

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Evropská právní úprava ochrany těhotných zaměstnankyň před výpovědí a její soulad s propuštěním těhotné zaměstnankyně v rámci hromadného propouštění

Soudní dvůr Evropské Unie (dále jen "SDEU") se v jednom ze svých rozsudků z počátku loňského roku zabýval otázkou výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnankyni v rámci hromadného propouštění, přičemž tato zaměstnankyně byla v okamžiku jejího propuštění těhotná.

**Kromě zkoumání souladu takové výpovědi s unijními předpisy SDEU vyjádřil i to, co očekává od vnitrostátní právní úpravy, resp. transpozice ustanovení čl. 10 Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (dále jen "Směrnice"), kde je explicitně zakotven zákaz dát výpověď zaměstnankyním definovaným Směrnicí, a to "od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené" v souladu s čl. 8 odst. 1 Směrnice. V rámci tohoto rozhodnutí je pak vhodné rozebrat samotné ustanovení čl. 10 Směrnice, jeho osobní působnost, účel a obzvláště závěry výše zmíněného judikátu SDEU.**

Nejprve stručně k osobní působnosti Směrnice. Ta je upravena v čl. 2 písm. a) - c) Směrnice, kde jsou definovány kategorie osob: (i) **Těhotná zaměstnankyně** definovaná Směrnicí jako taková zaměstnankyně, "která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi", dále (ii) **zaměstnankyně po porodu**, která je definována jako "zaměstnankyně krátce po porodu ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy a/nebo zvyklostmi" a (iii) **kojící zaměstnankyně**, kterou se "rozumí každá kojící zaměstnankyně ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí zaměstnavateli o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi". Osoby spadající pod nějakou z výše uvedených definic spadají do osobní působnosti Směrnice a požívají ochrany čl. 10 Směrnice (pro účely tohoto článku se všechny výše zmíněné definice budou nadále označovat pouze souhrnným pojmem "**těhotná zaměstnankyně**" nebo "**těhotné zaměstnankyně**").

Definice těhotné zaměstnankyně ve smyslu čl. 2 písm. a) Směrnice ("zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi") představuje výkladový problém, stanovuje totiž následující předpoklady aplikace předmětné ochrany, a to (i) stav těhotenství a (ii) informování zaměstnavatele o tomto stavu. Toto vymezení je však částečně překonané, protože např. v rozhodnutí Danosa[1] se SDEU vyjádřil v tom smyslu, že pokud těhotná zaměstnankyně formálně svého zaměstnavatele neinformuje o svém stavu, tak pokud se zaměstnavatel o tomto dozvěděl i jinak, např. od jiného zaměstnance, tak taková zaměstnankyně za daných okolností spadá do osobní působnosti Směrnice. Na tuto problematiku také poukazuje generální advokát ve svém stanovisku[2] k předmětnému judikátu rozebranému níže, kde uvádí, že druhý předpoklad, tzn. informování svého zaměstnavatele o stavu těhotenství, přináší ve výkladové praxi nemalé problémy. Dikce čl. 10 Směrnice totiž stanovuje, že zákaz výpovědi se stanovuje pro

výše definované zaměstnankyně "od počátku jejich těhotenství". Taková zaměstnankyně ale vzhledem k daným biologickým zákonům zpravidla o svém stavu od počátku neví a informuje svého zaměstnavatele obvykle až poté, kdy se o tomto svém stavu dozví. Při použití jazykové výkladové metody se dá dojít k interpretaci, která by znamenala, že těhotná zaměstnankyně spadá do osobní působnosti Směrnice až v případě, kdy o svém stavu informuje zaměstnavatele. Pokud by jí ale dal výpověď dříve, než by ho o svém stavu informovala, mohla by taková výpověď být teoreticky přípustná. Výklad teleologický, který se soustředí na význam a účel daného ustanovení výklad pak musí v daném případě znamenat, že se ochrana před výpovědí vztahuje na těhotnou zaměstnankyni od počátku jejího těhotenství, ačkoliv o něm zaměstnavatele neinformovala. Judikatura SDEU se vyřešení tohoto problému prozatím vyhýbá, přičemž některá vodítka SDEU nabídl[3], nicméně je pravděpodobné, že tato otázka dopadne na vnitrostátní soudy a daný právní řád členského státu.[4] Generální advokát se dokonce kloní k tomu, aby byla stanovena lhůta na informování zaměstnavatele až do konce mateřské dovolené[5]. Buď jak bud', obě interpretace zvýhodňují jednu stranu, zaměstnavatele, nebo zaměstnance. Osobně se kloním k názoru, že vzhledem k obecnému chápání postavení zaměstnanců jakožto slabší strany a vzhledem k obecným biologickým zákonitostem, je nutné předmětné ustanovení vykládat spíše ve prospěch těhotných zaměstnankyň, přičemž tak se k dané problematice, sice velmi nepřímou, staví i SDEU.

