

## **OCHRANA PRÁV ZAMĚSTNANCŮ V EVROPSKÉ JUDIKATUŘE PŘI STRUKTURÁLNÍCH ZMĚNÁCH ZAMĚSTNAVATELŮ**

ANDREA HRDLIČKOVÁ

Mendelova lesnická a zemědělská univerzita v Brně, Česká republika

### **Abstract in original language:**

Autorka ve svém článku poukazuje na úpravu práv zaměstnanců v ES, zejména na povinnost jednotlivých členských států sblížovat právní předpisy týkající se zachování práv zaměstnanců v případě krize či strukturálních změn zaměstnavatelů s důrazem na kvalitu profesního života, produktivitu a zaměstnanost v kontextu globalizace.

### **Key words in original language:**

Práva zaměstnanců, strukturální změny zaměstnavatele, globalizace, produktivita, zaměstnanost.

### **Abstract:**

Author deals with the legal regulation of employee rights in EU, specifically the duty of particular member states to converge their regulations connected with keeping the rights of employees in case of crisis or structural changes of employers with an emphasis of quality of professional life, productiveness, and employment in the context of globalization.

### **Key words:**

Employee Rights, Structural Changes of Employers, Globalization, Productiveness, Employment.

Každá organizace nebo její část se může v průběhu svého života dostat do situace, kdy je z nejrůznějších vnějších či vnitřních důvodů ohrožena její stabilita či dokonce existence. Tento stav bývá označován jako pokles nebo krize. Pojem krize není vykládán v odborné literatuře jednoznačně, je možno na něj nahlížet jako na určitý nežádoucí stav organizace nebo jako na proces, který pokud není zastaven, vede k úpadku a likvidaci subjektu.

Krizi možno též definovat jako stav organizace, při které došlo k porušení rovnováhy mezi zájmy okolního prostředí, tedy stav, při němž organizace v určitém časovém okamžiku není schopna plnit podnikatelské funkce a v důsledku toho je ohrožena její existence. V literatuře i odborné praxi se můžeme setkat s různým pojetím restrukturalizace podniku – někdy bývá chápána právě pouze jako řešení krizové situace podniku, v širším pojetí je nutno do definice restrukturalizace zahrnout též změny vlastnických vztahů, kapitálové a bilanční struktury, výrobní náplně, provozní základny přes změny organizační struktury a stylu řízení až po změny výkonného managementu.

Při všech těchto strukturálních změnách musíme mít na paměti zachování práv zaměstnanců v nastavené úrovni. S rozvojem společného trhu je velká pozornost soustředěna k sociální ochraně zaměstnanců, kteří mohou být dotčeni změnami podniků, které nastávají v důsledku ekonomických změn. Při vymezování práv zaměstnanců je nutné vycházet ze Směrnic Rady, zpráv komise ke směrnice Rady či stanovisek Evropského hospodářského a sociálního výboru, které ukládají členským státům povinnost sblížovat právní předpisy členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků / Směrnice Rady 2001/23

/ES ze dne 12.3.2001 /. 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 sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání, nebo části podniků přijatá v době tzv. „zlatého věku“ komunitárního pracovního práva. Spolu se směrnicemi č. 75/129/EHS o sblížení právních předpisů členských států o hromadném propouštění a č. 80 /987/EHS o sblížení právních předpisů členských států o zachování nároků při platební neschopnosti zaměstnavatele tak představuje trojici směrnic, které se zabývají sociálně právními následky změn v ekonomickém prostředí a dopady různých podnikatelských aktivit týkajících se změn v ekonomickém prostředí a dopady různých podnikatelských aktivit týkajících se restrukturalizace podniků.

K problematice kvality profesního života, produktivity a zaměstnanosti v kontextu globalizace a demografických výzev bylo dne 13. září 2006 přijato Stanovisko SOC/232 vydané Evropským hospodářským a sociálním výborem obsahující tato stanoviska a závěry :

Produktivní součinností hospodářské a sociální politiky, politiky zaměstnanosti a environmentální politiky by mělo dojít ke zlepšení mezinárodní konkurenční postavení Evropy objevováním nových oblastí zaměstnanosti v hospodářských odvětvích s dobrými výsledky do budoucna a generováním většího růstu v důsledku inovací. Pro Evropu jsou typické silné stránky spočívající ve vysoké kvalitě jejích produktů a služeb, vzdělaných pracujících a v jejím sociálním modelu. S globálními konkurenty může Evropa vstoupit do hospodářské soutěže, která by měla být orientována na kvalitu. Kvalita však sebou nese inovace a zahrnuje též mikroekonomickou úroveň tj. podnikovou strukturu a kvalitu profesního života

