319

plánuje nějaká opatření ve vztahu ke svým zaměstnancům, má tyto otázky konzultovat s představiteli zaměstnanců v dobrém předstihu před těmito opatřeními tak, aby bylo dosaženo shody. V souvislosti s plněním povinnosti informovat a konzultovat rozhodoval ESD zejména na návrh Komise ES případy nedostatečného promítnutí těchto ustanovení do národního zákonodárství.<sup>34</sup>

V souladu s článkem 7 směrnice jsou členské státy oprávněny zavést nebo aplikovat zákony, úpravy nebo administrativní opatření, které jsou výhodnější pro zaměstnance.<sup>35</sup>

Členské státy měly povinnost provést ustanovení směrnice ve lhůtě dvou let od jejího oznámení, tj. do 16. února 1979.

## 1.2 Směrnice Rady č. 98/50/ES ze dne 29. 6. 1998

Směrnice č. 77/187/EHS byla doplněna směrnicí č. 98/50/ES ze dne 29. června 1998 (dále jen „směrnice č. 98/50/ES“). Důvodem novelizace původní směrnice č. 77/187/EHS byla především reakce na rozhodování ESD, doplněk směrnice však také měl zohlednit vliv vnitřního trhu, legislativních tendencí členských států ve vztahu k záchraně podniků v hospodářských potížích a vymezit přesněji některé pojmy. Novela zakotvila zejména nadnárodní aspekt při aplikaci směrnice č. 77/187/EHS, pokud jde o nadnárodní podniky a jejich restrukturalizaci. Jedním z nejvýznamnějších důsledků přijetí směrnice č. 98/50/ES v návaznosti na do té doby existující rozhodovací praxi byla skutečnost, že směrnice rozšířila pojem převodu podniku nebo jeho části i na nájem podniku a současně místo vymezení pojmu „podnik“, resp. „část podniku“ zakotvila nový právní pojem „hospodářská jednotka“.

V článku 1 odst. 1 novelizované směrnice 77/187/EHS nacházíme zcela konkrétní vymezení pojmu převod ve smyslu směrnice, a to tak, že se jím rozumí „převod *hospodářské jednotky, která zachovává svou identitu, čímž se rozumí organizované seskupení zdrojů, jehož úkolem je hospodářská činnost bez ohledu na to, zda je tato činnost základní nebo doplňková*“.<sup>36</sup> Pod aplikaci směrnice spadají veřejné a soukromé podniky, zapojené do ekonomických činností bez ohledu na to, zda působí za účelem dosažení zisku. Současně novelizovaná směrnice v článku 1 zakotvila i negativní vymezení, vyplývající rovněž z dřívější judikatury. Podle novelizovaného vymezení věcného rozsahu se za převod ve smyslu směrnice nepovažuje administrativní

<sup>34</sup> Srovnaj rozhodnutí ve věci C-382/92 (Commission of the EC proti United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland) CELEX 61992J0382, obdobně i rozhodnutí ve věci C-237/84 (Commission of the EC proti Kingdom of Belgium) CELEX 61984J0237, dále i věc C-235/84 (Commission of the EC proti Italian Republic) CELEX 61984J0235)

<sup>35</sup> Dílčím způsobem je toto ustanovení doplněno rozhodnutími ESD ve spojených věcech C-132/91 (Grigorios Katsikas proti Angelos Konstantinidis), C-138/91 (Uwe Skreb proti PCO Stauereibetrieb Paetz & Co.) a C-139/91 (Guenther Schroll proti PCO Stauereibetrieb Paetz & Co.) CELEX 61991J0132 a také rozhodnutí ve věci C-472/93 (Luigi Spano and Other proti Fiat Geotech SpA, Fiat Hitachi Excavators SpA) CELEX 61993J0472.

<sup>36</sup> Novelizované znění směrnice tak akceptovalo vymezení obsažená v rozhodnutích ESD, která jsou citována výše, zejména pak rozhodnutí ve věci C-144/87 (Berg) a case C-145/87 (Busschers).

reorganizace veřejných správních orgánů nebo převod administrativních funkcí mezi veřejnými správními orgány.

Do definičního článku 2 byla novelou doplněna definice pojmu „zaměstnanec“, kterým se rozumí osoba, jež je v příslušném členském státu chráněna jako zaměstnanec podle národního pracovního práva. Směrnice nadále nepředepisuje vymezení pojmu „pracovní smlouva nebo pracovní vztah“, avšak stanoví, že členské státy nesmějí z aplikace směrnice vyloučit pracovní vztahy z důvodu délky pracovní doby, existence pracovního vztahu na dobu určitou nebo dočasnosti pracovního vztahu.

V souvislosti s přechodem práv a povinností z převádějícího na přejímajícího, upraveným v čl. 3 novelizované směrnice, je doplněna povinnost členského státu přijmout vhodná opatření, která by zajistila, že převádějící bude přejímající subjekt informovat o všech právech a povinnostech, která budou přecházet na přejímajícího, zejména o těch právech a povinnostech, které jsou nebo by měly být převádějícímu známy v době převodu. Současně však porušení této informační povinnosti převádějícím nemá vliv na samotný přechod práv a povinností a nároky zaměstnanců vůči převádějícímu či přejímajícímu.

Novelizací směrnice byl nově doplněn čl. 4a, jímž bylo doplněno negativní vymezení věcné působnosti směrnice (opět i v důsledku do té doby existující judikatury). Směrnice se nevztahuje na převod podniku, podnikání nebo části podniku či podnikání tam, kde převádějící je předmětem konkurzního řízení nebo jiného analogického řízení, které je určeno k likvidaci celkového majetku převádějícího a je pod kontrolou příslušného veřejného orgánu. Směrnice však nebrání tomu, aby členské státy upravily tyto otázky jinak (tj. připustily zde přechod práv a povinností s výjimkami v tomto článku stanovenými).

Členskými státy byla uložena povinnost uvést svoje zákonodárství do souladu s novelizovanou směrnicí do 17. července 2001.

Máme-li shrnout celkový dopad novelizace směrnice č. 77/187/EHS, pak je nutno uvést, že hlavním posunem je nové vymezení pojmu „převod podniku nebo části podniku“, který se na rozdíl od dosavadní úpravy neodvíjel od pojmu „podnik“ nebo „část podniku“, ale od pojmu „hospodářská jednotka“. Celkové vymezení se odvíjelo od skutečnosti, zda převodem hospodářské jednotky bude zachována její identita. Dlužno konstatovat, že pracovníprávní literatura členských států ES nejevila přílišné nadšení nad těmito novými pojmy a v mnoha případech vyslovovala pochybnosti, zda extenzivní judikatura ESD nejde nad obsahový rámec směrnice.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Barancová, H., *Převod podniku*, SPRINT, vydavatelská, filmová a reklamní agentúra, Bratislava 2007, s. 28 a další literatura tam uvedená.

### 1.3 Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001

Úkolem směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 (dále jen „směrnice č. 2001/23/ES“) nebylo zavést zcela novou právní úpravu otázek přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ale zprůhlednit a přehledně uspořádat původní právní úpravu a velmi bohatou judikaturu ESD. Jinak řečeno, směrnice č. 2001/23/ES nezavádí nové instituty a nová řešení, ale upřesňuje pojmy tak, jak k nim dospěla rozhodovací a aplikační praxe během dlouhého období účinnosti dřívější právní úpravy. V dalším se pokusíme přehledně a systematicky vyložit jednotlivé pojmy, na nichž směrnice č. 2001/23/ES buduje, i s poukazem na příslušnou judikaturu.

V obecné rovině je nutno připomenout, že jak ze směrnice č. 2001/23/ES samotné, tak především z rozhodnutí ESD jednoznačně vyplývá, že pravidla směrnice jsou závazná a není dovoleno se od nich odchýlit v neprospěch zaměstnanců. Zaměstnanec se nemůže vzdát práv, která vyplývají z této směrnice, a to ani v případě, že by nevýhody plynoucí ze vzdání se práv byly kompenzovány nějakými jinými výhodami, které by ve svém důsledku vedly k tomu, že by zaměstnanec nebyl v celkově méně výhodném postavení.<sup>38</sup>

Podle čl. 1 odst. 1 písm. a) se směrnice č. 2001/23/ES vztahuje na veškeré převody podniku, podnikání, části podniků nebo podnikání<sup>39</sup>, které vznikly jako důsledek právního<sup>40</sup> převodu nebo sloučení. Z výše uvedených rozborů rozhodnutí ESD vyplynulo, že o převod se jedná tehdy, jestliže

- dojde ke změně zaměstnavatele a
- převáděná hospodářská jednotka u nabyvatele musí zachovat dosavadní hospodářskou identitu.

Reálná změna zaměstnavatele (místo původní právnické či fyzické osoby vystupuje vůči zaměstnancům odlišná právnická nebo fyzická osoba) je naprosto nutným požadavkem pro zahrnutí případu pod dopad směrnice. Naproti tomu převod vlastnictví i většinové části akcií podniku nebo změna většiny akcionářů nepředstavují převod podniku, protože právnická osoba zaměstnavatele zůstává beze změny.<sup>41</sup>

Zachováním dosavadní hospodářské identity se rozumí především pokračování ve stejných činnostech přejímajícím subjektem (nabyvatelem), ale i zachováním zaměstnanců, organizace práce, provozních postupů a další.<sup>42</sup> Posoudit, zda se v konkrétním případě jedná o převod, přísluší vnitrostátním orgánům (soudům), které by

<sup>38</sup> Viz výše citovaný případ C-324/86 (Tellerup) CELEX61986J0324

<sup>39</sup> V práci jsou používány termíny „podnik, podnikání, část podniku, část podnikání“ vzhledem k anglické verzi těchto pojmů „undertaking, business or part of an undertaking or business“; úřední překlad směrnice však používá formulaci „podnik, závod, část podniku nebo část závodu“, což podle mého názoru neodpovídá přesně významu těchto pojmů ve smyslu i vymezení v rozhodnutích ESD.

<sup>40</sup> I zde se liší použitý termín. V úředním překladu směrnice je použit termín „smluvní“ převod, ačkoliv v anglické verzi je termín „legal transfer“.

<sup>41</sup> Výslovně je tento závěr uveden i ve Zprávě Komise ze dne 18. 6. 2007 ke směrnici Rady č. 2001/23/ES; viz Zpráva Komise, CELEX 52007DC0334.

<sup>42</sup> Srovnaj rozhodnutí ve věci C-13/95 (Ayse Süzen proti Zehacker Gebäudereinigung GmbH a dalším), CELEX 61995J0013



měly vycházet k kritérií, která se postupně formovala v rozhodnutích ESD. Za taková kritéria je možno považovat:

- druh podnikání,
- zjištění, zda na nový subjekt přecházejí či nepřecházejí hmotná aktiva (např. nemovitosti či movité věci),
- hodnota nehmotných aktiv v době převodu,
- převzetí nebo nepřevzetí personálu novým subjektem,
- převzetí nebo nepřevzetí zákazníků,
- stupeň podobnosti mezi činnostmi dosavadního podniku s činnostmi uskutečňovanými u nového subjektu po převodu podniku,
- případná doba přerušení činnosti podniku, který je předmětem převodu.<sup>43</sup>

Přes výše uvedené a z judikatury ESD vyplývající charakteristické znaky, podle nichž se má posoudit, zda se jedná o „hospodářskou jednotku“ podléhající aplikaci směrnice, četná literatura poukazuje na to, že pojem „podnik“ dosud není jednoznačně vymezen. Shodují se na tom, že všechny tyto okolnosti jsou více individuálními faktory a nemohou být posuzovány individuálně.<sup>44</sup> Z některých pramenů lze dovodit, že hlavní důraz má být kladen na první a druhý faktor, které nejasněji vymezují, kdy se opravdu jedná o převod podniku (podnikání).<sup>45</sup>

Ve vztahu k zachování hospodářské identity ESD rozlišoval mezi činnostmi (druh podnikání), které souvisejí především s lidským potenciálem (např. úklid nebo dozor), a činnostmi založenými především na majetku. V jednom z významných rozhodnutí ESD vyslovil, že *„v případě poskytovatelů služeb, jejichž činnost souvisí především s lidským potenciálem, se může zachovat hospodářská identita i v případě, že nový zaměstnavatel převezme většinu zaměstnanců, vzhledem k jejich počtu a kvalifikaci, zvláště pověřených předchůdcem k poskytování služeb na určitém místě, i když nedojde k převodu majetku na nabyvatele.“*<sup>46</sup> V další rozhodnutí pak vyslovil, že *„podobně v případě poskytovatelů služeb, jejichž činnost je založena především na majetku, se může zachovat hospodářská identita, jestliže nový provozovatel převezme majetek nezbytně potřebný k poskytování služeb, i když nepřevzme podstatnou část personálu.“*<sup>47</sup>

Dalším rozhodujícím závěrem, který vyplynul z judikatury ESD a byl vtělen již do novelizace předchozí směrnice a je obsažen i v nové směrnici, je, že převodem podniku, podnikání, části podniků nebo podnikání se rozumí vždy převod „hospodářské jednotky“, kterou je organizační seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávání určité hospodářské

<sup>43</sup> Srovnej výše uvedené rozhodnutí ve věci C-24/85 (Spijkers), CELEX 61985J0024

<sup>44</sup> Viz např. Beltzer, R. M., The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations., sv. 23, č. 1, jaro 2007, s. 140 a násled.

<sup>45</sup> Např. Dijk, A. van, Transfer of Undertaking in the Netherlands, čerpáno z <http://www.bdn.nl/images/pub> ze dne 9. 2. 2007

<sup>46</sup> Srovnej výše uvedené rozhodnutí ve spojených věcech C-173/96 (Hidalgo) a C-247/96 (Zieman), CELEX 61996J0173

<sup>47</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-340/01 (Carlito Ablar a další proti Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH), CELEX 62001J0340

činnosti bez ohledu na to, zda se jedná o činnost hlavní nebo doplňkovou. Na roveň převodu podniku, závodu nebo jejich částí se podle závěrů ESD řadí i převod provozu nebo jeho části (outsourcing), pokud splňuje charakteristiku hospodářské jednotky.<sup>48</sup> Helena Barancová ve své práci uvádí, že citovaná rozhodnutí mají podstatný význam „i v procesu restrukturalizace slovenských podniků, které se různými nepojmenovanými formami podle § 268 Obchodního zákoníku hodlají zbavit části činností, které jsou pro ně málo efektivní (outsourcing).“<sup>49</sup> Tento závěr je podle mého názoru možno beze zbytku aplikovat i na situaci v České republice a pohyb ve struktuře podniků.

Z rozhodnutí ESD rovněž jednoznačně vyplynulo, že pod převod podniku, podnikání, části podniků nebo podnikání je nutno zahrnout i situaci, kdy se změnil provozovatel podniku, aniž se uskutečnil převod vlastnictví (nájem). Hlavním důvodem pro tento závěr ESD byla skutečnost, že dotčení zaměstnanci se nacházejí ve srovnatelné situaci jako zaměstnanci podniku, který byl prodán.<sup>50</sup> Z citovaného rozhodnutí ve věci C-287/86 (Ny Molle Kro) vyplynulo i jedno z kritérií uvedených pro posuzování otázky, zda je zachována hospodářská identita podniku – kritérium dočasného zavření sezónního podniku.

Negativní vymezení případů, které nelze zahrnovat pod pojem převod podniku, nová směrnice doplnila ve smyslu výše citované judikatury ESD tak, že podle čl. 1 odst. 1 písm. c) se správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy nepovažuje za převod ve výše citovaném významu. Stejně tak v duchu doplnění judikaturou jsou z tohoto pojmu vyloučeny situace, kdy je na majetek převádějího vyhlášen konkurz. Zde však směrnice nebrání samostatné úpravě v jednotlivých členských státech, které mohou principy směrnice aplikovat i na případy konkurzu.

Pro posouzení dopadu úpravy převodu podniku, podnikání, části podniků nebo podnikání je nutno věnovat pozornost i důvodu takového převodu. Podle čl. 1 odst. 1 písm. a) je důvodem tzv. právní převod nebo sloučení<sup>51</sup>. Otázka, co se rozumí tímto termínem, byla řešena v řadě rozhodnutí ESD a dlouhou dobu zůstávala sporná. Nejčastěji se v rozhodnutích řešila situace, kdy k převodu došlo na základě smlouvy, i když působnost směrnice je daná vždy, kdy dojde k právnímu převodu. ESD v řadě rozhodnutí – vzhledem k tomu, že pojem právní převod byl v členských státech používán nejednotně – uplatnil poměrně extenzivní výklad s ohledem na hlavní účel úpravy, tj. ochrana zaměstnanců při převodu podniku. ESD ve svých rozhodnutích vyjádřil názor, že vzhledem k rozdílům mezi různými jazykovými variantami tohoto pojmu v jednotlivých

<sup>48</sup> Např. již uvedené rozhodnutí ve věci C-24/85 (Spijkers) nebo další uvedená navazující rozhodnutí ve věcech C-298/94 (Henke) a C-13/95 (Süzen)

<sup>49</sup> Barancová, H., op. cit. v pozn. 32, s. 81

<sup>50</sup> Srovnej výše uvedené rozhodnutí ve věci C-287/86 (Ny Molle Kro), CELEX 61986J0287

<sup>51</sup> Anglická verze směrnice Rady č. 2001/23/ES používá termín „legal transfer or merger“. V českém překladu, dostupném na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, je použit termín „smluvní“ převod, což podle mého názoru neodpovídá terminologii směrnice a omezuje variabilitu právního důvodu převodu.

vnitrostátních legislativách, se nemůže působnost směrnice posuzovat jen na základě jazykového výkladu textu.<sup>52</sup> Z jednotlivých rozhodnutí lze dovodit, že převod se může uskutečnit nejen na základě smlouvy jako dvoustranného právního úkonu, ale i na základě jednostranného aktu, soudního rozhodnutí nebo ze zákona.<sup>53</sup> Pro ilustraci lze poukázat na některá zajímavá rozhodnutí, podle nichž lze směrnicí č. 2001/23/ES uplatnit na převody podniků, které se uskuteční těmito způsoby:

- majitel pronajatého podniku převezme zpět svůj provoz po porušení nájemní smlouvy nájemcem<sup>54</sup>,
- orgán veřejné správy rozhodne o zrušení dotací poskytovaných nadaci jako její jediný zdroj příjmů, v důsledku čehož se činnost této nadace v plné míře a definitivně ukončí a uskuteční se její převod na jinou nadaci s podobným cílem<sup>55</sup>,
- podnik v likvidaci se převede na základě soudního rozhodnutí, pokud podnik pokračuje v obchodování<sup>56</sup> a další.

Právním jádrem nové směrnice zůstává článek 3, jenž definuje právní zákonné následky převodu podniku, tj. přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Přejímající nabyvatel vstupuje dnem převodu do všech práv a povinností, avšak jen těch, které existovaly ke dni převodu. K této otázce byla uvedena judikatura již dříve ve spojení s předchozí směrnicí.<sup>57</sup> I nadále však zůstává v platnosti. Stejný závěr se týká i práv zaměstnanců, která byla sjednána v kolektivní smlouvě, vztahující se k převodem dotčeným zaměstnancům.

Nová směrnice i nadále stejným způsobem upravuje povinnost převádějího i přejímajícího informovat o otázkách spojených s převodem dotčené zaměstnance a všechny tyto otázky s nimi projednat. Stejně tak zůstává zachována i ochrana zástupců zaměstnanců a jejich postavení.

---

<sup>52</sup> Srovnej výše uvedené rozhodnutí ve věci C-135/83 (Abels), CELEX 61983J0135

<sup>53</sup> V této souvislosti je podle mého názoru nepřesný překlad směrnice Rady č. 2001/23/ES do českého jazyka. V textu českého překladu se používá termín „smluvní převod“, což je nepřipustné zúžení původního významu. Čerpano z [http://www.mpsv.cz/files/clanky/1420/sr\\_2001\\_023.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1420/sr_2001_023.pdf) ze dne 13. 2. 2008.

<sup>54</sup> Srovnej výše uvedené rozhodnutí ve věci C-287/86 (Ny Molle Kro), CELEX 61986J0287

<sup>55</sup> Srovnej výše uvedené rozhodnutí ve věci C-209/91 (Rask a Christensen), CELEX 61991J0209

<sup>56</sup> Srovnej výše uvedené rozhodnutí ve věci C-319/94 (Dethier Equipment), CELEX 61994J0319

<sup>57</sup> Viz výše citované rozhodnutí C-478/03 (Celtec Ltd), CELEX 62003J0478

#### 1.4. Česká právní úprava převodu podniku a podnikání

Ochrana zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele v souvislosti se strukturálními změnami podniků byla v úpravě pracovního práva zachycena ještě dříve, než se Česká republika začala připravovat na vstup do Evropských společenství. Ochrana zaměstnanců byla vždy vyjádřena v institutu přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v úpravě ustanovení § 249 až § 251b zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2000.