Samotná Směrnice pak byla přijata na základě zmocnění čl. 118a[6] Smlouvy o založení Evropských společenství a je tak jedním z nástrojů evropské sociální politiky. Samotný čl. 10 Směrnice zakotvuje povinnost členských států přijmout nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas. Ve druhém odstavci pak toto ustanovení stanovuje povinnost zaměstnavatele uvést písemné odůvodnění pro výpověď zaměstnankyni v ochranné době, resp. těhotné zaměstnankyni v souladu se Směrnicí. Patnáctý bod odůvodnění Směrnice dále uvádí, že „riziko výpovědi z důvodů spojených s jejich stavem může mít škodlivé následky na tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň, a je proto nutné stanovit zákaz výpovědi dané těmto zaměstnankyním“. Je tedy zřejmé, že evropský zákonodárce zakotvil ochranu těhotných zaměstnankyň hlavně pro účely ochrany jejich tělesného a duševního stavu, ale také s ohledem na možnost častých interrupcí těhotenství a dalších zejména pracovních důvodů, přičemž tak v podstatě ustanovil zákaz výpovědi těmto zaměstnankyním v období od počátku těhotenství až do konce mateřské dovolené ustanovené v čl. 8 odst. 1 Směrnice. Opomenout nelze ani Chartu základních práv Evropské Unie, která v čl. 33 odst. 2 doslova stanovuje, že "V zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte. Ustanovení čl. 10 Směrnice bylo zároveň v rozsudku Melgar[7] uznáno za přímo aplikovatelné, nicméně je nutno dodat, že to bylo za situace, kdy členský stát Směrnicí ještě netransponoval do svého právního řádu. V současnosti se spíše přikláním k názoru interpretace ve smyslu a contrario, tzn., že Směrnice hraje roli spíše ve věcech výkladu souladu vnitrostátních právních úprav, resp. vlastních transpozic Směrnice do právních řádů členských států, ale není přímo aplikovatelná v jednotlivých členských státech, a to za předpokladu, že došlo k její implementaci, přičemž její implementace byla povinností členských států.

V rámci této úpravy samozřejmě nelze zapomenout na ochranu poskytnutou evropskými předpisy zakazujícími diskriminaci, nicméně tato není předmětem tohoto článku. Za ustanovením Směrnice a poskytnutím její zvláštní ochrany nad rámec antidiskriminačních předpisů stály zejména důvody bezpečnosti a zdraví. Směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání přímo v Bodě č. 24 odůvodnění uznává, že touto směrnicí by neměla být dotčena, popř. blokována ustanovení Směrnice, tj. včetně čl. 10 Směrnice.

Nyní už stručně k v úvodu zmíněnému rozsudku SDEU Guisado[8]. V rámci pracovněprávního sporu ve Španělsku se tamní soud obrátil na SDEU v řízení o předběžné otázce, a to ve věci výkladu ustanovení čl. 10 Směrnice. Předmětem sporu byla platnost výpovědi těhotné zaměstnankyni v rámci hromadného propouštění na základě bodového ohodnocení zaměstnanců podle kritérií odsouhlasených na jednání zaměstnaneckých odborů se zaměstnavatelem právě pro účely tohoto hromadného propouštění.