Programovým cílem bude nejen vytvoření většího množství pracovních příležitostí ale především zvýšení kvality pracovních příležitostí. Kvalita práce zahrnuje aspekty jako je předcházení zdravotním rizikům a jejich snižování, organizace práce na pracovišti, sociální zajištění včetně přiměřeného příjmu, možnost dalšího rozvoje schopností a znalostí, jakož i lepší slučitelnost rodiny a zaměstnání. Zlepšení všech těchto aspektů má pozitivní dopad na produktivitu práce. EHSV zastává názor, že by se mělo přihlížet k podnikovým strukturám a podnikové kultuře, uvádí, že zdraví prospěšné pracovní podmínky a formy organizace práce, které pracovníkům při práci poskytují větší prostor k jednání, jsou důležitým faktorem pro zvýšení produktivity a tím i schopnosti inovací, která je ovlivněna sociálními podmínkami. Pro zlepšení kvality práce je nezbytná rozsáhlá koncepce, která zohledňuje změny ve světě práce, klade důraz na prevenci zdravotních rizik a podporuje uspokojení z práce a ochoty podávat pracovní výkony prostřednictvím nových forem organizace práce s podporou větší samostatnosti při práci, skupinové a týmové práce umožňující využít znalostí a zkušeností lidí a zároveň zohledňující požadavky na flexibilitu v hospodářství. Bylo konstatováno, že EHSV právě z těchto důvodů podporuje koncept tzv. vyváženého poměru flexibility a sociální jistoty.

Stanovisko EHSV dále uvádí, že globalizace s sebou nese rizika spočívající v tom, že evropské hospodářství na základě ztřeštěné mezinárodní konkurence a nové mezinárodní dělby práce ztratí v důsledku restrukturalizace podniků pracovní místa, pokud se nepodaří objevit nové oblasti zaměstnanosti. Podle názoru EHSV je důležité, aby flexibilita a sociální jistota byly vzájemně vyvážené ve smyslu přístupu „ flexicurity“. Přitom ale platí, že pro tento vyvážený vztah flexibility a sociální jistoty jsou důležité čtyři předpoklady - vhodná smluvní ujednání, aktivní politika pracovního trhu, přesvědčivé koncepty pro celoživotní vzdělávání a moderní

systémy sociálního zabezpečení. Zde je také zdůrazněno zachování práv zaměstnanců, a to ve smlouvách jakéhokoliv druhu. Dále se ve zprávě uvádí, že podpora inovací jako významný prvek pro dosažení vytýčených cílů vyžaduje kromě investic do výzkumu a vývoje zlepšení schopnosti využívat nové technologie, změnu struktury práce v podnicích prostřednictvím nových forem organizace práce, zvýšení míry zaměstnaných žen na úrovni vedoucích, lepší možnosti pro sloučení zaměstnání a rodiny, zlepšení pracovních podmínek zejména s cílem předcházení stresu a nemocem z povolání, a to vše pro zachování možnosti zaměstnávat zejména starší pracovníky a pro zajištění pracovních podmínek odpovídajících věku. Hlavním úkolem sociálních partnerů je upravit pracovní podmínky prostřednictvím tarifních smluv.

V oblasti produktivity a zaměstnanosti bylo ve Stanovisku konstatováno, že vedle trvale vysoké nezaměstnanosti došlo k poklesu tempa růstu produktivity práce a že pravděpodobně nedojde ke splnění cílů týkající se nárůstu výdajů na vědu na 3 % HDP do roku 2010. V této souvislosti je zdůrazněna nutnost posílení soukromých investic, pro které musí politika jednotného trhu vytvořit lepší rámcové podmínky, kde kromě makroekonomické politiky zaměřené na růst a zaměstnanost povede k většímu množství kvalitativně hodnotnějších pracovních míst jen strategie orientovaná na podporu inovací. Předpokladem inovačního hospodářství založeného na znalostech je investice do lidí. Ve Stanovisku je poukazováno na skutečnost, že zvýšení úrovně vzdělání má pro dosažení vyšší zaměstnanosti zásadní význam. Skupinou, která se jeví jako nejvíce potřebná, jsou lidé s nejnižší kvalifikací, starší zaměstnanci a pracovníci malých středních podniků. Zejména těm by měl být usnadněn přístup k trvalému doplňkovému vzdělání, aby tak došlo ke zvyšování všeobecné úrovně vzdělání.