Již v této právní úpravě byla vyjádřena základní zásada, kterou se institut přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů řídí, a to zásada legality, vyjádřená v ustanovení § 251b tak, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákonem. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů byl spojen se zánikem zaměstnavatele bez likvidace, a to sloučením, splynutím, rozdělením zaměstnavatele a změnou jeho právní formy (§ 249 odst. 1, 2 a 4 ZP ve znění účinném do 31. 12. 2000). Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů byl stanoven i jako následek zániku zaměstnavatele uplynutím doby, na kterou byl založen, nebo splněním úkolu, pro který byl založen (§ 249 odst. 3 citovaného zákoníku práce). Přechod práv a povinností byl rovněž spojen i s převodem části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli (§ 250 citovaného zákoníku práce). Ve všech těchto případech práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházely jako zákonný následek změny zaměstnavatele na nově vzniklého nebo přejímajícího zaměstnavatele. Uvedený následek nebylo možno projevem vůle vyloučit. Při zrušení zaměstnavatele s likvidací, přecházely práva a povinnosti na likvidátora (§ 251 věta druhá, část věty před středníkem citovaného zákoníku práce). Konečně podle ustanovení § 251a při smrti zaměstnavatele, který byl fyzickou osobou, přecházely práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na jeho dědice.

Z uvedeného stručného popisu dřívější právní úpravy je – podle mého názoru – jednoznačně patrné, že tato právní úprava zachycovala základní účel zkoumaného institutu, totiž ochranu zaměstnanců v případě strukturálních změn zaměstnavatelů. Je samozřejmé, že zde nebyly vyjádřeny některé zásadnější i dílčí znaky ochrany zaměstnanců – např. povinnost informování a projednání těchto otázek se zaměstnanci (jejich reprezentanty). Nebyly zde ale upraveny ani další případy, kdy dochází k zásadním změnám u zaměstnavatele, které se mohou dotknout zaměstnanců. Podíváme-li se totiž podrobněji na původní úpravu, vyplývá z ní to, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů docházelo pouze v případě, že se změna týkala zaměstnavatele jako celku – tj. slučoval se nebo splynul s jiným zaměstnavatelem, popřípadě se rozděloval na dva či více samostatné subjekty (původní zanikal). Přechod práv a povinností byl maximálně ještě spojen s tím, že se část zaměstnavatele převáděla k jinému subjektu. Vždy se však jednalo o to, že změna se týkala zaměstnavatele jako celku, tj. majetkové podstaty, lidské podstaty a všech činností. Bylo by možno zobecnit, že všechny tyto změny byly spojeny i se změnou vlastnických vztahů. Nevyplývalo – podle

mého názoru – z těchto ustanovení, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů by docházelo i v případě, že by se převáděly pouze činnosti zaměstnavatele a původní zaměstnavatel sám by existoval i dále. Z těchto ustanovení také nevyplývalo, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů by nastával i v případě, že by se sice zaměstnavatel změnil, ale nezměnily by se vlastnické poměry (nájem). V původních ustanoveních také nebyly zachyceny některé podmínky, které vyplývají z výše uvedených směrnic – např. to, že je nezbytné, aby přejímající subjekt byl způsobilý pokračovat v činnostech původního zaměstnavatele anebo v činnostech obdobných. Bylo proto nezbytné, aby při harmonizaci české právní úpravy jako přípravy na vstup do Evropských společenství byl harmonizován i institut přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Harmonizace institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů byla realizována novelou zákoníku práce zákonem č. 155/2000 Sb., kterým byla v této části implementována směrnice č. 76/187/EEC. Následně se potom v tomto institutu promítla i nová právní úprava postavení České republiky jako vlastníka, daná zákonem č. 219/2000 Sb., o majetku ČR a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o majetku ČR“).

Základní zásada, která ovládala celý zkoumaný institut, byla vyjádřena v § 249 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v posledním znění (dále jen „původní zákoník práce“) a můžeme ji označit jako zásadu legality, tj. k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených původním zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. Z uvedeného vyplývá, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nemohl být založen smluvně v dalších případech, které by nebyly upraveny zákonem. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je tak zákonným důsledkem změny zaměstnavatele, projevem vůle nemůže být ani vyloučen.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů mohlo dojít na základě následujících právních skutečností:

- převod zaměstnavatele,
- převod části zaměstnavatele,
- převod úkolů nebo činností zaměstnavatele,
- převod části úkolů nebo činností zaměstnavatele,
- rozdělení zaměstnavatele,
- uplynutí doby, na kterou byl zřízen,
- splnění úkolu, pro který byl zřízen,
- smrt zaměstnavatele – fyzické osoby.

Původní zákoník práce neupravoval, jakými způsoby mohlo k převodu zaměstnavatele nebo jeho části, či k převodů úkolů nebo činností zaměstnavatele nebo

jejich částí dojit. Stanovil však (§ 249 odst. 2) další podmínky, které jsou důležité pro určení, zda při konkrétním převodu bude docházet k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Především pro to, aby nastal přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebyl rozhodující právní důvod převodu ani to, zda spolu s převodem zaměstnavatele, části zaměstnavatele, úkolů nebo činností zaměstnavatele nebo jejich části docházelo i k převodu vlastnického práva. Naopak rozhodující pro posouzení, zda na přejímajícího zaměstnavatele přejdou práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, bylo to, že přejímající zaměstnavatel byl

- právnickou nebo fyzickou osobou,
- způsobilý jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

V souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů byla ochrana zaměstnanců zajištěna i stanovením povinností zaměstnavatele informovat a povinností zaměstnavatele projednat tuto otázku se zaměstnanci [§ 18 odst. 2 písm. b), odst. 3 písm. a), § 250 původního zákoníku práce]. Povinnost informovat a povinnost projednat měl jednak dosavadní zaměstnavatel, ale i přejímající zaměstnavatel. Uvedené povinnosti oba zaměstnavatelé plnili vůči příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců, pokud tyto orgány u zaměstnavatele nepůsobily, museli oba zaměstnavatelé plnit uvedené povinnosti individuálně, vůči každému zaměstnanci, který byl převodem přímo dotčen.

Informační a projednávací povinnost zahrnovala:

- datum nebo navrhované datum převodu,
- důvody převodu,
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu,
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů naopak nedocházelo v těch případech, kdy pracovněprávní vztahy zaměstnanců do dne převodu zanikly. Práva a povinnosti z těchto vztahů zůstávaly nedotčeny a jejich nositelem byl i nadále dosavadní zaměstnavatel (úprava se samozřejmě týká těch práv a povinností, které „přežily“ zánik pracovněprávního vztahu), pokud zvláštní právní předpis nestanovil jinak.

Převodem zaměstnavatele byl i ten případ, kdy se zaměstnavatel rušil tzv. rozdělením, tedy místo dosavadního zaměstnavatele zde byly nejméně 2 nástupnické subjekty. V takovém případě musel orgán, který o rozdělení rozhodl, určit, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímal od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů (§ 251 odst. 1 původního zákoníku práce).

V případě, že se zaměstnavatel rušil, musel orgán, který zaměstnavatele zrušil, určit, který zaměstnavatel byl povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného

zaměstnavatele, popř. uplatňovat jeho nároky. Pokud při zrušení zaměstnavatele docházelo k jeho likvidaci, postupovalo se podle zákona č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů (§ 250 odst. 2 původního zákoníku práce).

K převodu zaměstnavatele podle § 249 odst. 2 původního zákoníku práce mohlo dojít i v těch případech, kdy dosavadní zaměstnavatel (u něhož řídicí působnost vykonával nadřízený orgán - § 272 odst. 3) zanikl uplynutím doby, na kterou byl založen, nebo splněním úkolu, ke kterému byl založen. V takovém případě nadřízený orgán určil, na kterého zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů (§ 251 odst. 3).

Zvláštní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů byla obsažena v § 251a původního zákoníku práce pro případ smrti zaměstnavatele – fyzické osoby. V tomto případě práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházely na jeho dědice.

Jak již bylo výše uvedeno, původní zákoník práce nedefinoval, co se rozumí pojmem „převod zaměstnavatele nebo jeho části“ ani pojmem „převod úkolů nebo činností zaměstnavatele nebo jejich částí“. Pouze stanovil, že úkoly nebo činnostmi zaměstnavatele se rozumí „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“. Je proto nezbytné podívat se – v souladu s ustanovením § 249 odst. 1 původního zákoníku práce, zda zvláštní právní předpisy upravují situace, které by bylo možno podřadit pod tento institut. Takovým právním předpisem je bezesporu zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „obchodní zákoník“). V obchodním zákoníku najdeme výslovně upravený přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v souvislosti s následujícími instituty:

- sloučení společnosti – § 69a odst. 1,
- splynutí společnosti – § 69a odst. 2,
- převod jmění na společníka – § 69b odst. 1,
- rozdělení společnosti (ve smyslu původní společnost zaniká a vznikají nové nástupnické společnosti – § 69c odst. 1,
- prodej podniku – § 480,
- prodej části podniku, která tvoří samostatnou organizační jednotku – § 487
- nájem podniku – § 488e odst. 2, včetně přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zpět na pronajmatele při ukončení nájmu (§ 488e odst. 4).

Z uvedeného výčtu právní úpravy obchodního zákoníku – podle mého názoru – jednoznačně vyplynulo, že byly zahrnuty případy, kdy změny se týkaly podniku, resp. části podniku jako celku, tj. souhrnu majetkových i lidských částí. Slovy judikatury ESD se

zvláštní právní úprava vztahovala na situace, kdy byla převáděna „hospodářská jednotka“. Z výše uvedené a rozebrané judikatury ESD ale na druhou stranu vyplývá, že pod „legal transfer“ jsou zahrnuty i další případy – vždy vzhledem ke všem okolnostem, kdy se převádějí „jen“ činnosti spolu s pracovní silou, aniž by tento převod byl spojen i s převodem hmotného majetku. Uvedené případy bylo podle mého názoru možno vždy zahrnout pod vlastní vymezení institutu „přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů“ ve formulaci původního zákoníku práce. Situace, kdy zaměstnavatel převáděl jen činnosti nebo část svých činností, mohly být jednoznačně podřazeny pod „úkoly spojené s poskytováním služeb, prováděné v místech obvyklých pro jejich poskytování“.

K úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v původním zákoníku práce existuje i judikatura českých soudů, která sice není příliš rozsáhlá, ale lze z ní vyvodit potvrzení výše uvedených základních charakteristik zkoumaného institutu. Judikaturou je tak jednoznačně potvrzeno, že přechod práv a povinností je ovládnán zásadou legality.<sup>58</sup> Především však z rozhodovací praxe českých soudů vyllynul jednoznačný závěr, že přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, existujících ke dni převodu, v plném rozsahu.<sup>59</sup>

Původní zákoník práce ještě nad rámec požadavků směrnice Rady č. 2001/23/ES [čl. 1 odst. 1 písm. c) druhá věta] upravil i přechod výkonu<sup>60</sup> práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě, že kdy zaměstnavatelem byl stát (§ 8b původního zákoníku práce) a za něho jednala v pracovněprávních vztazích příslušná organizační složka státu. Přechod výkonu práv a povinností byl upraven obdobným způsobem jako přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů obecně s drobnými odchylkami, vyvolanými tím, že zaměstnavatelem byl stát. Tato úprava zůstala zachována i v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a proto se k ní již nebudeme dále vracet.

<sup>58</sup> Tak např. Městský soud v Praze v rozhodnutí sp. zn. 10 Ca 250/2004 ze dne 25. 5. 2006 uvedl: „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na základě smluvního ujednání zaměstnavatelů není možný, pokud s předmětnou smlouvou zákoník práce ani žádný jiný právní předpis takové právní následky výslovně nespojuje [§ 249 odst. 1 zákoníku práce (č. 65/1965 Sb. )].“, obdobně i Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1142/2000 ze dne 11. 4. 2001 uvedl, že „K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od dosavadního zaměstnavatele (dosavadního subjektu odpovědnostního vztahu) na jiného zaměstnavatele může dojít toliko na základě právního předpisu; není možné, aby nastal jen na základě smluvního ujednání zaměstnavatelských subjektů.“ citováno podle ASPI.

<sup>59</sup> Viz např. Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 920/2003 ze dne 10. 11. 2003 – „Při prodeji podniku (jeho části) přejímá kupující práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u prodávajícího, včetně podmínek, za kterých zaměstnanec vykonával sjednaný druh práce.“; obdobně i NS v rozhodnutí sp. zn. 20 Cdo 2402/2005 ze dne 15. 2. 2006, citováno podle ASPI. Skutečnost, že přechod práv a povinností se týká jen pracovněprávních vztahů existujících ke dni převodu, je patrná z dalších rozhodnutí Nejvyššího soudu. Jedná se např. o rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1422/2000 ze dne 31. 10. 2000, který řekl, že „Na nového zaměstnavatele přecházejí jen práva a povinnosti vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah s dosavadním zaměstnavatelem trval alespoň v den převodu k novému zaměstnavateli; skončil-li pracovněprávní vztah před tímto dnem, zůstávají práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči bývalým zaměstnancům nedotčena. Na nového zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů rovněž k těm zaměstnancům, s nimiž byl před převedením části (organizační složky) dosavadního zaměstnavatele rozvázan pracovní poměr, avšak platnost rozvázaní pracovního poměru se stala předmětem sporu, který nebyl ke dni převodu pravomocně rozhodnut.“; obdobně judikoval i v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2124/99 ze dne 7. 6. 2000.

<sup>60</sup> V těchto případech je nutno hovořit o přechodu pouze výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, protože zaměstnavatelem stále zůstává stát.



Rozbor původní právní úpravy lze – podle mého názoru – uzavřít konstatováním, že přes určité nepřesnosti s použitými pojmy tato právní úprava odpovídala požadavkům vyplývajícím ze zkoumaných směrnice ES. Nepřesnosti v použitých pojmech rozumím zejména nepřipadné použití termínu „zaměstnavatel“ v sousloví „převod zaměstnavatele nebo jeho části“. Zaměstnavatel je subjektem právních vztahů a těžko může „převádět sám sebe“, objektem převodů jsou vždy majetková a jiná aktiva a pasiva, tj. „podnik“ v definici § 5 odst. 1 obchodního zákoníku<sup>61</sup>. Podle mého názoru uvedená pojmová nepřesnost byla důsledkem toho, že v původním zákoníku v průběhu jeho existence byla realizována změna pojmosloví ve velkém rozsahu (náhrada původního termínu „organizace“ termínem „zaměstnavatel“).

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů docházelo i v dalších případech upravených ve zvláštních právních předpisech<sup>62</sup>, jimiž se podrobněji zabývat nebudeme vzhledem rozsahu práce. Existence dalších zvláštních právních úprav však vede k ještě důraznějšímu potvrzení základní zásady ovládající institut přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to zásady legality.

Právní úprava v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „současný zákoník práce“), obsažená v ustanoveních § 338 až 342, zůstala v podstatě zachována, takže by bylo možno při jejím rozboru odkázat na výše uvedené. Tento přístup by byl možný, pokud by nedošlo k jedné formulační změně, kterou je nutno si uvědomit.

Ve formulaci původního zákoníku práce byl přechod práv a povinností spojen s převodem zaměstnavatele nebo jeho části a dále s převodem činnosti zaměstnavatele nebo její části. V současném zákoníku práce je v ustanovení § 338 odst. 2 vypuštěn převod zaměstnavatele nebo jeho části a zůstává pouze převod činnosti zaměstnavatele (části činnosti) nebo úkolů zaměstnavatele (části úkolů zaměstnavatele). Ve svém důsledku však tato formulační změna, byť se zdá na první pohled významná, nemění nic v rozsahu přechodu práv a povinností spojených se změnami na straně zaměstnavatele. Stále totiž je v ustanovení § 338 odst. 1 vyslovena zásada legality přechodu práv a povinností, k němuž může dojít v souladu s touto zásadou pouze v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. Promítnutím uvedeného ustanovení pak můžeme dospět k závěru, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude docházet tehdy,

- stanoví-li to samotný zákoník práce, který jako důchod přechodu upravuje
  - převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele,
  - převod úkolů zaměstnavatele nebo převod části úkolů zaměstnavatele,
- stanoví-li to zvláštní právní předpis.

<sup>61</sup> „Podnikem se pro účely tohoto zákona rozumí soubor hmotných, jakož i osobních a nehmotných složek podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří podnikateli a slouží k provozování podniku nebo vzhledem k své povaze mají tomuto účelu sloužit.“

<sup>62</sup> Pro příklad je možno uvést § 34 zákona č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti ČD, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty...

Zvláštním právním předpisem v obecné rovině i nadále bude obchodní zákoník, který upravuje konkrétní obchodněprávní instituty, s nimiž je ze zákona spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a které jsou uvedeny výše.

Dalším zvláštním právním předpisem je zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o přeměnách obchodních společností“), jímž byla zrušena ta ustanovení obchodního zákoníku, která se uvedenými otázkami zabývala. Ve vztahu ke zkoumané materii pak je nutno za zvláštní právní předpis sice i nadále považovat obchodní zákoník, v němž zůstává upraven přechod práv a povinností při prodeji podniku (ustanovení § 480), prodeji části podniku (ustanovení § 487) a při nájmu podniku (ustanovení § 488e), ale současně tímto zvláštním právním předpisem je i zmiňovaný zákon o přeměnách obchodních společností a družstev, který rovněž zakotvuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů jako důsledek přeměny obchodních společností a družstev. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je spojen s následujícími přeměnami obchodních společností:

- fúze obchodní společnosti sloučením (ustanovení § 61 odst. 1),
- fúze obchodní společnosti splnutím (ustanovení § 62),
- rozdělení obchodní společnosti (ustanovení § 244) a
- převod jmění na společníka (ustanovení § 337).

Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev upravuje ještě jednu formu přeměny – změnu právní formy. Vzhledem k tomu, že v souladu s ustanovením § 360 tohoto zákona právnická osoba nezaniká a ani jmění nepřechází na právního nástupce, nedochází rovněž k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

V současném zákoníku práce stejně jako v původním zákoníku práce zůstaly upraveny bližší podrobnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jako důsledku rozdělení podniku či převodu podniku uplynutím doby, na kterou byl zřízen, nebo splněním úkolu, ke kterému byl založen (ustanovení § 341).

Stejně tak současný zákoník práce upravuje právo zaměstnanců (převádějíciho i přejímajícího subjektu) na informace a projednání vymezených otázek, souvisejících s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (ustanovení § 339).

Při posuzování právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v současném zákoníku práce je nutno se ještě vypořádat s vlivem zásady „každý může činit, co zákon nezakazuje“, na níž je tato právní úprava postavena. Smluvní volnost je v současném zákoníku práce vyjádřena v ustanovení § 2 odst. 1<sup>63</sup> tak, že práva a povinnosti mohou být upraveny odchýlně od tohoto zákona, pokud to tento zákon výslovně nezakazuje anebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od nich nelze odchýlit. Dále pak se nelze odchýlit od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se

<sup>63</sup> Ve znění po nálezů Ústavního soudu, který byl vyhlášen dne 12. března 2008.

zapracovávají předpisy Evropských společenství, ledaže by toto odchýlení bylo ve prospěch zaměstnance.

Podívejme se nejdříve na ustanovení, které zakazuje odchýlit se od ustanovení, jimiž se zapracovávají předpisy Evropských společenství. Z ustanovení § 363 odst. 1 současného zákoníku práce ve vztahu ke zkoumané materii vyplývá, že se nelze odchýlit od ustanovení § 338 odst. 2, § 339 a § 340, není zde však uvedeno ustanovení § 338 odst. 1, v němž je zakotvena výše uvedená zásada legality přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Neuvedení ustanovení § 338 odst. 1 ve výčtu ustanovení zapracovávajících předpisy Evropských společenství<sup>64</sup> však neznamená, že by bylo možno se od něho odchýlit. Možnost smluvní odchylky je nutno posuzovat podle obecného vymezení smluvní volnosti v ustanovení § 2 odst. 1. Ve zkoumaném ustanovení sice není vysloven přímý zákaz možnosti odchýlné úpravy, avšak – podle mého názoru – právě z povahy tohoto ustanovení jednoznačně vyplývá, že se od něj není možné odchýlit (k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít **jen v případech stanovených**... zdůrazněno autorem). Lze proto uzavřít, že i nadále jsou případy přechodu práv a povinností ovládnány zásadou legality a nelze jejich rozsah smluvně rozšířit ani smluvně zúžit.

Další otázkou, kterou je nutno se zabývat, je rozsah přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právní úprava v současném zákoníku práce ani ve zvláštním předpisu v těch konkrétních ustanoveních, která se týkají přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, neobsahuje žádné vymezení rozsahu. Ve všech těchto ustanoveních je však použit obecný pojem „přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů“. Pro zodpovězení uvedené otázky je proto potřebné vrátit se k obecné úpravě zákoníku práce. Podle ustanovení § 1 současného zákoníku práce upravuje tento zákon právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Podle ustanovení § 2 odst. 2 lze v mezích smluvní volnosti odchýlnou úpravu provést smlouvou (individuální nebo kolektivní – pozn. autora) a za podmínek stanovených zákoníkem práce i vnitřním předpisem. Těmito ustanoveními je dán rámec pro možný rozsah práv a povinností v pracovněprávních vztazích, ale současně i – podle mého názoru – i rozsah přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Lze proto tento pohled uzavřít konstatováním, že přechod práv a povinností zahrnuje všechna práva a povinnosti, která existují v těchto vztazích bez ohledu na to, zda jsou stanoveny přímo zákonem či kolektivní smlouvou anebo v konkrétním pracovněprávním vztahu byly upraveny smlouvou individuální.