Předběžná otázka vnitrostátního soudu se pak zejména týkala zjištění, zda španělská právní úprava představuje správné provedení čl. 10 Směrnice, který výslovně zakazuje propouštět těhotné zaměstnankyně a tedy, zda tato výpověď byla v souladu s výše zmíněnou limitací čl. 10 Směrnice. Další otázka položená vnitrostátním soudem spočívala v tom, zda je v případě hromadného propouštění pro účely posouzení existence těchto tzv. výjimečných případů požadováno, aby nebylo možné těhotnou zaměstnankyni přeřadit na jiné pracovní místo, nebo zda je dostačující, že zaměstnavatel uvedl hospodářské, technické a výrobní důvody, které se týkají jejího pracovního místa, a které tuto výpověď těhotné zaměstnankyni v ochranné době odůvodňují. V této souvislosti se vnitrostátní soud rovněž dotázal, jestli taková právní úprava, která je ve Španělsku, a která poskytuje pouze tzv. nápravnou ochranu, tzn., že pokud zaměstnavatel neprokáže existenci důvodů ospravedlňujících propuštění těhotné zaměstnankyně, je nutné takové propuštění považovat za neplatné a pokud tato úprava zároveň nestanoví, že těhotná zaměstnankyně má přednostní právo na setrvání v podniku, je taková úprava v rozporu s čl. 10 odst. 1 Směrnice a v návaznosti, zda taková právní úprava, která umožňuje v rámci hromadného propouštění propustit těhotnou zaměstnankyni, je v souladu i s čl. 10 odst. 2 Směrnice, tzn. požadavkem na písemné zdůvodnění takové výpovědi.

Samotné hromadné propouštění je na evropské úrovni rovněž upraveno, a to v čl. 1 odst. 1 písm. a) Směrnice 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (dále jen "**Směrnice 98/59**") a rozumí se jím obecně "propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance", přičemž další podmínkou je určitý počet zaměstnanců, které takové propouštění zasáhne[9]. Těhotná zaměstnankyně v daném případě pak spadala do osobní působnosti jak Směrnice, tak Směrnice 98/59 a požívala jejich ochrany. Pro SDEU tak bylo klíčové, jestli ustanovení Směrnice brání propuštění zaměstnankyně z důvodu těhotenství zabraňuje propuštění i v případě hromadného propouštění podle Směrnice 98/59. V návaznosti na to SDEU uvedl výše zmíněný a citovaný patnáctý bod odůvodnění Směrnice, kde je uveden účel tohoto ustanovení, přičemž rozhodnutí propustit těhotnou zaměstnankyni by muselo být založeno zejména na faktu, že je těhotná, popř. jiném důvodu s těhotenstvím souvisejícím, když SDEU judikuje, že právě taková výpověď by byla v rozporu s ustanovením čl. 10 Směrnice.

Takové propuštění, které není odůvodněno stavem těhotenství, popř. dalšími charakteristikami těhotné zaměstnankyně, ani nijak nesouvisí s její osobou, není v rozporu s čl. 10 Směrnice, ale za podmínky, že zaměstnavatel písemně uvede odůvodnění výpovědi a taková výpověď není v rozporu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Hromadné propouštění pak podle SDEU představuje právě takový výjimečný důvod nesouvisející s osobou těhotné zaměstnankyně nebo jejího stavu v rámci ochranné doby.

Dále se SDEU zabýval otázkou týkající se odůvodnění této výpovědi, a to zejména ve smyslu ustanovení čl. 10 odst. 2 Směrnice, kde je stanoveno, že zaměstnavatel v dané situaci "musí uvést náležité odůvodnění písemně" a tedy v situaci, kdy toto odůvodnění spočívá pouze v rámci odůvodnění hromadného propouštění a není nikterak zohledněna existence jejího zvláštního případu, resp. stavu těhotenství. S touto otázkou se SDEU vypořádal poměrně stroze, a to tak, že kromě chápání hromadného propouštění jako výjimečného případu, přidává ještě podmínku obeznámení těhotné zaměstnankyně s objektivními kritérii sloužícími k určení zaměstnanců, kteří mají být

propuštění, což v daném případě bylo ze strany zaměstnavatele provedeno na základě bodového hodnocení přiřazeného ke každému zaměstnanci v rámci předmětného hromadného propouštění, přičemž tato bodová škála vznikla po dohodě s odborovými organizacemi a SDEU tak doslova říká, „že Článek 10 bod 2 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která zaměstnavateli umožňuje propustit ze zaměstnání těhotnou zaměstnankyni v rámci hromadného propouštění, ačkoli není obeznámena s jinými důvody než těmi, které odůvodňují toto hromadné propouštění, pokud jsou uvedena objektivní kritéria, která byla použita pro určení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni[10].“