V jedné ze studií Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci /v roce 2004/ byla podrobněji zkoumána souvislost mezi kvalitou práce a produktivitou práce. Hlavním výsledkem tohoto výzkumu bylo zjištění, že úspěch podniku v podmínkách zostřené konkurence nelze měřit pouze na základě ukazatelů o hospodaření podniku. Kvalita práce ovlivňuje produktivitu a rentabilitu. Studie definuje konkrétní faktory úspěchu, mezi něž patří spojení podnikových cílů s koncepcemi personálního rozvoje pro lepší dosažení cílů, přístup k podpoře zdraví, jež se nevztahuje pouze na bezprostřední pracovní podmínky, ale zahrnuje rovněž motivaci k práci a chování vedoucích pracovníků, koncepci podpory zdraví, které se zaměřují na předcházení zdravotním rizikům, zlepšení pracovních postupů a organizaci práce ve spojení s technickými inovacemi. Byly určeny faktory zlepšení produktivity práce, mezi něž postavila studie do popředí vysokou kvalitu práce včetně příznivých podmínek pro slučitelnost rodinného a profesního života, kooperativní chování vedoucích pracovníků, poskytování větší samostatnosti a odpovědnosti při práci, zlepšení pracovních metod a vybavení na pracovišti u fyzicky náročnějších činností, což vede ke snížení námahy a tím umožnění vyšší produktivity. Stres z práce je převládajícím faktorem zátěže ve všech oblastech činnosti promítající se ruku v ruce s novými formami psychického a fyzického vyčerpání, jako je syndrom vyhoření či v podnicích, kde přesná dělba práce vede k jednostranné zátěži s příslušnými zdravotními riziky.

Stanovisko EHSV zodpovědělo též na otázku, jaké požadavky mají samotní pracující na „dobrou práci.“ Podkladem k této odpovědi byl výzkum Mezinárodního institutu empirické sociální ekonomie /INIFES/ provedený mezi výdělečně činnými lidmi v Německu / listopad 2005. Z pohledu dotyčných osob jsou pro jejich uspokojení z práce a ochotu podávat pracovní výkony důležité konkrétně následující aspekty v daném pořadí : 1/ pevný, spolehlivý příjem, 2/ jistota pracovního místa, 3/ práce má člověka bavit, 4/ nadřízení mají s podřízenými jednat jako s lidmi, 5/ pracovní poměr na dobu neurčitou, 6/ podpora kolegiality, 7/ ochrana zdraví

na pracovišti, 8/ práce má být smysluplná, 9/ mnohostranná a pestrá práce, 10/ pracovník má mít vliv na způsob práce. Všechny tyto aspekty byly respondenty souhlasně ohodnoceny mezi 70 – 90 %.

Komise Evropských společenství dne 18.6.2007 vydala zprávu ke Směrnici Rady 2001/ 23/ES ze dne 12.března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, která kodifikuje směrnici Rady 77/187/EHS ve znění Rady 98/50/ES.

Smyslem směrnice založené na článku 94 Smlouvy o ES je chránit zaměstnance v případě změny vedení podniku zejména zajištění zachování jejich práv. Vychází z faktu, že mezi členskými státy existují rozdíly, pokud jde o ochranu zaměstnanců v této oblasti. Na základě skutečností dochází k závěru, že je nutno ochranu harmonizovat. Cíl harmonizace je dvojitý – jednak zajistit v jednotlivých členských státech srovnatelnou právní ochranu práv zaměstnanců a zároveň sblížit povinnosti, které s sebou tato pravidla týkající se ochrany přinášejí pro podniky Společenství.

Směrnice se použije na převody podniků, závodů nebo jejich částí . Při poskytování ochrany zaměstnancům je nutno vymezit pojem „ zaměstnanec “. Zaměstnancem se rozumí jakákoliv osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu platnými vnitrostátními právními předpisy v oblasti zaměstnání. Ochrana je poskytována všem zaměstnancům.

Aby se jednalo o převod, musí být splněny dvě podmínky – musí dojít ke změně zaměstnavatele a převedený subjekt si musí zachovat svoji identitu. Zachování identity se vyznačuje pokračováním ve stejných činnostech ze strany nového zaměstnavatele a jednak zachováním zaměstnanců, vedoucích pracovníků, organizace práce, provozních postupů či dostupných provozních zdrojů.

Práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele. K převodu těchto práv a povinností dochází automaticky v důsledku samotného převodu a nelze jej podřídit záměrům převodce či nabyvatele nebo souhlasu zaměstnanců, aniž by však bylo dotčeno právo zaměstnance nepokračovat s nabyvatelem v pracovním poměru. Převod se dotýká všech práv zaměstnanců. V zásadě lze konstatovat, že převodce je zproštěn svých povinností zaměstnavatele v důsledku samotného převodu, aniž by tento právní účinek podléhal souhlasu dotčených zaměstnanců.

Směrnice ukládá nabyvateli povinnost zachovat pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké jsou stanoveny pro převodce, a to až do doby skončení platnosti kolektivní smlouvy nebo do dne rozvázání kolektivní smlouvy. Nabyvatele váže pouze kolektivní smlouva, která je platná v okamžiku převodu.

Pokud členské státy nestanoví jinak, převod se nevztahuje na nároky zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody plynoucí ze systémů podnikového přípojištění existující mimo platný systém sociálního zabezpečení v členských státech.

Vzhledem k tomu, že nabyvatel přejímá práva a povinnosti převodce vyplývající z pracovního poměru, směrnice nic nenamítá proti tomu, aby nabyvatel změnil pracovní poměr, pokud

platné vnitrostátní předpisy bez ohledu na předpokládaný převod podniku takovou změnu připouštějí.

Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění. Toto ustanovení však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. Směrnice zakazuje tedy jen taková propouštění, kde je jediným důvodem převod. Zaměstnanci, kteří byli neprávem propuštěni krátce před převodem podniku a nebyli znovu přijati do podniku, se mohou vůči nabyvateli odvolat na neoprávněnou povahu tohoto propouštění.

Zaměstnanec má právo nepokračovat v práci s nabyvatelem. Pokud by se zaměstnanec z vlastní vůle rozhodl nepokračovat v pracovní smlouvě či pracovním poměru s nabyvatelem, přísluší rozhodnutí členským státům. Taktéž převody učiněné v rámci úpadkového řízení jsou rozhodovány členskými státy, které mají určitou míru volnosti. Stejně tak je chráněna i funkce zástupce zaměstnanců. Převodce i nabyvatel jsou povinni poskytnout zástupcům svých zaměstnanců informace, které jsou projednávány s cílem dohody. Směrnicí je ponechána úplná volnost.

Co říci závěrem ?

První směrnici, která hrála nezanedbatelnou úlohu při ochraně práv zaměstnanců, byla a stále je směrnice 77/187 /EHS, a to zejména tím, že zavedla do právních řádů členských států zásadu zachování pracovní smlouvy i přes změnu právnické osoby zaměstnavatele. Následně v roce 1998 proběhla revize tohoto dokumentu, která společně s judikaturou Soudního dvora zpřesnila a stále dokresluje pojem převod zaměstnaneckých práv. Z poslední doby lze citovat rozsudek Soudního dvora ve věci C-466/07, jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Německo) ze dne 10. srpna 2007, v řízení Dietmar Klarenberg proti Ferrotron Technologies GmbH, nebo ve věci C-458/05, jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakousko) ze dne 16. listopadu 2005 v řízení 24 zaměstnanců proti Princess Personal Service GmbH (PPS). Z uvedených rozsudků i rozborů vyplývá, že citovaná směrnice díky hledání rovnováhy mezi ochranou zaměstnance a svobodou pokračovat v hospodářské činnosti, přispěla velkou měrou k tomu, aby se restrukturalizační operace ze sociálního hlediska v Evropě staly přijatelnější.

#### **Literatura :**

- Gregorová Zdeňka: Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu , Právník 10/2008
- Stanovisko SOC / 232 , <http://eur-lex.europa.eu / odkaz 52006AE1172> 1.5.2009
- Zpráva KOM/2007/0334 / <http://eur-lex.europa.eu / odkaz 5207DC0334> 1.5.2009
- Sdělení Komise / 2006 /0117 / <http://eur-lex.europa.eu / odkaz 52006DC117> 1.5.2009

*Dávid R., Neckář J., Sehnálek D., (Editors). COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition.  
Brno : Masaryk University, 2009, ISBN 978-80-210-4821-8*

**Reviewer:**  
**Zdeňka Gregorová**

**Contact – email:**  
*hrdlicko@node.mendelu.cz*