Směrnice Rady č. 2001/23/ES stanoví v článku 3 možnost, aby členské státy upravily solidární odpovědnost převádějícího a přejímajícího za závazky, které vznikly přede dnem převodu z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru existujících ke dni převodu. Zákonodárce v české právní úpravě této možnosti nevyužil. V ustanovení § 338 odst. 2 současného zákoníku práce je pouze stanoveno, že práva a povinnosti

<sup>64</sup> Ostatně toto ustanovení zde ani nemohlo být uvedeno vzhledem k tomu, že konkrétně v něm není promítnut žádný předpis ES.

dosavadního zaměstnavatele (převádějícího) vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávající nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Současný zákoník práce tak neřeší nějakou speciální úpravu závazků, které zaměstnavateli (převádějícímu) vznikly do dne převodu, ale vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy přešly na nového zaměstnavatele (přejímajícího). Proto – podle mého názoru – je nutno i na tyto závazky vztáhnout obecné pravidlo tohoto institutu, totiž že na přejímající subjekt přecházejí všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů těch zaměstnanců, jichž se převod týká, bez ohledu na to, kdy konkrétní právo vzniklo, resp. v jakém časovém předstihu před převodem vzniklo. Bez zvláštní právní úpravy zde nelze dovést společnou odpovědnost přejímajícího i převádějícího.

Současně podle ustanovení § 338 odst. 3 současného zákoníku práce zůstávají nedotčeny práva a povinnosti převádějícího zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak. V tomto případě – jak bylo výše uvedeno v souvislosti s judikaturou ESD – je otázkou, co se rozumí „zanikly do dne převodu“.<sup>65</sup> Pokud totiž pracovněprávní vztahy skončily ke dni převodu, může vyvstat pochybnost, zda se nejednalo o obcházení zkoumaného institutu. Samozřejmě je však nutno vždy respektovat vůli zaměstnanců, pokud je jednoznačně vyjádřena tak, že nechtějí pokračovat v pracovněprávním vztahu u přejímajícího subjektu.

Konečně je nutno uvést, že i současný zákoník práce v § 339 upravuje informační a projednací povinnost převádějícího i přejímajícího subjektu. Uvedené povinnosti se vztahují na všechny případy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ať jsou již upraveny přímo zákoníkem práce anebo jsou stanoveny ve zvláštních právních předpisech.

Závěrem je možno podle mého názoru konstatovat, že česká právní úprava institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v souvislosti se strukturalizací podniků odpovídá požadavkům výše uvedených směrnice ES.<sup>66</sup> Funkčnost této úpravy lze však hodnotit až na základě praktické aplikace a zejména na základě rozhodovací praxe obecných soudů, která se zatím ve vztahu k současnému zákoníku práce ještě nerozvinula.

Pro úplnou zkoumané materie v české právní úpravě je nutno ještě poukázat na zvláštní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, kterou obsahuje zákoník práce i pro případ, kdy zaměstnavatelem je stát (§ 9 zákoníku práce) a za něho jedná v pracovněprávních vztazích příslušná organizační složka státu (§ 343 a násl. zákoníku práce). Při zkoumání této otázky si však musíme uvědomit, že sice fakticky i právně dochází ke „změně zaměstnavatele“, ale zde se mění jen organizační složka

<sup>65</sup> Viz rozhodnutí citovaná v poznámce 32.

<sup>66</sup> Lze uvést ještě drobnou připomínku spíše stylistického charakteru – název hlavy XV, díl 1 zní: „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba“ – spojení institutu přechodu práv a povinností a institutu zánik práv a povinností s vedlejší větou „je-li zaměstnavatelem fyzická osoba“ může jazykově vyvolávat dojem, že jak zánik práv a povinností, tak i přechod práv a povinností se váží pouze k zaměstnavateli fyzické osobě, což samozřejmě není na místě.

státu, vykonávající postavení zaměstnavatele, ale samotným zaměstnavatelem zůstává stále stát. Musíme proto v těchto případech hovořit jen o tom, že přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů, protože nositelem těchto práv a povinností je stále jeden a tentýž stát. Určení, kdo je organizační složkou státu, obsahuje § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku ČR a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

K přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (tj. ke změně subjektu) dochází v následujících případech:

- zánik organizační složky státu,
- převod části organizační složky státu,
- zrušení organizační složky státu.

Všechny právní skutečnosti musejí být stanoveny zvláštním právním předpisem.

Zánikem organizační složky státu se podle ustanovení § 343 zákoníku práce rozumí

- sloučení nebo splynutí s jinou organizační složkou státu. V těchto případech dochází k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímající organizační složku státu;
- rozdělení organizační složky státu. V tomto případě přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nově vzniklé organizační složky státu. Současně zvláštní právní předpis stanoví, na kterou z nově vzniklých organizačních složek státu přejde výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které do dne rozdělení původní organizační složky státu zanikly;
- zánik organizační složky státu uplynutím doby, na kterou byla zřízena zákonem. Zvláštní právní předpis, kterým byla tato organizační složka zřízena na určitou dobu, musí současně také určovat, na kterou organizační složku státu přejde výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů při zániku této organizační složky státu;
- zánik organizační složky státu, zřízené rozhodnutím zřizovatele na dobu určitou, uplynutím této doby. Zánikem takové organizační složky státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na zřizovatele, pokud nerozhodl, že tato práva a povinnosti bude vykonávat jiná organizační složka státu, jím zřízená.

Převodem části organizační složky státu se podle ustanovení § 344 zákoníku práce rozumí

- převod části organizační složky státu do jiné organizační složky státu, stanovený zákonem. Výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které se vážou k převáděné části, přechází na přejímající organizační složku státu;
- převod části organizační složky státu do jiné organizační složky státu, určený rozhodnutím zřizovatele v souvislosti se změnou zřizovací listiny. V tomto případě

dochází rovněž k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které se vážou k převáděné organizační složce státu, na přejímající organizační složku státu.

V obou případech převodu části organizační složky státu však práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, které do dne převodu zanikly, vykonává dosavadní organizační složka státu.

Zrušením organizační složky státu se podle ustanovení § 345 zákoníku práce rozumí

- zrušení organizační složky státu zvláštním právním předpisem. Tento zvláštní právní předpis současně upraví, na kterou organizační složku státu přejde výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců zrušené organizační složky, a která organizační složka státu uspokojí nároky zaměstnanců zrušené organizační složky, popř. uplatní nároky vůči těmto zaměstnancům;
- zrušení organizační složky státu rozhodnutím zřizovatele. Výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů přechází na zřizovatele, pokud on nerozhodl, že výkon těchto práv a povinností přejde na jinou organizační složku státu, jím zřízenou.

Z uvedeného stručného rozboru je jednoznačně patrné, že česká právní úprava překračuje rámec směrnice a poskytuje sociální ochranu i zaměstnancům státu v případě změn v organizačních složkách státu ve velkém rozsahu.

## 2. SOCIÁLNÍ OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI HROMADNÉM PROPOUŠTĚNÍ

### 2.1 Směrnice Rady č. 75/129/EHS ze dne 17. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Druhou směrnicí, která se významně dotýká postavení zaměstnance v souvislosti se změnami na trhu, zánikem podniků, různými restrukturalizačními změnami, byla směrnice Rady č. 75/129/EHS ze dne 17. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (dále jen „směrnice č. 75/129“). Vymezení účelu směrnice je možné najít v její preambuli:

- vyšší ochrana zaměstnanců, při níž musí být brán ohled na potřeby vyvážené ekonomiky a sociálního rozvoje uvnitř Společenství,
- odstranění rozdílů, které zůstávají v konkrétní úpravě hromadného propouštění v jednotlivých členských státech a které mají přímý účinek na fungování společného trhu.

Účel směrnice je vyjádřen i v navazující judikatuře Evropského soudního dvora, který ve sporu Komise ES proti Italské republice vyslovil, že: *„Směrnice č. 75/129, jak shledala Rada, odpovídá potřebě stanovené v čl. 117 Smlouvy – snažit se zlepšit pracovní podmínky a zlepšit životní standardy pro pracovníky – se snaží sblížit ustanovení zakotvená v této oblasti členskými státy v právních předpisech, opatřeních nebo administrativních činnostech týkajících se hromadného propouštění. Ustanovení směrnice tak mají sloužit k vytvoření obecného komplexu pravidel aplikovatelného ve všech členských státech, přičemž členským státům je ponechána pravomoc aplikovat nebo zavést ustanovení, která jsou výhodnější pro pracovníky.“*<sup>67</sup>

Směrnice především definuje základní pojmy, na nichž je celá úprava postavena – pojem „hromadné propouštění“ a pojem „zástupci zaměstnanců“.

Podle čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice č. 75/129 se hromadným propouštěním rozumí skončení pracovních vztahů zaměstnavatelem z jednoho nebo více důvodů, které se netýkají konkrétního zaměstnance, jestliže počet propouštěných je – dáno členskými státy na výběr, kterou variantu si zvolí –

- buď v průběhu období 30 dnů
  - nejméně 10 zaměstnanců v podnicích zaměstnávajících obvykle více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,
  - nejméně 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích obvykle zaměstnávajících nejméně 100 ale méně než 300 zaměstnanců,

<sup>67</sup> Viz Věc č. 91/81 (Commission of the European Communities v. Italian Republic), CELEX 61981J0091

- nejméně 30 zaměstnanců v podnicích obvykle zaměstnávajících 300 a více zaměstnanců;
- nebo v průběhu období 90 dnů nejméně 20 zaměstnanců bez ohledu na počet zaměstnanců obvykle zaměstnaných v dotčených podnicích.

I ve výkladu pojmu hromadného propouštění se promítla rozhodnutí Evropského soudního dvora. Z jeho rozhodnutí vyplývá, že se jedná vždy o propouštění z důvodů na straně zaměstnavatele, a to nejen v souvislosti s zastavením nebo omezením podnikání nebo v souvislosti s poklesem poptávky. K tomuto závěru lze dospět např. z rozhodnutí ve věci C-383/92, kde Evropský soudní dvůr uvedl: „Podle čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice č. 75/129 se směrnice vztahuje na hromadné propouštění ve smyslu propouštění z jednoho nebo více důvodů, které se netýkají konkrétního zaměstnance, včetně propouštění vznikajícího z nového pracovního uspořádání uvnitř podniku, které nesouvisí s objemem podnikání. Její rozsah nemůže být z tohoto důvodu omezen na případy propouštění definované jako výsledek zastavení nebo omezení podnikání v podniku nebo poklesu poptávky po práci.“<sup>68</sup>

Pojem hromadné propouštění je vymezen i negativně, což znamená, že z aplikace směrnice jsou vyloučeny některé skupiny zaměstnanců. Podle čl. 1 odst. 2 se směrnice č. 75/129 nevztahuje na

- zaměstnance v pracovních vztazích uzavřených na dobu určitou nebo ke splnění zvláštních úkolů s výjimkou situací, kdy takové propouštění se realizuje před datem uplynutí doby určité nebo splnění stanovených úkolů,
- zaměstnance zaměstnané ve veřejných správních orgánech nebo v podnicích ovládaných veřejným právem,
- posádky námořních lodí,
- zaměstnance postižené ukončením podnikových aktivit, jestliže toto ukončení je výsledkem soudního rozhodnutí.

K vymezení pojmu hromadné propouštění přispěla významnou měrou i judikatura Evropského soudního dvora. Z jeho rozhodnutí vyplývá, že „směrnice č. 75/129 se aplikuje pouze tehdy, kdy zaměstnavatel skutečně dovršil hromadné propouštění. Směrnice se neaplikuje, jestliže z důvodů finančního stavu podniku zaměstnavatel zamýšlel realizovat hromadné propouštění, ale neučinil tak.“<sup>69</sup> Za hromadné propouštění nelze považovat ani situace, kdy pracovní poměr skončili sami zaměstnanci poté, co zaměstnavatel oznámil, že pozastavuje placení svých dluhů.<sup>70</sup> Judikatura reagovala i na negativní vymezení pojmu hromadné propouštění, což se následně projevilo i v důvodech novelizace této směrnice. Nicméně reakce na ustanovení čl. 1 odst. 2 písm. d) se objevila

<sup>68</sup> Srovnaj rozhodnutí ve věci C-383/92 (Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland), CELEX 61992J0383.

<sup>69</sup> Viz věc č. 284/83 (Ali Altin and Jan Benny Hansen v. H. Nielsen & Soen, Maskinfabrik A/S, in liquidation), CELEX 61983J0284

<sup>70</sup> Srovnaj rozhodnutí citované v pozn. 69.



i v pozdějších rozhodnutích jako např. v rozhodnutí ve spojených věcech C-187/05 až C-190/05, v nichž ESD uvedl: „*Směrnice Rady č. 75/129 ... musí být vykládána v tom smyslu, že se použije na případy hromadného propouštění v důsledku definitivního skončení činnosti podniku nebo závodu, o němž rozhodl pouze zaměstnavatel, při neexistenci předcházejícího soudního rozhodnutí, aniž by odchylka stanovená v čl. 1 odst. 2 písm. d) této směrnice mohla způsobit nepoužití zmíněné směrnice.*“<sup>71</sup>

Druhým obecným pojmem, který směrnice č. 75/129 definuje, je pojem „zástupci zaměstnanců“. Zde je definice v čl. 1 odst. 1 písm. b) poněkud kusá, protože plně odkazuje na vymezení tohoto pojmu v právních předpisech nebo v praxi jednotlivých členských států. Přesto zde můžeme najít některá důležitá rozhodnutí Evropského soudního dvora, která mohou mít vliv na národní úpravu tohoto institutu. V rozhodnutí č. C-383/92 Evropský soudní dvůr uvedl: „*Bez ohledu na limitovaný charakter harmonizace pravidel ve vztahu k hromadnému propouštění, které směrnice č. 75/129 zamýšlela přinést, národní pravidla, která tím, že neupravují systém pro určení zástupce zaměstnanců v podniku, kde zaměstnavatel odmítá uznat takové zástupce, dovolují zaměstnavateli porušit ochranu stanovenou v čl. 2 a 3 směrnice č. 75/129, musejí být považována za rozporná s ustanoveními této směrnice.*“<sup>72</sup> Lze proto říci, že v národních úpravách, kterými se tato směrnice implementuje do vnitrostátního právního řádu, musí být určení a postavení zástupců zaměstnanců vymezeno podrobněji tak, aby se zaměstnavatel směrnici vyžadovaným konzultacím nemohl vyhnout.

Hlavním účelem směrnice je vymežit postup zaměstnavatele při hromadném propouštění tak, aby bylo chráněno postavení zaměstnance, aniž by byla omezena možnost zaměstnavatele zaměstnance propustit. Splnění uvedeného účelu je postaveno na dvou základních povinnostech, a to

- povinnost konzultační a
- povinnost oznamovací.

Povinnost konzultační nese zaměstnavatel ve vztahu ke svým zaměstnancům, které má hromadné propouštění postihnout. Uvedenou povinnost zaměstnavatel plní cestou zástupců zaměstnanců (ve smyslu národních právních předpisů). Ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice č. 75/129 je zaměstnavatel povinen vést konzultace se zástupci zaměstnanců s ohledem na dosažení shody. Tato konzultace musí přinejmenším zahrnout způsoby a prostředky vyhnout se hromadnému propouštění nebo omezení počtu zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, a zmírnění následků propouštění (čl. 2 odst. 2 směrnice). Zaměstnavatel k tomu, aby bylo dosaženo účelu konzultací a obecnějšího účelu (tj. sociální ochrany zaměstnanců), musí poskytnout zástupcům zaměstnanců

<sup>71</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve spojených věcech C-187/05 až C-190/05 – Georgios Agorastoudis a další (C-187/05), Ioannis Pannou a další (C-188/05), Kostandinos Kotsabouggioukis a další (C-189/05), Georgios Akritopoulos a další (C-190/05) proti Goodyear Hellas ABEE; CELEX 62005J0187.

<sup>72</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-383/92 (Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland), CELEX 61992J0383.

potřebné informace, a to v písemné podobě (čl. 2 odst. 3 směrnice). Poskytované informace musejí zahrnout:

- důvody propouštění,
- počet zaměstnanců, který má být propuštěn,
- počet zaměstnanců obvykle zaměstnaných a
- období, v němž se propouštění realizuje.

Je třeba si uvědomit, že povinnost konzultační neznamená jen poskytnutí informací, ale zahrnuje opravdu jednání se zástupci zaměstnanců, kteří musejí mít možnost uvést svá stanoviska a návrhy tak, aby bylo dosaženo shody.

Povinnost oznamovací je uložena zaměstnavateli ve vztahu ke správním úřadům a je významná především z hlediska očekávané situace na trhu práce, který je vždy negativně ovlivněn, dojde-li k propuštění většího počtu zaměstnanců. Oznamovací povinnost lze rozdělit do dvou etap. První „mírnější“ je povinnost zaměstnavatele zaslat příslušnému správnímu úřadu kopii všech písemných kontaktů se zástupci zaměstnanců (čl. 2 odst. 2 věta druhá). Druhá oznamovací povinnost je zásadnější povahy, protože jsou na její splnění vázány i konkrétní dopady do skutečného ukončení pracovněprávních vztahů. Tato povinnost je upravena v čl. 3 směrnice č. 75/129.

Zaměstnavatel je podle čl. 3 odst. 1 citované směrnice povinen písemně oznámit příslušnému správnímu úřadu plánované hromadné propouštění a uvést požadované údaje (důvody propouštění, počet zaměstnanců, který má být propuštěn, počet zaměstnanců obvykle zaměstnaných a období, v němž se propouštění realizuje) včetně údajů o konzultaci se zástupci zaměstnanců. Kopii uvedené zprávy je povinen zaslat zástupcům zaměstnanců, kteří mají možnost předložit příslušnému správnímu úřadu své vlastní komentáře k dané situaci.

Z hlediska sociální ochrany zaměstnanců je rozhodující ustanovení čl. 4 směrnice č. 75/129, z něhož vyplývá, že hromadné propouštění nesmí nabýt účinnosti dříve než 30 dnů po oznámení hromadného propouštění příslušnému správnímu úřadu podle čl. 3 citované směrnice. Uvedená lhůta však nemá vliv na ta ustanovení právních předpisů, která upravují individuální práva ve vztahu k např. výpovědi (výpovědní doba). Účelem takto stanoveného období je vytvořit prostor pro příslušný správní úřad k řešení dopadů hromadného propouštění na trh práce.

Směrnice č. 75/129 však při stanovení období, po které jsou účinky rozvázání pracovního poměru odkládány, není kategorická, umožňuje, aby členské státy stanovily délku tohoto období podle vlastní úvahy s tím, že by nemělo být kratší než uvedených 30 dnů. Zmocňuje také členské státy k tomu, aby daly příslušným správním úřadům oprávnění toto období zkrátit (čl. 4 odst. 1 věta druhá) anebo naopak – jestliže uvedené období je kratší než 60 dnů – toto období prodloužit na 60 dnů (čl. 4 odst. 3), když problémy způsobené plánovaným hromadným propouštěním jsou závažnější a nelze je vyřešit v období 30 dnů. Členské státy mohou svým příslušným správním úřadům dát

i širší kompetence pro rozšíření období. V souvislosti s možnými širšími pravomocemi příslušného správního úřadu, které samozřejmě by měly dopad na trvání pracovněprávních vztahů, musí být zajištěna i určitá, byť slabá ochrana zaměstnavatele. Zaměstnavateli musí být oznámeno rozšíření oznamovacího období dříve než původní oznamovací 30denní období uplyne včetně důvodů, které k takovému rozšíření vedly (čl. 4 odst. 3 věta druhá).

Podle ustanovení čl. 6 odst. 1 a 2 směrnice č. 75/129 byla členským státům uložena povinnost uvést své právní předpisy, úpravy a administrativní ustanovení do souladu se směrnicí ve lhůtě 2 let od jejího oznámení a informovat o tom Komisi spolu se zasláním příslušných právních předpisů, úprav a administrativních ustanovení, která byla přijata v oblasti pokrývané směrnicí. Na problémy vznikající při implementaci směrnice reagoval i Evropský soudní dvůr některými rozhodnutími obecnější povahy, jako např. rozhodnutí ve věci č. 215/83, kde uvedl: „Členské státy musejí plnit své povinnosti podle komunitárních směrnic v každém směru a nemohou se ospravedlňovat ustanoveními, praxí nebo okolnostmi existujícími v jejich vnitřním právním řádu, aby obhájily porušení při plnění těchto povinností.“<sup>73</sup>

## **2.2 Směrnice Rady č. 92/56/EHS ze dne 24. června 1992, doplňující směrnici č. 75/129 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění**

V návaznosti na přijetí Charty základních sociálních práv zaměstnanců (zejména bod 7, 17 a 18), kde byly vysloveny obecnější směry sociální ochrany zaměstnanců jako např.

- zlepšování životních a pracovních podmínek zaměstnanců Evropského společenství v návaznosti na rozvoj vnitřního trhu,
- zlepšování pracovních podmínek musí zahrnout rozvoj některých aspektů pracovního zákonodárství jako např. procesu hromadného propouštění a procesů souvisejících s bankrotů,
- rozvoj práva zaměstnanců na informace, konzultace a participaci

byla původní směrnice č. 75/129 novelizována směrnicí Rady č. 92/56/EHS ze dne 24. června 1992 (dále jen směrnice č. 92/56) tak, aby zahrнула i další případy skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele včetně situací, kdy podnikové aktivity jsou ukončeny v důsledku rozhodnutí soudu.