Ohledně transpozice Směrnice žádal vnitrostátní soud SDEU o vyjádření k vnitrostátní španělské právní úpravě, kdy tato národní úprava přímo nezakazuje těhotnou zaměstnankyni propustit, ale pouze stanovuje, že takové propuštění by bylo neplatné pouze v případě jeho protiprávnosti, tzn. následně, a to ve smyslu nápravného opatření. Tato předběžná otázka vnitrostátního soudu je pak velmi účelná z pohledu výkladu čl. 10 Směrnice, protože SDEU představilo následující výklad tohoto ustanovení, tj., že obsahuje tzv. dvojí ochranu, a to ve smyslu jednak ochrany před výpovědí v rámci preventivních opatření a jednak ochrany před škodlivými následky výpovědi v rámci nápravných opatření a právě tato dvojí ochrana je podle SDEU cílem správné implementace Směrnice do vnitrostátních právních řádů, tzn., že členský stát EU by měl ustanovit taková opatření do svého legislativního rámce, která ve svém důsledku zakládají právě takovou dvojí ochranu, zaměstnankyň v ochranné době, tzn. preventivní i nápravnou.

Na tomto základě SDEU vykládá předmětné ustanovení Směrnice tak, že jeho implementace do vnitrostátního právního řádu nemůže nahrazovat ochranu v rámci preventivních opatření ochranou v rámci nápravných opatření, tak jak tomu je např. právě v případě výše zmíněné španělské úpravy a zakončuje svůj výklad tak, že výsledkem transpozice Směrnice nesmí být taková právní úprava, která nezakazuje propuštění těhotné zaměstnankyně a která, v případě protiprávnosti takového propuštění stanoví pouze neplatnost výpovědi jako nápravné opatření.

Na závěr se v dané věci SDEU zabýval otázkou, zda z evropské právní úpravy plyne přednostní právo těhotných zaměstnankyň na setrvání v podniku, popř. zda Směrnice zakládá právo na jejich profesní přeřazení, a to namísto výpovědi.

V daném případě si zaměstnavatel dojednal s kompetentními odborovými organizacemi přednostní právo některých zaměstnanců na setrvání v podniku, a to podle dohodnutých kritérií, jako byl věk, rodinný stav apod. Naopak španělská právní úprava pak dává toto právo pouze zákonným zástupcům zaměstnanců, v tomto případě odborům. Na základě tohoto kolektivního vyjednávání však v tomto případě takové právo pro těhotné zaměstnankyně sjednáno nebylo. Samotná evropská úprava pak nezakotvuje toto přednostní právo na setrvání, popř. na profesní přeřazení pro těhotné zaměstnankyně, ale zároveň nevylučuje možnost členského státu takové právo zakotvit. Je tak tedy čistě na členském státě, zda ochranu těhotných zaměstnankyň o toto rozšíří a přijme adekvátní ustanovení do svého právního řádu. Jeho absence nicméně není v rozporu s evropským právem.

**Mgr. Filip Turčáni, LL.M.**

---

[1] Rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Danosa, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, bod 55.

[2] Stanovisko generálního advokáta Yvese Bota ve věci C - 232/09 přednesené dne 2. září 2010, ECLI:EU:C:2010:486, bod

[3] Srov. Rozsudek ze dne 4. října 2001, Tele Denmark, C-109/00, EU:C:2001:513, bod 34 nebo Rozsudek ze dne 29. října 2001, Pontin, C-63/08, EU:C:2009:666, body 21 - 22. nebo Rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, body 31 až 37..

- [4] Stanovisko generální advokátky Eleanor Sharpston ve věci C-103/16 přednesené dne 14. září 2017, ECLI:EU:C:2017:691, bod 30 - 44.
- [5] Stanovisko generální advokátky Eleanor Sharpston ve věci C-103/16 přednesené dne 14. září 2017, ECLI:EU:C:2017:691, bod 43.
- [6] Později čl. 137 Smlouvy o založení Evropských společenství a nyní čl. 153 Smlouvy o fungování Evropské unie.
- [7] Rozsudek ze dne 4. října 2001, Jiménez Melgar, C - 438/99, ECLI:EU:C:2001:509, bod 34.
- [8] Rozsudek ze dne 22. února 2018., Porrás Guisado, C - 103/16, ECLI:EU:C:2018:99.
- [9] Více k tomuto viz čl. 1 odst. 1 písm. a) Směrnice 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.
- [10] Rozsudek ze dne 22. února 2018., Porrás Guisado, C - 103/16, ECLI:EU:C:2018:99, bod 55.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)