Především byl novelizován postup, na jehož základě se určí, zda na konkrétní situaci mají dopadat ustanovení směrnice. Do čl. 1 odst. 1 bylo doplněno upřesnění výpočtu počtu zaměstnanců, kteří jsou v dotčeném období propouštěni tak, že do uvedeného počtu se zahrnují i zaměstnanci, jejichž zaměstnání bylo ukončeno, jestliže

<sup>73</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-215/83 (Commission of the European Communities v. Kingdom of Belgium), CELEX 61983J0215; obdobně i rozhodnutí ve věci C-131/84 (Commission of the European Communities v. Italian Republic), CELEX 61984J0131.

zde existuje alespoň 5 skončení zahrnovaných pod hromadné propouštění. V rámci negativního vymezení rozsahu hromadného propouštění bylo vypuštěno vyloučení zaměstnanců, dotčených skončením podnikatelských aktivit v důsledku soudního rozhodnutí.

Podstatný zásah provedla směrnice č. 92/56 do vymezení povinností zaměstnavatele ve vztahu k zástupcům zaměstnanců. Jeho povinnost nezůstává jen u konzultací, ale obsahuje i povinnost poskytnout dostatečné informace, a to v „dobrém čase“ před samotným propouštěním a samozřejmě s cílem dosáhnout shody.

Stejně jako v původní směrnici č. 75/129 musejí konzultace zahrnovat způsoby a prostředky omezující hromadné propouštění nebo redukující počet propouštěných zaměstnanců a prostředky zmírnění následků propuštění, navíc však musejí být doprovázeny sociálními opatřeními určenými mimo jiné k pomoci k opětovnému zaměstnání nebo rekvalifikaci propouštěných zaměstnanců.

Aby zástupci zaměstnanců mohli činit konstruktivní návrhy, musejí mít dostatečné informace a také možnost vyžádat si odborné služby. Zajištění možnosti vyžádání si odborných služeb je na zákonodárství a praxi členských států, poskytnutí dostatečných informací je směrnicí uloženo zaměstnavateli. Tuto povinnost měl samozřejmě zaměstnavatel i podle směrnice č. 75/129 v původním znění, avšak novelizací čl. 2 směrnice č. 92/56 byly informační povinnosti zaměstnavatele rozšířeny a zpřesněny jak po obsahové, tak i po formální stránce. Podle novelizovaného čl. 2 odst. 3 má zaměstnavatel v „dobrém čase“ v průběhu konzultací zástupcům zaměstnanců

- poskytovat všechny důležité informace,
- poskytovat písemně v každém případě následující informace
  - důvody zamýšleného propouštění,
  - počet kategorií zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
  - počet a kategorie zaměstnanců obvykle zaměstnaných,
  - období, v němž se bude zamýšlené propouštění realizovat,
  - kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud národní zákonodárství a/nebo praxe takovou pravomoc zaměstnavateli poskytuje,
  - metodu výpočtu náhrad za propuštění odlišných od náhrad vznikajících podle národního zákonodárství a/nebo praxe.

V souvislosti s vymezením informačních a konzultačních povinností zaměstnavatele je důležité ještě nové ustanovení v čl. 2 odst. 4, které stanoví, že povinnosti zaměstnavatele stanovené v odstavcích 1 až 3 tohoto článku jsou pro zaměstnavatele závazné bez ohledu na to, zda rozhodnutí o hromadném propouštění přijal samotný zaměstnavatel nebo podnik řídící zaměstnavatele. V návaznosti na uvedené upřesnění pak ještě novelizovaný čl. 2 odst. 4 doplňuje, že nemůže být považováno za obranu zaměstnavatele při nesplnění informačních, konzultačních a oznamovacích povinností to,

že sám zaměstnavatel nebyl dostatečně informován řídicím podnikem, který přijal rozhodnutí vedoucí ke hromadnému propouštění. Potvrzením této novelizace je i rozhodnutí Evropského soudního dvora ve věci C-449/93, v němž je výslovně uvedeno: „...by dovozovala společností patřícím ke stejné skupině pokusit se, aby bylo obtížnější aplikovat směrnici na tyto společnosti s odvoláním na to, že pravomoc přijmout rozhodnutí o propouštění má zvláštní rozhodovací orgán, a znamenalo by to, že tyto společnosti jsou schopné uniknout povinnosti plnit určité postupy pro ochranu zaměstnanců, jako je jejich právo na informace a konzultace.“<sup>74</sup>

I v novelizované směrnici zůstaly v plném rozsahu zachovány informační povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k příslušným správním úřadům, pouze byl upřesněn rozsah a struktura informací, které je zaměstnavatel povinen sdělit, v návaznosti na úpravu rozsahu a struktury těchto informací vůči zástupcům zaměstnanců. V mírnější podobě stanovila směrnice povinnost zaměstnavatele informovat o zamýšleném hromadném propouštění v případě skončení podnikatelských aktivit v důsledku soudního rozhodnutí. Členské státy mohou stanovit, že zaměstnavatel má tuto informační povinnost pouze v případě, že si informaci vyžádá příslušný správní úřad (čl. 3 odst. 1 věta druhá).

Vzhledem k tomu, že směrnice č. 92/56 z negativního vymezení vypustila zaměstnance, na které dopadá skončení podnikatelských aktivit v důsledku soudního rozhodnutí, bylo do čl. 4 doplněno ustanovení odstavce 4, které opravňuje členské státy k tomu, aby článek 4 na takové případy nevztahovaly.

Novým ustanovením byl čl. 5a, který ukládá členským státům zajistit, aby soudní a/nebo správní řízení pro vynucení povinností podle této směrnice byla dostupná zástupcům zaměstnanců a/nebo zaměstnancům.

Směrnici č. 92/56 byly členské státy povinny v souladu s ustanovením čl. 2 odst. 1 provést nejpozději ve lhůtě 2 let od jejího přijetí anebo měly zajistit, že nejpozději v uvedené lhůtě zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců zavedou příslušná ustanovení formou dohody a členské státy budou zavázány podniknout příslušná opatření, která by umožnila garantovat výsledky předpokládané směrnicí po celou dobu. Současně podle čl. 2 odst. 2 citované směrnice měly členské státy povinnost v přijatých opatřeních k provedení směrnice uvést odkaz na danou směrnici, popřípadě doplnit své opatření připojením takového odkazu v době publikace příslušného opatření.

### **2.3 Směrnice Rady č. 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění**

Po uplynutí určité doby od novelizace původní směrnice č. 75/129 dospěla Rada Evropské unie na základě návrhu Komise a po stanovisku Evropského parlamentu<sup>75</sup>

<sup>74</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-449/93 (Rockfon A/S v. Soeren Nielsen and others), CELEX 61993J0449.

<sup>75</sup> Úřední věstník C 210, 6. 7. 1998

a Hospodářského a sociálního výboru<sup>76</sup> k závěru, že je nezbytné z důvodu racionality rekonstruovat tuto původní směrnici. Obecné důvody, které ji kromě racionalizace a přehlednosti právní úpravy vedly k rekonstrukci, byly vyjádřeny v preambuli směrnice Rady č. 98/59/ES ze dne 20. července 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (dále jen „směrnice č. 98/59“) a můžeme je stručně shrnout následovně:

- posílení ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění,
- přihlídnutí k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství,
- přetrvávající rozdíly mezi právními předpisy platnými v členských státech, které se týkají způsobů a postupů hromadného propouštění a zejména opatření ke zmírnění následků hromadného propouštění, které mohou mít dopad na fungování společného trhu,
- Charta základních sociálních práv pracovníků.

Směrnice č. 98/59 však v preambuli zdůrazňuje i věcné důvody, které byla rozhodující již při novelizaci původní směrnice, a to:

- přesnější definování pojmu hromadné propouštění,
- aplikace směrnice i na případy, kdy činnost podniku končí na základě soudního rozhodnutí,
- možnost zástupců zaměstnanců vyžádat si expertní stanoviska,
- zajištění plnění povinností zaměstnavatele i v případě, že rozhodnutí o hromadném propouštění vydal podnik, který kontroluje zaměstnavatele,
- možnost, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci sami se mohli obracet na příslušné orgány (soudní nebo správní) v případě, že nejsou plněny povinnosti podle této směrnice.

Z hlediska věcného pak směrnice č. 98/59 obsahuje definici pojmů „hromadné propouštění“ a „zástupci zaměstnanců“ (čl. 1), vymezení pojmu „informování a projednání“ a s tím spojené povinnosti zaměstnavatele (čl. 2), stanovení postupu při hromadném propouštění (čl. 3 a 4) a závěrečná ustanovení (čl. 5 až 10).

Hromadným propouštěním se rozumí propouštění ze strany zaměstnavatele na základě důvodů, které nespočívají v osobě zaměstnance, přičemž „hromadnost“ je odvozována od počtu propouštěných zaměstnanců ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců, a to ve dvou variantách stanovujících rozhodné období:

- rozhodné období 30 dnů
  - alespoň 10 zaměstnanců u zaměstnavatele, který obvykle zaměstnává více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,

<sup>76</sup> Úřední věstník C 158, 26. 5. 1997, s. 11

- alespoň 10 % zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců u zaměstnavatele, který obvykle zaměstnává alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,
- alespoň 30 zaměstnanců u zaměstnavatele, který obvykle zaměstnává alespoň 300 zaměstnanců,
- rozhodné období 90 dnů
  - je propouštěno alespoň 20 zaměstnanců bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích.

Současně je nezbytné při definování uvedeného pojmu přihlížet k zásadě vyjádřené v preambuli a konkrétně vyslovené v čl. 1 odst. 1 věta druhá, a totiž, že za hromadné propouštění je třeba považovat i další formy skončení pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnavatele z důvodů nespočívajících v osobě zaměstnance, jestliže propuštěných pracovníků je nejméně 5.

Směrnice č. 98/59 v ustanovení čl. 1 odst. 2 stanoví i negativní vymezení svého věcného rozsahu tak, že se nevztahuje na

- hromadná propouštění na základě pracovních smluv na dobu určitou nebo k vykonání určitých prací s výjimkou případů, kdy k těmto propuštěním dojde před uplynutím sjednané doby určité nebo před ukončením sjednaných prací,
- zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních podniků a
- posádky námořních lodí.

Pro jasné pochopení věcného rozsahu směrnice je nutno brát v úvahu i navazující rozhodnutí Evropského soudního dvora, která pojem hromadné propouštění věcně dotvářejí. Jedním z velmi důležitých je rozhodnutí ve věci C-55/02, v němž ESD uvedl: *„Pojem propouštění uvedený v čl. 1 odst. 1 první podstavec písm. a) směrnice č. 98/59 .... má dosah v rámci Společenství a nemůže být definován odkazem na právní předpisy členských států. Musí být vykládán v tom smyslu, že nezahrnuje pouze propouštění z důvodů strukturální, technologické nebo konjunkturální povahy, ale jakékoliv skončení pracovního poměru nechtěné zaměstnancem, a tedy bez jeho souhlasu. Skončení pracovního poměru bez souhlasu zaměstnance tedy nemůže být vyloučeno z použití směrnice pouze proto, že je závislé na okolnostech, které nezávisí na vůli zaměstnavatele. Cílů směrnice, sledujících zejména zesílení ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění by bylo dosaženo pouze částečně, pokud by takové skončení pracovního poměru bylo z režimu směrnice vyloučeno.“<sup>77</sup>*

Judikaturou je zdůrazněna i závažnost vymezení počtu zaměstnanců, na jejichž základě se odvozuje to, zda směrnice na konkrétní situaci dopadá. Evropský soudní dvůr k určení počtu zaměstnanců v čl. 1 odst. 1 písm. a) výslovně uvedl: *„Článek 1 odst. 1 písm. a) směrnice č. 98/59 ... musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje, byť dočasně, určitou kategorii zaměstnanců ze stanovení počtu*

<sup>77</sup> Srovnej blíže rozhodnutí C-55/02 (Komise Evropských společenství proti Portugalské republice), CELEX 62002J0055.

zaměstnaných zaměstnanců, upraveného v tomto ustanovení. Tato směrnice, která má za cíl poskytnout minimální ochranu v oblasti informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v případech hromadného propouštění, totiž nemůže být vykládána v tom smyslu, že způsob stanovení těchto prahových hodnot, a tudíž úprava uvedených prahových hodnot samotných, přísluší členským státům, pokud by takový výklad členským státům umožnil změnit rozsah působnosti této směrnice, a zbavit ji tak jejího plného účinku.<sup>78</sup> Připomenout je nutno i rozhodnutí ve věci C-32/02, v němž Evropský soudní dvůr upřesnil pojem zaměstnavatel používaný v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice č. 98/59 následovně: „Termín zaměstnavatel ve významu čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice č. 98/59 ... zahrnuje také zaměstnavatele zapojené v neziskových aktivitách. Je zřejmé ze současného znění čl. 1 směrnice, že se ustanovení vztahuje na propouštění uskutečněné zaměstnavatelem bez dalších znaků, tj. vztahuje se na všechny zaměstnavatele. Opačná interpretace by nebyla v souladu s cíli směrnice ...“<sup>79</sup>.

Jádrem úpravy ve směrnici č. 98/59 je vymezení povinností zaměstnavatele jednak ve vztahu k zástupcům zaměstnanců a dále ve vztahu k správním úřadům. Vymezení povinností zaměstnavatele ve vztahu k zástupcům zaměstnanců je obsaženo především v čl. 2 citované směrnice. Uvedené ustanovení ukládá zaměstnavateli povinnost informační a povinnost konzultační. Stěžejní je povinnost konzultační podle čl. 2 odst. 1 směrnice, z níž vyplývá povinnost zaměstnavatele zahájit o zamýšleném hromadném propouštění v dostatečném časovém předstihu projednávání se zástupci zaměstnavatelů s cílem dosáhnout shody. Předmět projednání je ve směrnici vymezen minimálním rozsahem (čl. 2 odst. 2 věta první), který zahrnuje

- možnosti odvrácení nebo omezení hromadného propouštění,
- možnosti zmírnění následků hromadného propouštění,
- využití doplňujících sociálních opatření ke zmírnění následků hromadného propouštění jako je převedení (znovuzaměstnání) nebo přeškolení propouštěných zaměstnanců.

Směrnice tím, že vymezuje minimální rozsah otázek, které musejí být předmětem konzultací se zástupci zaměstnanců, umožňuje, aby jak zaměstnavatel, tak i zástupci zaměstnanců navrhli další otázky, které mají být, resp. mohou být v této souvislosti projednávány.

K tomu, aby zástupci zaměstnanců mohli kvalifikovaně a se znalostí problematiky vést konzultace a uplatňovat své názory, potřebují dostatečné informace a odborné znalosti. Pro získání odborných znalostí ukládá směrnice členským státům, že mohou stanovit, že se zástupci zaměstnanců mohou v souladu s vnitrostátními předpisy obracet na odborníky (čl. 2 odst. 2 věta druhá). K získání potřebných informací stanoví směrnice č. 98/59 informační povinnost zaměstnavatele [čl. 2 odst. 3 písm. a) směrnice] a současně

<sup>78</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-385/05 (Confédération générale du travail a další proti Premier ministre, Ministre de l'Emploi, de la Cohésion at du Logement), CELEX 62005J0385.

<sup>79</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-32/02 (Commission of the European Communities v. Italian Republic), CELEX 62002J0032.



definuje její písemnou formu a následující základní rozsah [čl. 2 odst. 3 písm. b) směrnice]:

- důvody plánovaného propouštění,
- počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propouštěni,
- počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni,
- dobu, kdy se má propouštění uskutečnit,
- kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propouštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc,
- předpokládaná metoda výpočtu všech případných odškodnění za propouštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

Význam poskytnutí potřebných informací pro řádné a účel směrnice naplňující projednávání hromadného propouštění je zdůrazněn ještě ustanovením čl. 2 odst. 4 směrnice č. 98/59, v němž je zdůrazněno, že povinnosti informační a konzultační musejí být plněny bez ohledu na to, zda o hromadném propouštění rozhodl přímo zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele řídí. Nesplnění těchto povinností nemůže zaměstnavatel obhajovat tím, že od podniku, který jej řídí a rozhodl o hromadném propouštění, nedostal potřebné informace. Pro zdůraznění toho, že povinnost informační a konzultační má být plněna co nejbližší zaměstnancům, lze uvést rozhodnutí ESD ve věci C-270/05: „Směrnice č. 98/59 ... musí být vykládána v tom smyslu, že oddělená výrobní jednotka společnosti, která má samostatné vybavení a odborný personál, jejíž činnost není ovlivněna činností ostatních výrobních jednotek a má ředitele výroby, který zajišťuje řádné provedení práce, kontrolu celkového fungování zařízení jednotky, jakož i řešení technických otázek, spadá pod pojem „zaměstnavatel“ pro účely použití této směrnice. Skutečnost, že rozhodnutí o provozních nákladech každé jednotky, o nákupu surovin a o výpočtu ceny výrobků jsou přijímána v sídle společnosti, kde existuje společný účetní systém, není v tomto ohledu relevantní. S ohledem na úvahu, že cíl uvedené směrnice totiž sleduje zejména sociálně-hospodářské účinky, které by hromadné propouštění mohlo vyvolat v místním kontextu a daném sociálním prostředí, dotčený subjekt nemusí nutně mít jakoukoliv právní samostatnost ani hospodářskou, finanční, správní či technologickou samostatnost, aby mohl být kvalifikován jako „zaměstnavatel“. Pro vymezení pojmu „zaměstnavatel“ není podstatná ani skutečnost, zda má dotčená jednotka ředitelství, které může nezávisle provádět hromadná propouštění, či nikoliv, nebo zda existuje zeměpisné oddělení ve vztahu k dalším jednotkám a zařízením společnosti.“<sup>80</sup>

Povinnosti zaměstnavatele ve vztahu ke správním úřadům jsou upraveny především v čl. 3 a 4 směrnice č. 98/59, avšak první informační povinnost vůči správním úřadům vyplývá již z ustanovení čl. 2 odst. 3 věta druhá. Z tohoto ustanovení vyplývá „jednoduchá“ informační povinnost zaměstnavatele – předat kopii písemné informace (bez

<sup>80</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-270/05 (Athinaiki Chartopoiia AE proti L. Panagiotidis a další), CELEX 62005J0270.

uvedení případných vlastních způsobů odškodnění) zaslané zástupcům zaměstnanců také příslušnému správnímu úřadu. Důležitější je pak informační povinnost uložená zaměstnavateli v čl. 3 odst. 1 směrnice č. 98/59, podle níž je zaměstnavatel povinen oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění. V oznámení musejí být uvedeny všechny údaje týkající se samotného návrhu na hromadné propouštění a údaje týkající se konzultací se zástupci zaměstnanců, zejména pak

- důvody propouštění,
- počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání a
- doba, kdy se má propouštění uskutečnit.

Výjimka pro plnění této základní informační povinnosti může být ve vnitrostátní právní úpravě stanovena pouze pro případy, kdy ke hromadnému propouštění dochází v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí. Výjimka pak spočívá v tom, že informace podle čl. 3 odst. 1 je podávána pouze v případě, že o to příslušný správní úřad výslovně požádá.

Kopii oznámení je zaměstnavatel povinen zaslat zástupcům zaměstnanců, kteří mají právo předložit správnímu úřadu své vlastní připomínky (čl. 3 odst. 2 směrnice).

Základní sociální ochrana zaměstnanců při hromadném propouštění je zakotvena v čl. 4 odst. 1 směrnice č. 98/59, z něhož vyplývá, že hromadné propouštění se stane účinným nejdříve 30 dnů po oznámení podle čl. 3 odst. 1 směrnice, aniž jsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty. Období minimálně 30 dnů je určeno především pro příslušný správní úřad, který tak získává čas pro vytvoření podmínek řešení případné nezaměstnanosti v daném regionu. Je třeba si uvědomit, že lhůta 30 dnů je stanovena jako minimální, z čehož vyplývá, že členské státy mohou přímo ve vnitrostátní právní úpravě tuto lhůtu stanovit delší anebo mohou příslušný správní úřad oprávnit k tomu, aby tuto lhůtu prodloužil (je-li v právní úpravě lhůta stanovena kratší než 60 dnů), pokud v původně stanovené lhůtě není schopen řešit problémy spojené s hromadným propouštěním (čl. 4 odst. 3). Členské státy mohou ve smyslu uvedeného ustanovení dokonce stanovit i širší pravomoci příslušného správního úřadu k prodloužení uvedené lhůty. Pro případ, že situace vyvolaná hromadným propouštěním je řešitelná v kratším období, mohou členské státy udělit příslušnému správnímu úřadu pravomoc uvedenou lhůtu i zkrátit (čl. 4 odst. 1 věta druhá).

V ustanovení čl. 4 odst. 4 je ještě obsaženo zmocnění pro členské státy, na jehož základě může být ve vnitrostátní právní úpravě vyloučen postup podle čl. 4 v případě hromadného propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí. Je třeba si však uvědomit, že tato možná výjimka opravňuje pouze k vyloučení postupu podle čl. 4, jinak řečeno – povinnosti informační a konzultační vůči zástupcům zaměstnanců podle čl. 3 musí být plněny i v tomto případě. Zdůraznění

uvedeného významu výjimky podle čl. 4 odst. 4 vyplývá i z rozhodnutí ESD ve věci C-270/05, v němž je uvedeno: „*Odchylné ustanovení čl. 4 odst. 4 směrnice č. 98/59 ... je použitelné pouze a výhradně tehdy, pokud k ukončení činnosti podniku nebo provozovny dojde na základě soudního rozhodnutí. Ve všech ostatních případech, a zejména jestliže k ukončení činnosti závodu dojde pouze na základě rozhodnutí zaměstnavatele, je tento povinen v dostatečně lhůtě zahájit jednání se zaměstnanci.*“<sup>81</sup>

V souvislosti s ustanoveními čl. 2 až 4 směrnice č. 98/59 lze položit ještě otázku, kdy vlastně může zaměstnavatel zaměstnance propustit, jinými slovy, zda lze učinit právní úkony směřující ke skončení pracovněprávních vztahů před splněním uvedených povinností, v průběhu plnění těchto povinností a nebo až budou uvedené povinnosti beze zbytku splněny. Z citovaných ustanovení nelze jednoznačně položenou otázku zodpovědět, určitým vodítkem však je – podle mého názoru to, že v těchto ustanoveních se hovoří o návrzích na hromadné propouštění, nikoliv o hromadném propuštění jako takovém. K uvedené otázce lze uvést také jedno z rozhodnutí ESD, v němž se výslovně konstatuje: „*Články 2 až 4 směrnice č. 98/59 ..., které stanoví zaměstnavateli povinnost projednání a oznámení, musí být vykládány v tom smyslu, že událostí s účinkem propuštění je projev vůle zaměstnavatele vypovědět pracovní smlouvu, přičemž skutečné ukončení pracovního poměru uplynutím výpovědní lhůty představuje pouze následek rozhodnutí o propuštění. Zaměstnavatel je oprávněn provést hromadné propouštění po ukončení projednání stanoveného v článku 2 směrnice č. 98/59 ... a po oznámení návrhu na hromadné propouštění stanoveného v člancích 3 a 4 této směrnice.*“<sup>82</sup>

Směrnice č. 98/59 samozřejmě obsahuje i obvyklá závěrečná ustanovení, která umožňují, aby členské státy uplatňovaly nebo přijímaly právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější než je úprava obsažená v citované směrnice.

V závěrečných ustanoveních je však obsažena i důležitá zásada, která byla jedním z impulsů novelizace původní směrnice, totiž povinnost členských států dbát na to, aby zástupci zaměstnanců a/nebo zaměstnanci samotní mohli využít správní a/nebo soudní řízení k zajištění dodržování povinností podle této směrnice.<sup>83</sup>

Velmi důležitým závěrečným ustanovením je i článek 8, který obsahuje derogační ustanovení – zrušují se směrnice č. 75/129 a č. 92/56, aniž by však byly dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt k provedení zrušovaných směrnic.<sup>84</sup> Směrnice sama byla platnosti dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku ES.

<sup>81</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-270/05 (Athinaiki Chartopoiia AE proti L. Panagiotidis a další), CELEX 62005J0270.

<sup>82</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-188/03 (Irmtraud Junk proti Wolfgangu Kühnelovi), CELEX 62003J0188.

<sup>83</sup> Autorka si dovoluje učinit drobnou poznámku k překladu zkoumané směrnice: V anglickém znění je v čl. 6 ve vztahu k dostupnosti řízení uvedeno, že tato „judicial and/or administrative“ řízení mají dostupná „the workers’ representatives and/or workers“. Domnívám se, že směrnice dává na výběr mezi řízeními či na výběr komu bude řízení dostupné členskému státu, nikoliv však překladateli. Podle názoru autorky by i překladatel měl překládat text směrnice „a/nebo“.

<sup>84</sup> Směrnice č. 75/129 měla být provedena do 19. února 1977 a směrnice č. 92/56 do 24. června 1994.

## 2.4 Česká právní úprava hromadného propouštění

Institut hromadného propouštění byl vložen již do zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „původní zákoník práce“), a to zákonem č. 155/2000 Sb. jako implementace směrnice Rady EU č. 98/59/ES. Při přijetí zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), byla tato úprava plně převzata.

Uvedený institut není samozřejmě novou právní skutečností, která by vedla ke skončení pracovního poměru, má pouze charakter procedurálního postupu zaměstnavatele v případě, že chce z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, jimiž jsou následující důvody:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, propustit v krátkém časovém období více zaměstnanců.

Hromadnost propouštění je stanovena počtem propouštěných zaměstnanců ve vazbě na celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele (§ 62 odst. 1 zákoníku práce), a to

- 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- 10% zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,
- 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Uvedené propouštění se realizuje v období 30 kalendářních dnů. Pokud v uvedeném období je výpověď z uvedených důvodů rozvázán pracovní poměr alespoň s 5 zaměstnanci, započítává se do počtu zaměstnanců, s nimiž byl pracovní poměr v tomto období skončen, potřebných pro posouzení, zda se aplikuje § 62, i počet zaměstnanců, s nimiž byl v tomto období rozvázán pracovní poměr dohodou z týchž důvodů. Toto ustanovení má zřejmě zamezit zaměstnavateli, aby se vyhnul důsledkům hromadného propouštění tak, že byl rozvazoval pracovní poměry dohodou. Z této dikce zákonného ustanovení je zřejmé, že zákonodárce zvolil první variantu definice hromadného propouštění podle směrnice č. 98/59.

Dříve než zaměstnavatel přikročí k rozvázání pracovních poměrů (dá výpovědi jednotlivým zaměstnancům) má povinnost informační a povinnost projednací (§ 62 odst. 2 a 3 zákoníku práce). Tato povinnost souvisí s právem zaměstnanců na informaci a na projednání tak, jak je zakotveno v § 279 a § 280 zákoníku práce. Předmětem povinnosti informovat jsou následující otázky (§ 62 odst. 2 zákoníku práce):

- důvody hromadného propouštění,
- počet a profesní složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- počet a profesní složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnání,
- doba, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- hlediska navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- odstupné, popřípadě další práva propouštěných zaměstnanců.

Předmětem povinnosti projednat za účelem dosažení shody jsou pak následující otázky (§ 62 odst. 3 zákoníku práce):

- opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění,
- zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance,
- možnost zařazení zaměstnanců ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

Uvedené povinnosti plní zaměstnavatel vůči příslušné odborové organizaci nebo radě zaměstnanců. Pokud tyto orgány u zaměstnavatele nepůsobí, musí zaměstnavatel plnit povinnost informační a jednací individuálně vůči každému zaměstnanci, jehož se má propouštění dotýkat (§ 62 odst. 6 zákoníku práce).

Ve stejné době, tj. dříve než přikročí k propouštění má zaměstnavatel ještě i povinnost informační vůči příslušnému úřadu práce (§ 62 odst. 4 zákoníku práce). Obsahem této informační povinnosti jsou následující otázky:

- opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, zejména o důvodech těchto opatření,
- celkový počet zaměstnanců,
- počet a struktura zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat,
- období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění,
- navržená hlediska pro výběr propouštěných zaměstnanců,
- zahájení jednání s příslušnou odborovou organizací nebo radou zaměstnanců.

Kopii této informace je zaměstnavatel povinen předložit i příslušné odborové organizaci (radě zaměstnanců).

Po rozhodnutí ve věci rozvázání pracovních poměrů (tj. po rozhodnutí o výpovědích) je zaměstnavatel povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí (§ 62 odst. 5) a o výsledcích jednání s příslušnou odborovou organizací (radou zaměstnanců). Předmětem zprávy musí být kromě sdělení, jaké rozhodnutí v těchto věcech zaměstnavatel přijal, ještě dále informace o celkovém počtu zaměstnanců a o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Kopii této zprávy musí zaměstnavatel opět doručit příslušné odborové organizaci (radě zaměstnanců), kteří mají právo se samostatně ke zprávě vyjádřit a vyjádření rovněž

zaslat úřadu práce. Pokud u zaměstnavatele tyto orgány nepůsobí, musí uvedenou povinnost splnit vůči každému zaměstnanci, jehož se propouštění týká, individuálně. Současně je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnancům, kteří jsou takto propouštěni, den, kdy zpráva byla doručena úřadu práce (§ 62 odst. 7 zákoníku práce). Výjimku tvoří zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, písemnou zprávu je tento zaměstnavatel povinen doručit pouze na žádost úřadu práce (§ 62 odst. 5 poslední věta).

Na doručení písemné zprávy úřadu práce podle § 62 odst. 5 zákoníku práce se váže i možnost prodloužení pracovního poměru (prodloužení výpovědní doby) tak, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy příslušnému úřadu práce – § 63 zákoníku práce. Prodloužení výpovědní doby nenastane, pokud zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Uvedená situace neplatí, jestliže bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele podle zvláštního zákona.

Při obecném pohledu na českou právní úpravu je možno konstatovat, že směrnice č. 98/59 byla do vnitrostátního právního řádu implementována v plném rozsahu. Přesto ale lze – podle mého názoru – vidět určité nepřesnosti či nevyužití možností, které směrnice při svém provádění členskými státy poskytovala.

Drobné nepřesnosti je možno vidět v následujících ustanoveních:

- v rámci informační povinnosti podle ustanovení § 62 odst. 2 písm. f) zákoníku práce má zaměstnavatel informovat o „odstupném, popřípadě dalších právech, propuštěných zaměstnanců“. Z uvedené informace zaměstnanci nezískají žádné nové poznatky, protože odstupné je upraveno přímo zákonem ( ustanovení § 67) stejně jako další práva zaměstnanců. Tato informace je ve směrnici uvedena tak, že zaměstnavatel má informovat o „odškodnění“, které poskytne nad rámec nároků vyplývajících z vnitrostátní právní úpravy;
- předmětem projednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců je podle ustanovení § 62 odst. 3 mimo jiné i opatření ke zmírnění následků hromadného propouštění pro zaměstnance spočívající především v možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Uvedené je ustanovení je samozřejmě v souladu se změním směrnice č. 98/59, nicméně však není zcela úplné, protože směrnice v souvislosti se sociálními opatřeními ke zmírnění následků hovoří i o rekvalifikaci zaměstnanců;
- zřejmě formulační nepřesností je ustanovení § 62 odst. 5 první věta, v němž se hovoří o tom, že zaměstnavatel je „povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění...“. Z uvedeného nelze – podle mého názoru jednoznačně dovodit, zda tímto rozhodnutím má právní úprava na mysli situaci, kdy již zaměstnavatel dal výpovědi anebo situaci, kdy rozhodl, že bude hromadně propouštět, ale neučinil ještě konkrétní právní úkony vedoucí k rozvázání pracovních poměrů. Ve vztahu k ustanovením směrnice č. 98/59 by byl přesnější výklad uvedený na druhém

místě, protože ve směrnici se stále hovoří o návrhu na hromadné propouštění, resp. o zamýšleném hromadném propouštění. Navíc tento preferovaný výklad podle mého názoru podporuje i výše citované rozhodnutí ESD ve věci C-188/03.

České právní úpravě by bylo možno vytknout i nepřesně určenou pravomoc správního úřadu, resp. nepřesné určení, který správní úřad je příslušný pro informaci podle ustanovení § 62 odst. 4 i pro zprávu podle ustanovení § 62 odst. 5. Správním úřadem je úřad práce, což samozřejmě zákoník práce uvádí, nespecifikuje však a nečiní to ani zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zda k těmto informacím a zprávám je příslušný úřad práce určený podle místa, kde je práce vykonávána, anebo určený podle místa, v němž je zaměstnavatel registrován. V řadě případů se bude jednat o stejný úřad práce, avšak není to absolutní shoda. Uvedená situace byla řešena v rozhodnutí Nejvyššího soudu, který dospěl k závěru, že příslušným úřadem práce je kterýkoliv úřad práce.<sup>85</sup>

Česká právní úprava také – podle mého názoru – nevyužila možností, které jí právní úprava obsažená ve směrnici č. 98/59 nabízela. Podle ustanovení čl. 4 odst. 1 věta druhá a odst. 3 citované směrnice mohl příslušný správní úřad být oprávněn lhůtu uvedenou v ustanovení § 63 (tj. lhůta 30 dnů, které musí uplynout po doručení zprávy podle § 62 odst. 5 do skončení pracovního poměru) zkrátit, ale zejména také tuto lhůtu prodloužit. Česká právní úprava takovou pravomoc pro úřad práce nestanoví, což může vést, zejména v krizových situacích k tomu, že úřad práce nebude mít dostatek prostoru pro řešení nastalých problémů na trhu práce v příslušném regionu.

---

<sup>85</sup> Viz rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 2985/2005 ze dne 18. října 2006; obdobně i Komendová, J., *Legal Regulation of Collective Redundancies*, in Dávid, R., Neckář, J., Sehnálek, D. (editors), *COFOLA 2009: the Conference Proceedings*, I. edition, Brno, MU 2009,

### 3. SOCIÁLNÍ OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

#### 3.1 Směrnice č. 80/987 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

Poslední ze tří směrnic přijatých v době „zlaté éry“ pracovního práva v rámci komunitárního práva je směrnice č. 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (dále jen „směrnice č. 80/987“). Jednalo se stejně jako u směrnic č. 75/129 o hromadném propouštění a č. 77/187 o převodu podniku o ochranu zaměstnanců v situacích, které jsou vyvolány změnami v postavení podniků, restrukturalizacemi podniků, bankrotů podniků a dalšími pohyby podniků, které mají dopady do sociálního postavení zaměstnanců a ohrožují jejich sociální jistoty. Účelem směrnice bylo – jak uvádí i její preambule – vyrovnat rozdíly přetrvávající mezi členskými státy v oblasti ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele a zaručit úhradu nesplacených pohledávek zaměstnanců s ohledem na nezbytnost vyrovnaného hospodářského a sociálního rozvoje ve Společenství. K vymezení účelu směrnice přispívají i rozhodnutí Evropského soudního dvora, v nichž je jednoznačně řečeno, že účelem směrnice je zajistit minimální sociální ochranu zaměstnanců. Na podporu tohoto tvrzení je možné připomenou např. rozhodnutí ve věci C-479/93, v němž Evropský soudní dvůr uvedl: „... nezpochybnitelně konstituuje další krok směrem k provádění zlepšených pracovních podmínek a zlepšených životních standardů zaměstnanců uvnitř Společenství a směrem ke vzrůstající harmonizaci práva v oblasti garančního systému nejdříve využívaného v různých formách v některém členském státě tak, aby mohl být rozšířen na všechny členské státy.“<sup>86</sup>

V článku 1 směrnice č. 80/987 vymezuje svůj osobní rozsah, a to pozitivně i negativně. Podle čl. 1 odst. 1 se citovaná směrnice vztahuje na pohledávky zaměstnanců, které vyplývají z pracovních smluv nebo pracovních poměrů, a směřují vůči zaměstnavatelům, kteří se nacházejí v platební neschopnosti ve smyslu rovněž stanoveném směrnicí. Současně ustanovení čl. 1 odst. 2 oprávnilo členské státy výjimečně vyloučit z působnosti směrnice pohledávky některých zaměstnanců, a to z důvodu zvláštní povahy pracovní smlouvy (pracovního poměru) anebo proto, že existuje jiná záruka, na jejímž základě je zaměstnancům poskytnuta stejná ochrana jako podle zkoumané směrnice.<sup>87</sup> Podle čl. 1 odst. 3 se tato směrnice nevztahuje na Grónsko.

<sup>86</sup> Srovnej např. rozhodnutí ve věci C-479/93 (Andrea Francovich proti Italské republice), CELEX 61993J0479.

<sup>87</sup> Podle přílohy zkoumané směrnice byly na základě čl. 1 odst. 2 vyloučeny následující skupiny zaměstnanců:

I. Zaměstnanci s pracovní smlouvou nebo v pracovním poměru zvláštní povahy

A. Řecko



K vymezení osobního rozsahu směrnice přispěla i judikatura Evropského soudního dvora, v níž byla věnována pozornost zejména možnosti vyloučení některých skupin zaměstnanců z aplikace zkoumané směrnice. V rozhodnutí ve věci C-53/88 Evropský soudní dvůr uvedl: „*Článek 1 odst. 2 směrnice č. 80/987 dává členským státům oprávnění vyloučit z aplikace směrnice – cestou výjimek – nároky určitých kategorií zaměstnanců. Jestliže je vyloučení autorizováno v důsledku zvláštní povahy pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, není toto vyloučení podmínkou pro existenci formy garance odlišné od garance, vyplývající ze směrnice, nabízející ekvivalentní ochranu. Jestliže ale vyloučení je odůvodněno právě proto, že je zde taková garance, je vyloučení možné pouze tehdy, jestliže zaměstnanec přijme ochranu, která – protože je založena na schématu, jehož podrobná pravidla jsou odlišná od pravidel zakotvených směrnici – přiznává zaměstnancům podstatné záruky v něm zakotvené.*“<sup>88</sup> Dále pak např. v rozhodnutí ve věci C-334/92 Evropský soudní dvůr uvedl: „*Vedoucí zaměstnanci (vyšší vedoucí zaměstnanci – poznámka autorky) nesmí být vyloučeni z rámce směrnice*

---

Velitel a členové posádky rybářské lodi, pokud jsou odměňováni formou podílu na zisku nebo hrubém příjmu lodi

B. Irsko

1. Domáční pracovníci, pokud nemají písemnou pracovní smlouvu
2. Blízcí příbuzní zaměstnavatele, kteří nemají písemnou smlouvu a jejichž práce souvisí se soukromým obydlím nebo zemědělským podnikem, kde bydlí zaměstnavatel a tyto blízcí příbuzní
3. Osoby, které obvykle pracují méně než 18 hodin týdně pro jednoho nebo více zaměstnavatelů a které ze mzdy za tuto práci nezískávají své základní existenční prostředky
4. Osoby zaměstnané rybolovem na sezónní nebo příležitostnou práci nebo na částečný úvazek, které jsou placeny formou podílu na výsledku rybolovu

5. Manžel nebo manželka zaměstnavatele

C. Nizozemsko

Služebnictvo zaměstnané fyzickou osobou a pracující méně než 3 dny týdně pro tuto osobu

D. Spojené Království

1. Velitelé a členové posádky rybářských lodí, kteří jsou odměňováni formou podílu na zisku nebo na hrubém příjmu lodi
2. Manžel nebo manželka zaměstnavatele

II. Zaměstnanci požívající jiné formy záruky

A. Řecko

Posádky námořních plavidel

B. Irsko

1. Zaměstnanci, kteří mají nárok na důchod a jsou trvale zaměstnáni místními samosprávami, jinými orgány veřejné moci nebo dopravním podnikem zajišťujícím veřejné služby
2. Učitelé, kteří mají nárok na důchod a jsou zaměstnáni v následujících zařízeních: National Schools, Secondary Schools, Comprehensive Schools, Teacher's Training Colleges
3. Zaměstnanci, kteří mají nárok na důchod a jsou trvale zaměstnáni v některé soukromé nemocnici financované ministerstvem financí

C. Itálie

1. Zaměstnanci, kteří požívají dávky stanovené právními předpisy týkajícími se záruk za příjmy v případě hospodářské krize podniku

2. Posádky námořních plavidel

D. Spojené Království

1. Registrovaní přístavní dělníci s výjimkou těch, kteří jsou zcela nebo zčásti pověřeni prací, která není prací přístavního dělníka
2. Posádky námořních plavidel.

<sup>88</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-53/88 (Commission of the European Communities proti Hellenic Republic), CELEX 61988J0053

č. 80/987 ... jestliže jsou považováni podle národního práva za zaměstnance a nejsou uvedeni v sekci I Přílohy směrnice. Při aplikaci ustanovení národního práva, která jsou určena k zajištění aplikace směrnice č. 80/987, národní soud oprávněný je interpretovat, je povolán činit tak, pokud je to možné, v duchu formulace textu a účelu směrnice, aby bylo dosaženo výsledku předpokládaného směrnicí a shodného s čl. 189 odst. 3 Smlouvy.<sup>89</sup> Z hlediska pozitivního vymezení osobního rozsahu je na místě připomenou i rozhodnutí ESD ve věci C-479/93, v němž je uvedeno: „Směrnice č. 80/987 ... musí být interpretována tak, že se vztahuje na všechny zaměstnance jiné, než jsou zaměstnanci v kategoriích uvedených v Příloze, jejichž zaměstnavatelé mohou podle aplikovatelného národního práva být subjektem řízení, zahrnujícího jejich majetek, k hromadnému uspokojení nároků věřitelů.“<sup>90</sup> Při zkoumání a výkladu osobního rozsahu směrnice je nutno ještě vycházet i z jednoho ze základních principů komunitárního práva, a to z principu rovného zacházení a zákazu diskriminace, což je dokumentováno i v dalších rozhodnutích ESD, jako je např. rozhodnutí ve věci C-442/00, v němž je uvedeno: „Všeobecný princip rovnosti a nediskriminace, který je jedním ze základních práv, brání národnímu zákonodárství, podle něhož je na mzdu ve vyšší odpovídající odměně placené během procesu propouštění, na kterou mají nezákonně propouštěni zaměstnanci právo, pohlíženo – v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele – jako na nárok ve smyslu čl. 1 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 směrnice č. 80/987 .... pouze tehdy, jsou-li stanoveny soudním rozhodnutím, zatímco ty, které jsou určeny ve smírčím řízení, nejsou placeny. Toto vyloučení nemůže být ospravedlněno podle čl. 10 směrnice jako opatření nezbytné k zabránění zneužití, jestliže smírčí mechanismus je kontrolován a není otevřen podvodu...“<sup>91</sup>

Směrnice č. 80/987 dále definuje některé pojmy, které je však nutné chápat jako pojmy vymezené pro účely komunitárního práva. Za zaměstnavatele, který je platebně neschopným, se ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice považuje zaměstnavatel, jestliže

- byl podán návrh na zahájení řízení o majetku zaměstnavatele podle příslušných právních a správních předpisů příslušného členského státu za účelem hromadného uspokojení pohledávek věřitelů, které umožňuje přihlídnout ke mzdovým pohledávkám zaměstnanců a
- orgán, který je na základě uvedených právních a správních předpisů příslušný
  - buď rozhodl o zahájení řízení nebo
  - konstatoval konečné zavření podniku nebo provozovny zaměstnavatele a nedostatek volných aktiv opravňujících k zahájení řízení.

<sup>89</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-334/92 (Teodoro Wagner Miret proti Fondo de Garantía Salarial), CELEX 61992J0334

<sup>90</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-479/93 (Andrea Francovich proti Italské republice), CELEX 61993J0479

<sup>91</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-442/00 [Ángel Rodríguez Caballero proti Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)], CELEX 62000J0442

Podle ustanovení čl. 2 odst. 2 se směrnice nedotýká definicí, které jsou obsaženy ve vnitrostátním právu a vymezují pojmy „zaměstnanec“, „zaměstnavatel“, „odměna“, „nabytá práva“ a „nabývaná práva“.

Jádrem úpravy ve směrnici č. 80/1987 je stanovení záruky za úhradu nevyplacených pohledávek zaměstnanců vůči zaměstnavateli (čl. 3) a současně i stanovení hranic (čl. 4), v nichž se tyto záruky musejí pohybovat. Pohledávky, které mají být zaručovány, jsou výlučně pohledávky vznikající z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru a povinnost stanovit záruky pro tyto pohledávky a určit záruční instituce, které budou úhradu zajišťovat, je uložena členským státům, které ji mají promítnout ve vnitrostátních předpisech. Pro pohledávky, které mají členské státy svými opatřeními zajistit, jsou stanoveny určité charakteristiky:

- pohledávky zaměstnanců vznikly z pracovních smluv nebo z pracovních poměrů,
- pohledávky se týkají odměny za období před určeným dnem.

Klíčovým termínem je termín „určený den“, od něhož se zpětně počítá období, za které jsou nezaplacené pohledávky zaměstnanců hrazeny. Směrnice v čl. 3 odst. 2 stanovuje varianty určení tohoto dne, jejich výběr je na členském státu. Podle citovaného ustanovení je určeným dnem

- den, kdy vznikla platební neschopnost zaměstnavatele nebo
- den oznámení výpovědi dané dotčenému zaměstnanci z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele, nebo
- den vzniku platební neschopnosti zaměstnavatele nebo den skončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru dotčeného zaměstnance, k němuž došlo z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele.

Určení dne, který je rozhodný pro zpětné stanovení období, v němž se zaručují odměny, je opravdu zásadní otázkou, která samozřejmě vyvolává možné spory. K určení daného časového okamžiku přispěla i rozhodnutí ESD, která se zabývají bližším vymezením pojmu „počátek platební neschopnosti“. Ve spojených věcech C-94/95 a C-95/95 Evropský soudní ujednotil: *„Termín počátek platební neschopnosti zaměstnavatele, který podle čl. 3 odst. 2 a čl. 4 odst. 2 směrnice č. 80/1987 určuje nezaplacené nároky, které podléhají garancím předpokládaným směrnicí, musí být vykládán tak, že označuje datum návrhu, aby bylo zahájeno řízení k uspokojení hromadných nároků věřitelů, avšak garance nesmějí být prováděny před rozhodnutím o zahájení takového řízení nebo před zjištěním, že podnik byl definitivně uzavřen, protože aktiva jsou nedostačující. Tento výklad bere v úvahu jak sociální účel směrnice, tak i potřebu vymežit přesně referenční období, v němž vznikají právní účinky.“*<sup>92</sup>

<sup>92</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve spojených věcech C-94/95 a C-95/95 (Danila Bonigaci and Others proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – C-94/95; Wanda Berto and Others proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – C-95/95), CELEX 61995J0094; obdobně i rozhodnutí ve věci C-373/95 (Federica Maso and Others, Graziana Gazzetta and Others proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), CELEX 61995J0373

Směrnice č. 80/987 v čl. 4 umožňuje, aby členské státy omezily povinnost záručních institucí k úhradě pohledávek, avšak pro omezení této povinnosti stanoví v odst. 2 téhož článku minimální hranice, v nichž musí být úhrada poskytnuta. Hranice jsou diferencovány podle toho, jaký „určený den“ si členské státy zvolily pro zpětné stanovení období, za které bude úhrada poskytována. Úhrada musí být zajištěna minimálně za následující období

- 3 poslední měsíce pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, které spadají do období 6 měsíců předcházejících dni vzniku platební neschopnosti zaměstnavatele – použije se v případě, že rozhodným dnem je den, kdy vznikla platební neschopnost zaměstnavatele;
- 3 poslední měsíce pracovní smlouvy nebo pracovního poměru předcházející dni oznámení výpovědi zaměstnanci zaměstnavatele z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele – použije se v případě, že rozhodným dnem je den oznámení výpovědi;
- 18 posledních měsíců pracovní smlouvy nebo pracovního poměru předcházejících dni vzniku platební neschopnosti zaměstnavatele nebo dni skončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru zaměstnance z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele. Členské státy mohou pouze v tomto případě omezit povinnost uhradit pohledávky na odměnu za období 8 týdnů nebo za několik kratších období v celkové délce 8 týdnů.

V uvedeném ustanovení se objevují klíčová spojení, která vymezují minimální hranici zajištění pohledávek zaměstnanců – „poslední 3 měsíce pracovní smlouvy nebo pracovního poměru“. K jejich výkladu přispělo i rozhodnutí ESD ve věci C-373/95, v němž je uvedeno: *„Z účelu směrnice vyplývá, že sousloví „poslední 3 měsíce pracovní smlouvy nebo pracovního poměru“ použité v čl. 4 odst. 2 musí být vykládáno tak, že znamená 3 běžné měsíce v tom smyslu, že představuje období mezi dnem měsíce odpovídajícího události zmíněné v čl. 4 odst. 2 směrnice a stejným dnem třetího předcházejícího měsíce. Limitace záruky na poslední 3 kalendářní měsíce, v nichž datum zmíněné v čl. 4 odst. 2 směrnice nastane, by mohlo mít škodlivé následky pro chráněné osoby podle směrnice, jestliže počátek platební neschopnosti zaměstnavatele nenastane poslední den v měsíci.“*<sup>93</sup>

Směrnice nestanoví přímo maximální hranici pro úhradu nezaplacených pohledávek, avšak jednoznačně vychází z toho, že účelem stanovené sociální ochrany není zajistit úhradu veškeré dlužné odměny, ale pouze v takovém rozsahu, aby zaměstnanci měli zajištěny základní prostředky. Stanoví proto v čl. 4 odst. 3 oprávnění členských států stanovit horní hranici pro záruky za úhrady nezaplacených pohledávek zaměstnanců. V případě, že členské státy této možnosti využijí, jsou povinny sdělit Komisi metody, podle nichž je tato horní hranice stanovena (čl. 4 odst. 3 věta druhá). Rozhodnutí

<sup>93</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-373/95 (Federica Maso and Others, Graziana Gazzetta and Others proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), CELEX 61995J0373

ESD zdůrazňují, že členské státy sice mohou stanovovat horní hranici náhrad, avšak nemohou snižovat garantovanou minimální hranici. Tento závěr je samozřejmě vyvoditelný ze zkoumaných ustanovení směrnice, ale je podpořen např. v rozhodnutí ESD ve spojených věcech C-19/01, C-50/01 a C-84/01, v němž je uvedeno: „Článek 3 odst. 1 a první pododstavec čl. 4 odst. 3 směrnice č. 80/987 musejí být interpretovány tak, že nedovolují členskému státu limitovat odpovědnost garanční instituce pod částku, která pokrývá základní potřeby dotčených zaměstnanců, a z níž jsou odečteny platby, které provádí zaměstnavatel během období pokrytého garancí. Zatímco členské státy jsou oprávněny stanovit maximální hranici odpovědnosti za nezaplacené nároky, jsou zavázány zajistit uvnitř tohoto maximálního limitu úhradu všech nezaplacených nároků, o které se jedná. Jakákoliv část úhrady, kterou obdrží dotčení zaměstnanci na úhradu svých nároků v rámci garantovaného období, musí být započteny, aby se určil rozsah, v němž jsou nároky neuhrazeny. Na druhé straně pravidlo, podle něhož odměna zaplacená dotčeným zaměstnancům během období, na které se vztahuje garance, musí být odečtena z maximální hranice stanovené členským státem pro odpovědnost za nezaplacené nároky, přímo podkopává minimální ochranu garantovanou směrnicí.“<sup>94</sup> Rozhodnutí ESD opakovaně zdůrazňují sociální význam zkoumané směrnice, jejímž účelem je zajištění minimální prostředků ke krytí základních sociálních potřeb zaměstnanců, což je patrné např. v rozhodnutí ve věci C-125/97: „Na základě náležité konstrukce čl. 4 odst. 2 směrnice č. 80/987 ... jestliže má zaměstnanec souběžně nároky proti svému zaměstnavateli ve vztahu k období před referenčním obdobím zakotveném v tomto ustanovení a také nároky týkající se referenčního období, platba mzdy učiněná zaměstnavatelem v referenčním období musí být započtena prioritně proti dřívějším nárokům. Bylo by proti sociálnímu účelu této směrnice, jímž je garantovat všem zaměstnancům minimální úroveň ochrany, aby čl. 4 odst. 2 byl interpretován tak, že pracovník v této situaci nemá právo na záruky ve vztahu ke mzdě, kterou ve skutečnosti ztratil během referenčního období.“<sup>95</sup>

Rozhodnutí ESD, v nichž jsou vykládány podmínky ovlivňující záruku za nezaplacené pohledávky zaměstnanců přispívají také k tomu, že záruky nemohou být omezovány nebo snižovány dávkami poskytovanými z jiných zdrojů. K uvedenému závěru dospěl ESD např. v rozhodnutí ve věci C-373/95, když uvedl: „Článek 4 odst. 3 a čl. 10 směrnice č. 80/987 musí být vykládán tak, že členský stát nesmí zakázat spojení plateb garantovaných směrnicí s dávkou, která je určena k uspokojení potřeb propuštěného zaměstnance během 3 měsíců následujících po skončení pracovního poměru. Taková dávka nevzniká z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru, neboť je placena podle

<sup>94</sup> Srovnej rozhodnutí ve spojených věcech C-19/01 (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale proti Alberto Barsotti and Others), C-50/01 (Milena Castellani proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) a C-84/01 (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale proti Anna Maria Venturi), CELEX 62001J0019

<sup>95</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-125/97 (A.G.R. Regeling proti Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), CELEX 61997J0125

svého vymezení pouze poté, co byl zaměstnanec propuštěn, a proto není určena jako odměna za služby konané v pracovním poměru.<sup>96</sup>

Směrnice č. 80/987 sama nestanoví jaký druh záručních institucí má být pověřen zajištěním úhrad za nezaplacené pohledávky zaměstnanců. Určení záručních institucí je oprávněním členských států, směrnice pouze stanoví některé zásady, jimiž se členské státy při určování záručních institucí musejí řídit (čl. 5):

- majetek záručních institucí musí být nezávislý na provozním jmění zaměstnavatelů a musí být vytvořen tak, aby nemohl být v úpadkovém řízení zabaven,
- zaměstnavatelé musejí přispívat na financování, ledaže je plně zajištěno orgány veřejné moci,
- povinnost záručních institucí uhradit pohledávky je nezávislá na splnění povinnosti přispívat na financování.

Z ustanovení čl. 3 a 5 směrnice nevyplývá ani to, že by v členském státě musela být zřízena pouze jediná záruční instituce: „Článek 3 odst. 1 směrnice vyžaduje, aby členské státy přijaly opatření nezbytná k zajištění toho, že záruční instituce garantují úhradu nezaplacených nároků zaměstnanců, ale neukládá jim ustanovit jednu instituci pro všechny kategorie zaměstnanců.“<sup>97</sup>

Vzhledem k volnému pohybu zaměstnanců a vzhledem k existenci podniků, které vykonávají svou činnost v různých členských státech, může vzniknout pochybnost, která záruční instituce je příslušná ke krytí nezaplacených nároků zaměstnanců. K přesnějšimu určení záruční instituce přispěla i rozhodnutí ESD, z nichž lze v podstatě vyvodit kritérium místa výkonu práce, pokud zaměstnanec vykonává zaměstnání a zaměstnavatel (nebo jeho registrovaná část) působí ve stejném členském státě. Ta např. z rozhodnutí ve věci C-198/98 vyplývá: „Jestliže zaměstnanci, nepříznivě dotčení platební neschopností jejich zaměstnavatele, byli zaměstnáni v členském státě v oboru založeném v tomto státě společností podřízenou právu jiného členského státu, jestliže tato společnost má registrovanou kancelář a v ní se nachází v likvidaci, kompetentní institucí podle čl. 3 směrnice č. 80/987 ... k uspokojení nezaplacených nároků těchto zaměstnanců je instituce toho státu, na jehož území byli zaměstnáni.“<sup>98</sup> Pokud jsou sídlo zaměstnavatele a bydliště nebo místo výkonu práce zaměstnance odlišné, pak se obvykle použije jiné kritérium, jak vyplývá z rozhodnutí ESD ve věci C-117/96, v němž je uvedeno: „Jestliže zaměstnavatel sídlí v členském státě jiném než stát, v němž bydlí nebo byl zaměstnán zaměstnanec, je záruční institucí odpovědnou podle čl. 3 směrnice č. 80/987 ... za uspokojení těchto zaměstnaneckých nároků v případě platební neschopnosti zaměstnavatele instituce státu, v němž v souladu s čl. 2 odst. 1 směrnice buď bylo

<sup>96</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-373/95 (Federica Maso and Others, Graziana Gazzetta and Others proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), CELEX 61995J0373

<sup>97</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-334/92 (Teodoro Wagner Miret proti Fondo de Garantía Salarial), CELEX 61992J0334

<sup>98</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-198/98 [G. Everson, T. J. Barrass proti Secretary of State for Trade and Industry, Bell Ltd (in liquidation)], CELEX 61998J0198

*rozhodnuto o zahájení řízení k hromadnému uspokojení nároků věřitelů, nebo bylo stanoveno, že podnik zaměstnavatele nebo podnikání budou uzavřeny.*<sup>99</sup>

Záruky poskytované podle zkoumané směrnice mohou být ještě dále omezeny samotnými členskými státy, které směrnice opravňuje k tomu, aby články 3, 4 a 5 neaplikovaly na příspěvky vyplývající z vnitrostátních zákonných systémů sociálního zabezpečení nebo z doplňkových podnikových nebo mezipodnikových systémů sociálního zabezpečení mimo státní systémy (ustanovení čl. 6). Současně však směrnice č. 80/987 ukládá členským státům přijmout dostatečná opatření, která jsou nezbytná proto, aby zaměstnanci neutrpěli újmu na svých nárocích ze státních systémů sociálního zabezpečení v případě, že nebyly uhrazeny povinné příspěvky zaměstnavatele před vznikem jeho platební neschopnosti za předpokladu, že příspěvky zaměstnanců jim byly z vyplácené odměny odečteny (ustanovení čl. 7). Stejně tak jsou podle ustanovení čl. 8 členské státy povinny zajistit, aby zaměstnanci nebo osoby, které odešly od zaměstnavatele ke dni vzniku jeho platební neschopnosti, neutrpěli újmu na důchodových nárocích z doplňkových podnikových nebo mezipodnikových systémů sociálního zabezpečení mimo státní systémy. Na rozdíl od zajištění náhrady odměny zde směrnice neukládá členským státům, že by samy musely příslušné příspěvky do sociálních systémů hradit ze záručních institucí. Uvedený závěr lze vyčíst z rozhodnutí ESD ve věci C-278/05, v němž je uvedeno: „Článek 8 směrnice č. 80/987 ... musí být vykládán v tom smyslu, že v případě platební neschopnosti zaměstnavatele a nedostatku finančních prostředků systémů podnikového nebo mezipodnikového důchodového připojištění nemusí být financování nabytých nároků na dávky ve stáří povinně zajištěno samotnými členskými státy ani být zajištěno v plném rozsahu. Jednak totiž znění čl. 8 směrnice tím, že obecně stanoví, že členské státy „zajistí, aby byla přijata nezbytná opatření“, neukládá těmto státům, aby samy financovaly nároky na dávky, jež je třeba podle směrnice chránit, ale ponechává jim určitý prostor pro uvážení, co se týče mechanismu, který má být přijat za účelem takové ochrany. A jednak tím, že se omezuje na obecné stanovení povinnosti přijetí nezbytných opatření na „ochranu zájmů“ dotyčných osob, článek 8 směrnice ponechává členským státům pro účely určení úrovně ochrany značný prostor pro uvážení, který vylučuje povinnost zajištění v plném rozsahu.“<sup>100</sup>

Vzhledem k tomu, že směrnice se zabývá otázkami, které mají výrazné finanční dopady, je samozřejmé, že musí být členským státům dáno oprávnění chránit své vnitřní systémy před zneužitím. Takové oprávnění je stanoveno v čl. 10 směrnice, z něhož vyplývá, že členské státy mají možnost:

- přijmout nezbytná opatření, aby se zabránilo zneužití,
- odmítnout nebo omezit povinnost uhradit pohledávky podle čl. 3 nebo záruční povinnosti podle čl. 7, pokud se zjistí, že splnění povinnosti není důvodné

<sup>99</sup> Srovnej rozhodnutí ve věci C-117/96 (Carina Mosbæk proti Lenmodtagernes Garantifond), CELEX 61996J0117

<sup>100</sup> Srovnej blíž rozhodnutí ve věci C-278/05 (Carol Marilyn Robins a další proti Secretary of State for Work and Pensions), CELEX 62005J0278

v důsledku zvláštních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a společných zájmů vyjádřených v tajné dohodě mezi nimi.

K uvedenému lze poukázat i na výše uvedené rozhodnutí ESD ve věci C-373/95.

Směrnice č. 80/987 stejně jako všechny směrnice ukládá povinnosti členským státům, které musejí uvést své vnitřní zákonodárství do souladu. Tuto povinnost lze nalézt konkrétně vyjádřenou v ustanovení čl. 11, v němž je stanoveno, že členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do 36 měsíců od jejího oznámení. O těchto předpisech neprodleně uvědomí Komisi a sdělí jí jejich znění.<sup>101</sup> Smysl uvedeného ustanovení je jednoznačně vyložen v rozhodnutí ESD ve věci C-22/87, v němž je uvedeno: „*Ačkoliv implementace směrnice nevyžaduje nezbytně přijetí specifických zákonů nebo nařízení v každém členském státě, přijetí takových opatření nemůže být považováno za nadbytečné, pokud existující ustanovení národního práva účinně nezaručují, že směrnice bude plně aplikována. Směrnice č. 80/987 – jak je stanoveno – provádí minimální ochranu pro všechny pracovníky v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele. Národní zákonodárství členského státu nezajistilo požadavky směrnice, jestliže záruky, které stanoví, jsou neúplné jak ve vztahu k dotčeným osobám – z toho důvodu, že se vztahuje pouze na určité kategorie podniků, vylučuje určité kategorie pracovníků, kteří podle národního práva mají postavení zaměstnanců jiných než jsou zaměstnanci, pro které je vyloučení výslovně dovoleno směrnicí a není automatické a je podřízeno splnění řady předpokladů, které musejí být hodnoceny případ od případu národními orgány – tak ve vztahu k jeho rozsahu – dokonce jestliže nezajišťuje automatickou platbu dávek podle státního systému sociálního zabezpečení, jestliže příspěvky považované za zdroj nejsou placeny a nechrání důchodová práva podle doplňkových důchodových systémů, které působí nezávisle na státním systému sociálního zabezpečení.*“<sup>102</sup>

Porušení povinnosti implementovat směrnici č. 80/987 do národního zákonodárství může vést k tomu, že zaměstnanci v daném státě, který porušil svou povinnost, utrpí újmu na svých právech, protože nebudou mít zajištěnu ochranu svých nároků vůči zaměstnavateli, který je v platební neschopnosti, jinými slovy může jim vzniknout škoda, protože členský stát porušil svou povinnost řádně implementovat směrnici. Právě na základě porušení povinnosti implementovat směrnici č. 80/987 bylo vydáno jedno z velmi důležitých rozhodnutí ESD, z něhož lze vyvozovat možnost jednotlivce přímo se dovolávat ustanovení směrnice. Jedná se o rozhodnutí ve spojených věcech C-6/90 a C-9/90, v němž ESD uvedl: „*Právo členského státu, jemuž je směrnice adresována, vybrat si mezi několika možnými způsoby dosažení výsledku požadovaného směrnicí nevylučuje možnost pro jednotlivce, aby před národními soudy bránil svá práva, jejichž obsah může být dostatečně přesně určen na základě ustanovení směrnice.*“ Dále pak uvedl, že „*Ačkoliv ustanovení směrnice č. 80/987 ... jsou dostatečně přesná a nepodmíněná, pokud*

<sup>101</sup> Směrnice č. 80/987 byla oznámena v Úředním věstníku dne 30. 7. 1981

<sup>102</sup> Srovnaj blíže rozhodnutí ve věci C-22/87 (Commission of the European Communities v. Italian Republic), CELEX 61987J0022



*jde o určení osob oprávněných k zárukám a pokud jde o obsah těchto záruk, jestliže nebyla členským státem přijata žádná implementační opatření uvnitř stanoveného období, nemůže dotčená osoba bránit svá práva před národními soudy, jestliže ustanovení směrnice neidentifikují osobu odpovědnou za provádění záruk a členský stát nemůže nést odpovědnost na jednoduchém základě, že porušil povinnost učinit transpoziční opatření uvnitř stanoveného období“.<sup>103</sup>*

V souvislosti s opožděnou nebo nesprávnou implementací směrnice č. 80/987 byla vyslovena i další důležitá pravidla týkající se náhrady škody nebo ztráty vzniklé v souvislosti s porušením povinností členského státu. Pro ilustraci je možno poukázat např. na rozhodnutí ve věci C-373/95, v němž je uvedeno: „K odstranění ztráty nebo škody, kterou utrpěli zaměstnanci jako důsledek opožděné transpozice směrnice č. 80/987 ..., je členský stát oprávněn aplikovat retroaktivně na takové zaměstnance opožděně přijatá implementační opatření včetně pravidel proti spojování nebo jiným omezením odpovědnosti záruční instituce za předpokladu, že směrnice byla vhodně transponována. Avšak národní soud má zajistit, že náhrada ztráty nebo škody, kterou utrpěly chráněné osoby, je odpovídající. Retroaktivní a vhodná úplná aplikace opatření provádějící směrnici má postačit k tomu účelu, aby chráněné osoby prokázaly existenci doplňkové ztráty vzniklé v důsledku skutečnosti, že nebyly schopny získat podporu v odpovídající době z finančních prostředků garantovaných směrnicí, s výsledkem, že taková ztráta musí být odčiněna.“<sup>104</sup>

Při posuzování otázek možné náhrady ztráty nebo škody vzniklých nedostatečnou nebo opožděnou implementací zkoumané směrnice vyslovil ESD ještě další obecná pravidla: „Komunitární právo ve své současné podobě nebrání členskému státu, aby požadoval žalobu k náhradě ztráty nebo škody, utrpěné v důsledku opožděné transpozice směrnice č. 80/987 ..., podanou uvnitř limitovaného období jednoho roku od data její transpozice do národního práva za předpokladu, že procesní požadavky nejsou méně výhodné než procesní požadavky pro podobné žaloby domácí povahy. Stanovení odůvodněného omezeného období pro zahájení řízení, po němž by nároky propadly – neboť to nastoluje aplikaci základního principu právní jistoty, v podstatě zajišťuje požadavek, že podmínky zejména časové limity zakotvené národním právem pro náhradu ztráty nebo škody způsobené jedinci porušením komunitárního práva, za něž stát musí nést odpovědnost, nemohou být konstruovány tak, aby učinily skutečně nemožným nebo výjimečně obtížným získání náhrady (princip efektivity). ... Národní soudy musí zjistit, zda zmíněný časový limit se také shoduje s principem, že podmínky zakotvené národním právem ve vztahu k náhradě ztráty nebo škody způsobené jedinci porušením

<sup>103</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve spojených věcech C-6/90 a C-9/90 (Andrea Francovich proti Italian Republic; Danila Bonifaci and Others proti Italian Republic)

<sup>104</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-373/95 (Federica Maso and Others, Graziana Gazzetta and Others proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), CELEX 61995J0373

komunitárního práva, za něž členský stát musí nést odpovědnost, nesmí být méně výhodné než ty, které se týkají podobných domácích nároků (princip ekvivalence).<sup>105</sup>

Na závěr z hlediska významu zkoumané směrnice a zásadních rozhodnutí přijatých v souvislosti s procesem její implementace členskými státy je na místě připomenout ještě další část rozhodnutí ESD, vyslovenou ve věci C-6/90 a C-9/90: „*Plná účinnost komunitárních pravidel bude narušena a ochrana práv, jimi chráněných, bude oslabena, jestliže jednotlivci nebudou schopni získat náhradu, když jejich práva jsou dotčena porušením komunitárního práva, za které členský stát může být shledán odpovědným. ... A dále základ pro povinnost členských států nahradit takovou ztrátu a škodu musí být hledán v čl. 5 Smlouvy, podle něhož se od členských států vyžaduje, aby učinily všechna vhodná opatření, ať obecná nebo dílčí, k tomu, aby zajistily implementaci komunitárního práva a následně anulovaly nezákonné následky porušení komunitárního práva.*“ Dále pak ESD zdůraznil: „*Ačkoliv povinnost členského státu nahradit ztrátu a škodu způsobenou jednotlivci porušením komunitárního práva, za něž členský stát odpovídá, je vyžadována komunitárním právem, podmínky, na jejichž základě vzniká právo na náhradu, závisejí na povaze porušení komunitárního práva, které vyvolalo vzniklou ztrátu a škodu. V případě, že členský stát nesplnil svou povinnost podle čl. 189 odst. 3 Smlouvy přijmout všechna opatření nezbytná k dosažení výsledku předepsaného směrnicí, plná účinnost tohoto pravidla vyžaduje pro existenci práva na náhradu, aby byly splněny 3 podmínky, tj. za prvé, že výsledek stanovený směrnicí obsahuje základ práva jednotlivce; za druhé, je možné určit obsah těchto práv na základě ustanovení směrnice a za třetí, že je zde příčinná souvislost mezi porušením povinnosti členským státem a ztrátou a škodou, kterou utrpěla poškozená strana.*“ A konečně rovněž zdůraznil, že „*Při absenci komunitární legislativy je v souladu s pravidly národního práva o odpovědnosti, že stát musí dát náhradu za následky způsobené ztrátou a škodou. Nicméně podstatné hmotné a procesní podmínky, stanovené národním právem členského státu, nesmějí být méně výhodné než podmínky týkající se podobných domácích nároků a nesmí být formulovány tak, aby činily skutečně nemožným nebo výjimečně obtížným získat náhradu.*“<sup>106</sup>

### 3.2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/74/ES

Směrnice Rady č. 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele byla novelizována<sup>107</sup> směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/74/ES ze dne 23. 9.

<sup>105</sup> Srovnej bližší rozhodnutí ve věci C-261/95 (Rosalba Palmisani proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), CELEX 61995J0261

<sup>106</sup> Srovnej bližší rozhodnutí ve spojených věcech C-6/90 a C-9/90 (Andrea Francovich proti Italian Republic; Danila Bonifaci and Others proti Italian Republic)

<sup>107</sup> Směrnice č. 80/987 byla již dříve novelizována směrnicí č. 87/164/EHS ze dne 2. března 1987, která byla přijata v souvislosti s přistoupením Španělska do ES. Vzhledem k tomu, že touto novelizací se pouze měnila příloha směrnice podle čl. 1 odst. 2, nebudeme se věcně touto novelizací zabývat.

2002.<sup>108</sup> Důvody novelizace byly četné a v souladu s preambulí směrnice č. 2002/74 je možno je shrnout následovně:

- změny právních předpisů členských států týkající se platební neschopnosti,
- rozvoj vnitřního trhu,
- vyjasnění působnosti a některých definic obsažených ve směrnici č. 80/987 tak, aby bylo dosaženo vyšší právní jistoty a průhlednosti,
- upřesnění možnosti členských států vyloučit některé pohledávky,
- upřesnění pojmu platební neschopnost a zahrnout pod definici i jiná úpadková řízení než likvidaci,
- výrazněji chránit některé skupiny zaměstnanců tak, aby nebyly vylučovány z osobního rozsahu směrnice (zaměstnanci na kratší úvazek, na dobu určitou, agenturní zaměstnanci),
- řešení platební neschopnosti v souvislosti s nadnárodními zaměstnavateli.

Novelizací byl upřesněn osobní rozsah směrnice tak, že byla v ustanovení čl. 1 odst. 2 přesněji upravena oprávnění členských států vyloučit z působnosti směrnice některé skupiny zaměstnanců tehdy, jestliže jejich pohledávky jsou chráněny jinou formou záruky za předpokladu, že tato jiná forma poskytuje ochranu rovnocennou ochraně poskytované směrnicí. Dále pak v čl. 1 odst. 3 je připuštěno, aby ve vnitrostátním zákonodárství byly vyloučeny konkrétní skupiny zaměstnanců, a to

- zaměstnanci v domácnosti zaměstnaní fyzickou osobou a
- rybáři odměňováni formou podílu na výnosu.

Současně byla zrušena příloha směrnice č. 80/987 vydaná podle původního znění čl. 1 odst. 2 věta druhá.

Jak bylo uvedeno ve vymezení důvodů novelizace, směrnice č. 2002/74 změnila definici zaměstnavatele v platební neschopnosti. Podle novelizovaného znění čl. 2 je zaměstnavatel považován za platebně neschopného, jestliže bylo na základě jeho platební neschopnosti požádáno o hromadné řízení (podle předpisů členského státu), jehož součástí je částečné nebo úplné zabavení jeho aktiv a jmenování likvidátora (či podobné osoby) za předpokladu, že příslušný soudní nebo správní orgán

- rozhodl o zahájení řízení nebo
- konstatoval konečné zavření podniku nebo provozovny zaměstnavatele a nedostatek volných aktiv opravňujících k zahájení řízení.

Pro zajištění ochrany některých rizikových skupin zaměstnanců, jejichž pracovní právní vztahy nejsou stabilní (jsou označovány za tzv. překerní), stanovila

<sup>108</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/74/ES ze dne 23. 9. 2002 byla publikována v Úředním věstníku č. L 270 ze dne 8. 10. 2002.

směrnice č. 2002/74 v čl. 2 odst. 2 věta druhá zákaz vyloučení těchto zaměstnanců z osobního rozsahu směrnice č. 80/987. Jedná se výslovně o následující zaměstnance:

- zaměstnance na částečný úvazek ve smyslu směrnice č. 97/81/ES,
- zaměstnance s pracovní smlouvou na dobu určitou ve smyslu směrnice č. 99/70/ES a
- zaměstnance v dočasném pracovním poměru ve smyslu směrnice č. 91/383/EHS.

Současné také nesmějí členské státy stanovit minimální dobu trvání pracovní smlouvy nebo pracovního poměru jako podmínku pro uplatnění nároků chráněných směrnicí č. 80/987.

Nejdůležitější změna se však projevila v novelizaci článků 3 a 4, jejichž znění bylo podstatně zjednodušeno a upřesněno. Zůstává samozřejmě povinnost členských států určit záruční instituce, které budou zajišťovat úhradu nezaplacených pohledávek zaměstnanců. Důležité však je, že mezi tyto pohledávky bylo výslovně zahrnuto i odstupné při skončení pracovního poměru, pokud tak stanoví vnitrostátní předpis. Být zkoumaná novelizace není příliš „stará“, lze poukázat na jedno rozhodnutí ESD, v němž je obsažen výklad k ustanovení týkajícímu se zahrnutí odstupného do nezaplacených pohledávek zaměstnanců. Jedná se o rozhodnutí ve věci C-81/05, v němž Evropský soudní dvůr uvedl: „V rámci působnosti směrnice č. 80/987 ..., ve znění směrnice č. 2002/74 vyžaduje obecná zásada rovnosti tak, jak je uznávána právním řádem Společenství, aby v případě, že podle vnitrostátní právní úpravy nese odpovědnost za výplatu zákonného odstupného za skončení pracovní smlouvy, přiznaného rozsudkem, v případě platební neschopnosti zaměstnavatele záruční instituce, bylo s odstupným stejné povahy, přiznaným v dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřené před soudem a jím schválené, zacházeno stejným způsobem.“<sup>109</sup>

Zůstala zachována pravomoc členských států stanovit období, za které záruční instituce přebírá pohledávky, a určit den, jímž je dané období uvozováno; vypuštěny byly varianty určení rozhodného dne. Daným zjednodušením se samozřejmě zjednodušilo i ustanovení čl. 4, pokud jde o minimální délku předmětného období.

Členské státy mohou povinnost záručních institucí k úhradě nezaplacených pohledávek omezit, avšak lhůta, na kterou je uvedena povinnost omezena, nesmí být kratší než 3 poslední měsíce pracovního poměru před nebo po rozhodném dni stanoveném podle čl. 3. Současné mají členské státy možnost toto minimální období zahrnout do tzv. referenčního období nejméně v délce 6 měsíců. Jestliže členské státy zvolí delší referenční období (nejméně 18 měsíců), pak mohou lhůtu, během níž musí záruční instituce uhradit nezaplacené pohledávky, omezit na 8 týdnů a pro výpočet minimálního období se použijí období pro zaměstnance nejpříznivější. Členské státy mohou samozřejmě stanovit i horní hranici pro úhrady prováděné touto směrnicí. V souladu s výše uvedenou judikaturou ESD je pouze stanoveno, že horní hranice nesmí

<sup>109</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-81/05 (Anacleto Cordero Alonso proti Fondo de Garantía Salarial), CELEX 62005J0081

být nižší než úroveň, která je sociálně slučitelná se sociálním cílem této směrnice (novelizovaný čl. 4 odst. 3).

Novelizace reagovala i na situaci, kdy se jedná o „nadmárodního zaměstnavatele“. Nově byl vložen článek 8a, podle něhož, jestliže se v platební neschopnosti ve smyslu směrnice ocitne podnik, provozující činnost na území nejméně dvou členských států, je příslušnou záruční institucí k úhradě pohledávek instituce toho členského státu, na jehož území zaměstnanci pracují nebo obvykle pracují. Rozsah práv zaměstnanců určí právní předpisy, kterými se příslušná záruční instituce řídí, a musejí být přijata i nezbytná opatření, jimiž by bylo zajištěno, že při určování stavu platební neschopnosti se přihlédne i k rozhodnutím přijatým v úpadečném řízení, o jehož zahájení bylo požádáno v jiném členském státě. V souvislosti s tímto rozšířením rozsahu směrnice byly v článku 8b uloženy členským státům povinnosti informační vůči sobě navzájem i vůči Komisi ES.

Při rozboru původní směrnice č. 80/987 jsme uvedli, že podle čl. 10 mohou členské státy přijmout opatření, jimiž by zabránily zneužití směrnice a odmítnout nebo omezit povinnost úhrady nezaplacených pohledávek, jestliže splnění této povinnosti není důvodné vzhledem ke zvláštní povaze vztahu mezi zaměstnavatelem a dotčeným zaměstnancem. Novelizací bylo do čl. 10 doplněno ještě oprávnění členského státu odmítnout nebo omezit povinnost uhradit nezaplacené pohledávky v případě, že zaměstnanec sám nebo společně se svými blízkými příbuznými byl vlastníkem podstatné části podniku nebo provozovny zaměstnavatele a měl značný vliv na činnosti tohoto podniku nebo provozovny.

Směrnice č. 2002/74 stanovila členským státům povinnost uvést v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu se směrnicí do 8. října 2005 a současně se tyto implementační předpisy mají použít na každý stav platební neschopnosti zaměstnavatele, který vznikne po vstupu těchto předpisů v platnost.

Novelizace směrnice č. 80/987 nepůsobí ještě příliš dlouho, aby bylo možno uvést konkrétní rozhodnutí ESD, na ni navazující. Přesto však je třeba připomenout jedno již existující rozhodnutí, v němž je řešena otázka případné retroaktivity. Jedná se o rozhodnutí ve věci C-81/05, v němž Evropský soudní dvůr uvedl: „*Pokud členský stát přiznal ve svém vnitrostátním právu před vstupem v platnost směrnice č. 2002/74, kterou se mění směrnice č. 80/987 ... zaměstnancům právo na ochranu prostřednictvím záruční instituce v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, pokud jde o odstoupné za skončení pracovní smlouvy, spadá uplatnění těchto právních předpisů v případě, že k platební neschopnosti zaměstnavatele došlo po vstupu v platnost této směrnice, do působnosti směrnice č. 80/987, ve změně směrnice č. 2002/74. Vzhledem k tomu, že čl. 2 odst. 1 věta druhá směrnice č. 2002/74 stanoví, že členské státy použijí právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí na každý stav platební neschopnosti zaměstnavatele, který vznikne po dni vstupu těchto předpisů v platnost, spadá totiž stav platební neschopnosti zaměstnavatele a jeho důsledky do působnosti ratio temporis pozměněné směrnice č. 80/987 ode dne jejího vstupu v platnost i před*

*uplynutím lhůty pro její provedení stanovené v odstavci 1 věta první. Za patřící do působnosti směrnice č. 2002/74 musí být považovány nejen vnitrostátní předpisy, jejichž výslovným účelem je provedení uvedené směrnice, ale rovněž, od data vstupu v platnost této směrnice, vnitrostátní předpisy existující před tímto datem, které mohou zajistit dosažení souladu vnitrostátního práva s touto směrnicí.*<sup>110</sup>

### **3.3 Česká právní úpravy sociální ochrany zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele**

Před přípravou České republiky na vstup do Evropské unie bylo řešení sociální ochrany zaměstnanců pro případ platební neschopnosti zaměstnavatele upraveno velmi kuse a pouze v zákoně č. 328/1991 Sb., o konkurzu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů. Účelem tohoto právního předpisu však nebylo přednostně řešení nevyplacených mezd zaměstnanců, ale řešení celkového předlužení zaměstnavatele. Cílem konkurzu a vyrovnání bylo dosáhnout poměrného uspokojení věřitelů z majetku úpadce, tvořícího konkurzní podstatu, a to způsobem a postupy, které zákon upravoval. Zaměstnanci však byli pouze jedněmi z věřitelů zaměstnavatele v úpadku a jejich postavení bylo ošetřeno pouze tím, že jejich pohledávky měly postavení pohledávek přednostních v pořadí ihned za dosud nezaplacenými pohledávkami za podstatou. Pohledávkami z pracovněprávních nároků podle ustanovení § 32 citovaného zákona byly následující nároky:

- mzdové (platové) nároky zaměstnanců úpadce a jejich odměny za pracovní pohotovost,
- odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- nároky zaměstnanců úpadce na náhradu mzdy za dovolenou, za svátek a při překážkách v práci a
- další nároky z pracovního poměru finanční povahy.

Na první pohled bylo možno konstatovat, že právní úprava uspokojení pracovněprávních nároků zaměstnance, zejména pak jeho mzdových (platových) nároků, je poměrně uspokojivá a relativně příznivá, přesto ale sociální dopad této úpravy rozhodně příznivý a uspokojivý nebyl. Řízení probíhající podle citovaného zákona bylo neúnosně zdouhavé a pro zmírnění sociálních dopadů úpadku zaměstnavatele na postižené zaměstnance zcela nevhodné, zejména i proto, že nároky zaměstnanců (byť v postavení přednostních pohledávek) byly v dobrém případě uspokojeny jen částečně, v horším případě se o uspokojení těchto nároků vůbec hovořit nemohlo.<sup>111</sup>

V rámci příprav České republiky na vstup do Evropské unie byl harmonizován právní řád České republiky i v oblasti sociální ochrany zaměstnanců pro případ platební neschopnosti zaměstnavatele přijetím zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců

<sup>110</sup> Srovnej blíže rozhodnutí ve věci C-81/05 (Anacleto Cordero Alonso proti Fondo de Garantía Salarial), CELEX 62005J0081

<sup>111</sup> Obdobně i Hrabcová, D., v publikaci Galvas, M. a kol., Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, MU a Doplněk, Brno 2004, s. 384-385.

při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 118/2000 Sb.“ nebo též jen „zákon“).

Účel zákona je vysloven v ustanovení § 1 a § 1a, v nichž je uvedeno, že je v předmětném zákoně upravována ochrana zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele tak, že v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem má právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti. Současně zákonodárce využil možnosti stanovené v čl. 1 odst. 2 směrnice č. 80/987 v novelizovaném znění a z působnosti zákona vyloučil v ustanovení § 2 některé kategorie zaměstnanců, a to

- podle ustanovení § 2 odst. 1
  - zaměstnance zaměstnavatele, který je právnickou osobou zřízenou zákonem, za předpokladu že, stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil,
  - zaměstnance zaměstnavatele, který je územním samosprávným celkem,
- podle ustanovení § 2 odst. 2
  - zaměstnance, kteří byli vysláni k výkonu práce do České republiky, jestliže jejich zaměstnavatel má sídlo (právnická osoba) nebo místo podnikání (fyzická osoba) mimo území některého členského státu EU a
- nově po novelizaci zákonem č. 217/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony bylo doplněno ustanovení § 2 odst. 3, podle něhož jsou vyloučeni i
  - zaměstnanci, který byli v rozhodném období zaměstnanci zaměstnavatele v platební neschopnosti a současně v tomto rozhodném období byli jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měli u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast.

V právní úpravě je však okruh zahrnovaných zaměstnanců vymezen samozřejmě i pozitivně tak, že se zaměstnancem rozumí

- ve smyslu ustanovení § 3 písm. a) zákona fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, na jejich základě jí v období 6 měsíců před měsícem, v němž byl podán insolvenční návrh, vznikly mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem;
- ve smyslu ustanovení § 3a zaměstnanec nadnárodního zaměstnavatele, který se v platební neschopnosti, za předpokladu, že v referenčním rozhodném období vykonával práci v České republice.

Ve zkoumaném zákoně byla současně provedena úprava období, za které záruční instituce bude hradit nezaplacené pohledávky zaměstnance ve smyslu č. 4 směrnice a bylo upraveno rozhodné období ve smyslu téhož článku. Podle ustanovení § 3 písm. a) zákona je rozhodným obdobím kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium

před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci – celkově tedy rozhodné období zahrnuje 7 kalendářních měsíců. Období, za něž bude záruční instituce hradit nezaplacené pohledávky, je podle ustanovení § 5 odst. 1 doba 3 měsíců v rámci rozhodného období (§ 5 odst. 1 věta druhá).

Ve zkoumaném zákoně jsou definovány i některé další důležité instituty. Především v ustanovení § 3 písm. b) jsou vymezeny nezaplacené pohledávky, které musejí být zajišťovány a uhrazovány záručními institucemi. Nezaplacené pohledávky jsou nazývány mzdovými nároky, jimiž se rozumí:

- mzda (plat),
- náhrada mzdy (náhrada platu),
- odstupné, které zaměstnanci náleží z pracovního poměru,
- odměna z dohody o pracovní činnosti,
- náhrada odměny z dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti.

Dále je v ustanovení § 3 písm. c) zákona definován pojem zaměstnavatel v platební neschopnosti. Podle citovaného ustanovení je zaměstnavatel v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to

- dnem následujícím po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice nebo
- dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě EU v případě, že se jedná o nadnárodního zaměstnavatele.

Záruční institucí, která je povinna podle směrnice uhradit nezaplacené mzdové nároky, je podle ustanovení § 4 zákona úřad práce, jehož místní příslušnost je stanovena tak, že k rozhodování je místně příslušný ten úřad práce, v jehož obvodu má

- sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou,
- místo podnikání zaměstnavatel, který je fyzickou osobou,
- místo, kde je umístěna organizační složka nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo na území České republiky nebo
- bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a který nemá místo podnikání.

Zaměstnanec však může požádat o uspokojení svých nároků kterýkoliv úřad práce. Pokud si vybere k uplatnění nároků úřad práce, který není místně příslušný podle výše uvedených pravidel, je vybraný úřad práce povinen neprodleně žádost zaměstnance postoupit tomu úřadu práce, který je místně příslušný.

Zákonodárce rovněž využil možnosti stanovené v článku 4 odst. 3 směrnice č. 80/987 v novelizovaném znění a stanovil v ustanovení § 5 odst. 2 zákona horní hranici pro úhrady prováděné úřadem práce (záruční institucí). Podle citovaného ustanovení



zákonu nesmí horní hranice mzdových nároků vyplacených zaměstnanci překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky, která je vždy vyhlášována Ministerstvem práce a sociálních věcí pro období 12 měsíců s účinností od 1. května kalendářního roku, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok.<sup>112</sup>

Z rozebíraných ustanovení je zřejmé, že česká právní úprava se při zajištění ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti pohybuje na minimální hranici požadované směrnicí, a to jak při stanovení referenčního (v české terminologii rozhodného) období, tak i při stanovení minimální směrnici požadované lhůty, po kterou budou záruční institucí (úřadem práce) zaplacené mzdové nároky zaměstnanců zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti.

Pro zajištění, aby úřad práce byl informován o tom, že se zaměstnavatel dostal do platební neschopnosti ve smyslu zkoumaného zákona, je stanovena povinnost soudu informovat tento úřad o zahájení insolvenčního řízení. Úřad práce je k zajištění informovanosti zaměstnanců povinen vyvěsit na úřední desce informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci se mohou na něj obrátit se žádostí o zaplacení mzdových nároků a současně je povinen uvést i informaci o lhůtách, v nichž tyto nároky mohou zaměstnanci uplatnit. Stejně informace je úřad práce povinen sdělit Ministerstvu práce a sociálních věcí, které tyto informace zveřejní ve stanovené lhůtě na své internetové stránce a informuje všechny ostatní úřady práce. Z hlediska ochrany systému před zneužitím je ve zkoumaném zákoně stanovena lhůta, v níž může zaměstnanec své nezaplacené mzdové nároky u úřadu práce uplatnit. Daná lhůta je poměrně krátká – 1 měsíc ode dne, kdy úřad práce zveřejnil výše uvedené informace. Její počátek je stanoven objektivně, nezohledňuje vědomost zaměstnance o této skutečnosti, což může ve svém důsledku vést ke snížení ochrany zaměstnance. Pokud soud ve lhůtě 1 měsíce od zveřejnění informací na úřední desce úřadu práce rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, mohou zaměstnanci své nezaplacené mzdové nároky uplatnit pouze do dne, kdy soud takto pravomocně rozhodl. Uvedená lhůta je propadná, protože ve smyslu ustanovení § 4 odst. 5 neuplatnění ve stanovených lhůtách nárok na úhradu nezaplacených mzdových nároků vůči úřadu práce podle zákona č. 118/2000 Sb. zaniká. Samozřejmě právo zaměstnance na úhradu nezaplacených mzdových nároků nezaniká, ale zaměstnanec je již musí uplatňovat obecnou soudní cestou<sup>113</sup> a nemůže využít zvláštní ochrany zaručované směrnicí č. 80/987 a promítnuté ve zkoumaném zákoně.

<sup>112</sup> Daná horní hranice je vyhlášována sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů. V období od 1. května 2005 do 30. dubna 2006 činila částku 18.035 Kč (sdělení č. 188/2005 Sb.), v období od 1. května 2006 do 30. dubna 2007 částku 19.030 Kč (sdělení č. 102/2006 Sb.), v období od 1. května 2007 do 30. dubna 2008 částku 20.211 Kč (sdělení č. 87/2007 Sb.), v období od 1. května 2008 do 30. dubna 2009 částku 21.692 Kč (sdělení č. 102/2008 Sb.) a v období od 1. května 2009 do 30. dubna 2010 činí částku 23.542 Kč (sdělení č. 80/2009 Sb.).

<sup>113</sup> Např. v rámci insolvenčního řízení podle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů. Viz i Buzřlová, L., Postavení zaměstnance v insolvenčním řízení, in: Dávid, R., Neckář, K., Sehnálek, D. (editors): COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition, MU, Brno 2009, dostupné z [www.law.muni.cz](http://www.law.muni.cz); dále i Jouza, L., Pracovníprávní souvislosti insolvenčního zákona, Právo pro podnikání a zaměstnání č. 4/2009

Z hlediska implementace směrnice č. 80/987 je ještě důležité upozornit na ustanovení § 10 zkoumaného zákona, z něhož vyplývá, že úřad práce při úhradě nezaplacených mzdových nároků provádí také srážky části pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a srážky části pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které by byl povinen zaměstnancům z jejich příjmu srážet zaměstnavatel, a tyto částky odvádí na příslušné účty.

### **Závěr**

Na základě provedeného rozboru lze uzavřít, že zkoumané směrnice jsou v českém právním řádu implementovány dostatečně, i když ne vždy byly využity všechny možnosti, které směrnice nabízely. Na některé dílčí otázky bylo poukázáno v souvislosti s rozbohem jednotlivých směrnic a jejich promítnutí do českého pracovního práva. Není proto na místě – podle mého názoru – znovu jednotlivé závěry opakovat. Spíše lze položit otázku, která však souvisí se zkoumáním konkrétní realizace právní úpravy, a to jak dalece je dané úprava využívána a jak je v praxi hodnocena, což může být předmětem dalšího zkoumání.

**Přehled rozhodnutí Evropského soudního dvora, vydaných ke směrnicím č. 77/187/EHS, č. 98/50/ES, č. 2002/23/ES:**

- C-19/83 (Knud Wendelboe a další proti L.J. Music APS, in liquidation) CELEX 61983J0019
- C-135/83 (H. B. M. Abels proti The Administrative Board of the Bedrijfsvereniging Voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie) CELEX61983J0135
- C-179/83 (Industriebond FNV a další proti Nizozemí) CELEX 61983J0179
- C-186/83 (Arie Botzen and Others proti Rotterdamsche Groogdok Maatschppij BV) CELEX 61983J0186
- C-105/84 (Hans Erik Mikkelsen proti A/S Danmols Inventar, in liquidation) CELEX 61984J0105
- C-235/84 (Komise ES proti Italské republice) CELEX 61984J0235
- C-237/84 (Komise ES proti Království Belgie) CELEX 61984J0237
- C-24/85 (Jozef Maria Antonius Spijkers proti Gebroeders Benedik Abattoir CV a Alfred Benedik en Zonen BV) CELEX 61985J0024
- C-287/86 (Danish Trades Union Congress proti Ny Moelle Kro) CELEX 61986J0287
- C-324/86 (Mr Kim Erik Tellerup proti Daddy´s Dance Hall A/S) CELEX 61986J0324
- C-101/87 (Bork International A/S, in liquidation proti Birger E. Petersen a další) CELEX 61987J0101
- C-144/87 (Harry Berg proti Ivo Martin Besselsen) CELEX 61987J0144
- C-145/87 (Johannes Theodorus Maria Busschers proti Ivo Martin Besselsen) CELEX 61987J0144
- C-362/89 (Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and Others proti Ercole Marelli Elettromeccanica SpA a další) CELEX 61989J0362
- C-29/91 (dr Sophie Redmond Stichting proti Hendrikus Bartol a další) CELEX 61991J0029
- C-132/91 (Grigorios Katsikas proti Angelo Konstantinidis) CELEX 61991J0132
- C-138/91 (Uwe Skreb proti PCO Stauereibetrieb Paetz & Co.) CELEX 61991J0132
- C-139/91 (Guenther Schroll proti PCO Stauereibetrieb Paetz & Co.) CELEX 61991J0132
- C-209/91 (Anne Watson Rask and Kirsten Christensen proti ISS Kantineservice A/S) CELEX 61991J0209
- C-382/92 (Komise ES proti Anglii) CELEX 61992J0382
- C-392/92 (Christel Schmidt proti Spar- und Leihkasse der frueheren AEmter Bordesholm) CELEX 61992J0392

- C-472/93 (Luigi Spano and Others proti Fiat Geotech SpA a Fiat Hitachi Excavators SpA) CELEX 61993J0472
- C-48/94 (Ole Rygaard proti Stroe Moelle Akustij A/S) CELEX 61994J0048
- C-171/94 (Albert Merckx proti Ford Motors Company Belgium SA) CELEX 61994J0171
- C-172/94 (Patrick Neuhuys proti Ford Motors Company Belgium SA) CELEX 61994J0171
- C-298/94 (Annette Henke proti Gemeinde Schierke) CELEX 61994J0298
- C-305/94 (Claude Rotsart de Hertaing proti J. Benoidt SA, in liquidation a I.G.C. Housing Service SA) CELEX 61994J0305
- C-319/94 (Jules Dethier Équipement SA proti Jules Dassy, Sovam SPRL, in liquidation) CELEX 61994J0319
- C-13/95 (Ayse Süzen proti Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice) CELEX 61995J0013
- C-336/95 (Pedro Burdalo Trevejo and Others proti Fondo de Garantía Salarial) CELEX 61995J0336
- C-127/96 (Francisco Hernández Vidal SA proti Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez) CELEX 61996J0127
- C-173/96 (Francisca Sánchez Hidalgo and Others proti Asociación de Servicios Aser a Sociedad Cooperativa Minerva) CELEX 61996J0173
- C-229/96 (Friedrich Santner proti Hoechst AG) CELEX 61996J0127
- C-247/96 (Horst Ziemann proti Ziemann Sicherheit a Horst Bohn Sicherheitsdienst) CELEX 61996J0173
- C-399/96 (Europièces SA, in liquidation proti Wilfried Sanders) CELEX 61996J0399
- C-74/97 (Mercedes Gómez Montaña proti Claro Sol SA a Red Nacional de Ferrocarriles Españoles) CELEX 61996J0127
- C-234/98 (G.C.Allen and Others proti Amalgamated Construction Co. Ltd.) CELEX 61998J0234
- C-343/98 (Renato Collino, Luisella Chiappero proti Telecom Italia SpA) CELEX 61998J0343
- C-172/99 (Oy Liikenne Ab proti Pekka Liskojärvi, Pentti Juntunen) CELEX 61999J0172
- C-175/99 (Didier Mayeur proti Association Promotion de l'Information Messine) CELEX 61999J0175
- C-51/00 (Temco Services Industria SA proti Samir Imzilyen a další) CELEX 62000J0051

- C-164/00 (Katia Beckmann proti Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd.) CELEX 62000J0164
- C-4/01 (Serene Martin and Others proti South Bank University) CELEX 62001J0004
- C-145/01 (Komise ES proti Italské republice) CELEX 62001J0145
- C-340/01 (Carlito Abler and Others proti Sodexho MM Catering GmbH) CELEX 62001J0340
- C-425/02 (Johanna Maria Boor, neé Delahaye proti Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative) CELEX 62002J0425
- C-297/03 (Sozialhilfverband Rohrbach proti Arbeiterkammer Oberösterreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund) CELEX 62003J0297
- C-333/03 (Komise ES proti Lucemburské velkovévodství) CELEX 62003J0333
- C-478/03 (Celtec Ltd proti John Astley a další) CELEX 62003J0478
- C-232/04 (Nurten Güney-Görres proti Securicor Aviation (Germany) Ltd., Kötter Aviation Security GmbH & Co.) CELEX 62004J0232
- C-233/04 (Gul Demir proti Securicor Aviation (Germany) Ltd., Kötter Aviation Security GmbH & Co.) CELEX 62004J0232
- C-499/04 (Hans Werhof proti Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG) CELEX 62004J0499
- C-458/05 (Mohamed Jouini and Others proti Princess Personal Service GmbH) CELEX 62005J0458

Přehled rozhodnutí Evropského soudního dvora, vydaných ke směrnicím č. 75/129/EHS, č.92/56/EHS a č. 98/59/ES:

- C-91/81 (Komise ES proti Italské republice) CELEX 61981J0091
- C-215/83 (Komise ES proti Belgickému Království) CELEX 61983J0215
- C-284/83 (Ali Altin a Jan Benny Hansen proti H. Nielsen & Soen, Maskinfabrik A/S, in liquidation) CELEX 61983J0284
- C-131/84 (Komise ES proti Italské republice) CELEX 61984J0131
- C-383/92 (Komise ES proti Anglii) CELEX 61992J0383
- C-449/93 (Rockfon A/S proti Soeren Nielsen a další) CELEX 61993J0449
- C-250/97 (John Lauge a další proti Lonmodtagernes Garantifond) CELEX 61997J0250
- C-32/02 (Komise ES proti Italské Republice) CELEX 62002J0032
- C-55/02 (Komise ES proti Portugalské republice) CELEX 62002J0055
- C-188/03 (Irmtraud Junk proti Wolfgang Kühnel) CELEX 62003J0188

- C-270/05 (Athinaiki Chartopoiia AE proti L. Panagiotidis a další) CELEX 62005J0270
  - C-187/05 (Georgios Agorastoudis a další proti Goodyear Hellas ABEE) CELEX 62005J0187
  - C-188/05 (Ioannis Pannou a další proti Goodyear Hellas ABEE) CELEX 62005J0187
  - C-189/05 (kostandinos Kotsabougoukis a další proti Goodyear Hellas ABEE) CELEX 62005J0187
  - C-190/05 (Georgios Akritopoulos a další proti Goodyear Hellas ABEE) CELEX 62005J0187
  - C-385/05 (Confédération générale du travail (CGT) a další proti Premier ministre a Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement) CELEX 62005J0385
- Č. 80/987/EHS a č. 2002/74/ES:
- C-22/87 (Komise ES proti Italské republice) CELEX 61987J0022
  - C-53/88 (Komise ES proti Řecké republice) CELEX 61988J0053
  - C-6/90 (Andrea Francovich proti Italské republice) CELEX 61990J0006
  - C-9/90 (Danila Bonifaci a další proti Italské republice) CELEX 61990J0006
  - C-140/91, C-141/91, C-278/91 a C-279/91 (Mauro Suffritti, Giacomo Fiori, Marco Giacometti, Marco Dal Pane, Leonardo Balletti proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) CELEX 61991J0140
  - C-334/92 (Teodoro Wagner Miret proti Fondo de Garantía Salarial) CELEX 61992J0334
  - C-479/93 (Andrea Francovich proti Italské republice) CELEX 61993J0479
  - C-94/95 (Danila Bonifaci a další proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) CELEX 61995J0094
  - C-95/95 (Wanda Berto a další proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) CELEX 61995J0094
  - C-235/95 (AGS Assedic Pas-de-Calais, Francois Dumon proti Maitre Froment, liquidator and representative of Établissements Pierre Gilson) CELEX 61995J0235
  - C-261/95 (Rosalba Palmisani proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) CELEX 61995J0261
  - C-373/95 (Federica Maso a další, Graziana Gazzetta a další proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) CELEX 61995J0373
  - C-117/96 (Carina Mosbaek proti Lonmodtagernes Garantifond) CELEX 61996J0117

- C-125/97 (A.G.R. Regeling proti Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid) CELEX 61997J0125
- C-198/98 (G. Everson, T.J. Barrass proti Secretary of State for Trade and Industry, Bell Lines Ltd.) CELEX 61998J0198
- C-441/99 (Riksskatteverket proti Soghra Gharehveran) CELEX 61999J0441
- C-442/00 (Ángel Rodríguez Caballero proti Fondo de Garantía Salarial) CELEX 62000J0442
- C-19/01 (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale proti Alberto Barsotti a další) CELEX 62001J0019
- C-50/01 (Milena Castellani proti Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) CELEX 62001J0019
- C-84/01 (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale proti Anna Maria Venturi) CELEX 62001J0019
- C-81/05 (Anacleto Cordero Alonso proti Fondo de Garantía Salarial) CELEX 62005J0081
- C-278/05 (Carol Marilyn Robins a další proti Secretary of State for Work and Pensions) CELEX 62005J0278

**Seznam literatury**

- Barancová, H., Schronk, R., Pracovní právo, SPRINT, Bratislava 2007
- Barancová, H., Prevod podniku, SPRINT, Bratislava 2007
- Barancová, H., Slovenské a európske pracovné právo, Poradca podnikateľa, Žilina 2004
- Barancová, H., Zachovanie nárokov zamestancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora, Právni rozhledy č. 23/2004
- Bělina M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2007
- Beltzer, R. M., The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, sv. 23, č. 1, jaro 2007
- Bercusson, B., European Labour Law, Butterworths, London 1996
- Bičáková, O., Novela zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, Právo pro podnikání a zaměstnání č. 9/2006
- Blanpain, R. European Labour Law, Tenth revised edition, KLUWER LAW International, Hague 2006
- Bognárová, V., Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, Právo a zaměstnání č. 7–8/2002
- Buzrllová, L., Postavení zaměstnance v insolvenčním řízení, in Dávid, R., Neckář, K., Sehnálek, D. (editors): COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition, MU, Brno 2009, dostupné z [www.law.muni.cz](http://www.law.muni.cz)
- Delfino M. and Trojsi, A., The Influence of European Community Law concerning Transfer of Undertakings on National Systems, citováno podle [http://www.oidlass.org/attivita/pontignano/pont\\_pontrel.doc](http://www.oidlass.org/attivita/pontignano/pont_pontrel.doc) ze dne 9. 2. 2007
- Dijk, A. van, Transfer of Undertaking in the Netherlands, čerpáno z <http://www.bdn.nl/images/pub> ze dne 9. 2. 2007
- Galvas M. a kol., Pracovní právo, 2. doplněné vydání, MU a Doplněk, Brno 2004
- Heinsius, J., The European Directive on Collective Dismissals and its Implementation Deficits, the International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 25/3, 2009
- Hrdličková, A., Ochrana práv zaměstnanců v evropské judikatuře při strukturálních změnách zaměstnavatele, in Dávid, R., Neckář, K., Sehnálek, D. (editors): COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition, MU, Brno 2009, dostupné z [www.law.muni.cz](http://www.law.muni.cz)



- Jouza, L., Pracovněprávní souvislosti insolvenčního zákona, Právo pro podnikání a zaměstnání č. 4/2009
- Jouza, L., Zákon na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, Linde, Praha 2006
- Komendová, J., Legal Regulation of Collective Redundancies, in Dávid, R., Neckář, K., Sehnálek, D. (editors): COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition, MU, Brno 2009, dostupné z [www.law.muni.cz](http://www.law.muni.cz)
- Mikulcová, L., Ochrana zaměstnanců při převodu podniku, Jurisprudence č. 2/2000
- McMullen, J., An Analysis of the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006, Industrial Law Journal, sv. 35, č. 2, June 2006
- McMullen, J., Redundancy: The Law and Practice, Sweet & Maxwell, London 2001
- McMullen, J., Some Problems and Themes in the Application in Member States of Directive 2001/23/EC on Transfer of Undertakings, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 23/3, 2007
- Reitz, A. E., Labor and Employment Law in the New EU Member and Candidate States, American Bar Association 2006
- Sargeant, M., New Transfer Regulations, The Industrial Law Journal, sv. 31, č. 1/2002
- Schronk, R., Pracovné právo Európskej únie, VO PF UK, Bratislava 1998
- Smejkal, L., K přechodu práv a povinností zaměstnanců, Právní rádce č. 1/2008
- Štangová, V., Institut Hromadného propouštění v českém právu, Právo a zaměstnání č. 4, 2002
- Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství, Právo a zaměstnání č. 9/2003

# **SOCIÁLNÍ OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI RESTRUKTURALIZACI PODNIKŮ**

doc. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

Vydala Masarykova univerzita roku 2009  
Spisy Právnické fakulty MU č. 353 (řada teoretická)

Ediční rada: J. Kotásek (předseda), J. Bejček, V. Kratochvíl,  
N. Rozehnalová, P. Mrkývka, J. Hurdík, R. Polčák, J. Šabata

Tisk: Tribun EU s.r.o., Gorkého 41, Brno

1. vydání, 2009  
Počet výtisků: 200

Publikace PrF – 15/09 – 02/58

ISBN 978-80-210-4984-0