

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

Nejen k rozdílům mezi výpovědním důvodem nadbytečnost zaměstnance a zrušení části zaměstnavatele (část 1.)

I případ řešený Nejvyšším soudem pod spis. zn. 21 Cdo 864/2019 potvrzuje, že v praxi není vždy snadné odlišit, zda je naplněn výpovědní důvod nadbytečnost zaměstnance ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, nebo zrušení části zaměstnavatele ve smyslu ust. § 52 písm. a) zákoníku práce, a to nejen v praxi zaměstnavatelské, ale i v praxi soudní. Při posouzení, ze kterého z důvodů zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu.

Okolnost jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, není sama o sobě významná. V případě, který si přiblížíme, zaměstnavatel výpovědní důvod právně kvalifikoval nesprávně, když uplatnil výpověď pro nadbytečnost, nicméně nebylo mu to ke škodě, protože lze zjednodušeně konstatovat, že při uplatnění výpovědního důvodu nadbytečnost je právní úprava na zaměstnavatele přísnější resp. v opačném gardu více chrání zaměstnance. Rozhodnutí Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 864/2019, ze dne 26. 6. 2019, kterým se budeme zabývat, je nejen skvělým ilustrativním návodem pro správné uplatnění toho kterého tzv. organizačního výpovědního důvodu a ilustrací možností obrany zaměstnance před výpovědí, kterou shledává neplatnou, ale rovněž ukazuje, jakými analogickými úvahami by event. mohl být veden zaměstnavatel, když se rozhoduje, zda uplatnit nebo neuplatit výpověď, jestliže nezíská souhlas odborové organizace pro výpověď tzv. chráněnému odborářskému funkcionáři ve smyslu ust. § 61 odst. 2 a ustanovení souvisejících zákoníku práce.[1]

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr - mimo jiné - výpovědí z důvodu organizačních změn. Organizační změny, jimiž se v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zpravidla označují všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova podniku nebo na výkon jiných jeho činností (úkolů), mohou být důvodem výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Při posouzení, ze kterého z důvodů uvedených v ust. § 52 zákoníku práce zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná. (NS v odůvodnění svého aktuálního rozsudku spis. zn. 21 Cdo 864/2019, ze dne 26. 6. 2019 odkazuje na rozsudek NS ze dne 3. 11. 1998, spis. zn. 21 Cdo 1524/98.)

Výpovědní důvody z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele

Podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Podle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, 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.

Rozdíly organizačních výpovědních důvodů

Důvody k rozvázání pracovního poměru uvedené v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce mají společné to, že se vztahují k organizačním změnám nastalým u zaměstnavatele. Tyto výpovědní důvody je ovšem třeba důsledně rozlišovat, a to také proto, že použití každého z těchto důvodů má na právní poměry účastníků rozdílný vliv (kupř. výpověď podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci v ochranné době, zatímco při použití výpovědních důvodů podle ust. § 52 písm. a) a b) zákoníku práce se ochrana zaměstnance v tomto směru neuplatní [srov. ust. § 53 a § 54 písm. a) a b) zákoníku práce].[2]

Výpovědní důvody uvedené v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se především odlišují podle toho, jaká organizační změna u zaměstnavatele nastala. Ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla podle zákoníku práce nebo zvláštních právních předpisů na přejímajícího zaměstnavatele, jde o výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce. Změnil-li zaměstnavatel nebo jeho část místo, kde dosud působili, jedná se o výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, neboť se přemístil zaměstnavatel nebo jeho část. Organizační změny podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce pak spočívají v tom, že bylo rozhodnuto o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných [v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce výslovně neuvedených] organizačních změnách.

Nadbytečnost zaměstnance

Pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je charakteristické, že zaměstnavatel může (objektivně vzato) i nadále (po přijetí organizační změny) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části

Při výpovědi podle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatel neztrácí (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnanci stanovený druh práce, nemůže však dostát povinnosti přidělovat práci ve sjednaném místě, a to právě a jen z důvodu, že se přemístil jinam (do místa, kde zaměstnanec není povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci), popř. se do jiného místa přemístila část zaměstnavatele, v níž zaměstnanec dosud konal práci. Dojde-li ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, znamená to, že zaměstnavatel v důsledku této organizační změny pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval.

Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

Podle ustálené judikatury soudů částí zaměstnavatele se ve smyslu ust. § 52 písm. a) zákoníku práce

rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Taková složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele. (NS odkazuje na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997 spis. zn. 2 Cdon 1053/96).[3]

Z důvodu zrušení své části přitom může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce jen tehdy, jestliže nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a jestliže proto pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícímu ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy. Kdyby zaměstnavatel po zrušení své části zamýšlel nadále provozovat činnost, dosud konanou ve zrušované části, nemůže přestavovat takto pojatá organizační změna ve skutečnosti zrušení části zaměstnavatele, ale - v závislosti na jejím skutečném obsahu a smyslu - snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, která může být důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen při splnění podmínek uvedených v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. (NS odkazuje na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997 spis. zn. 2 Cdon 727/96, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2006 spis. zn. 21 Cdo 3133/2005).

Skutkový základ sporého případu a změna právní kvalifikace výpovědního důvodu Nejvyšším soudem

Ve věci projednávané NS pod spis. zn. 21 Cdo 864/2019, žalovaná zaměstnavatelka - nemocnice sdělila dopisem žalobci - zaměstnanci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť za účelem zvýšení efektivity práce a hospodaření nemocnice rozhodl ředitel nemocnice o zrušení psychiatrické ambulance, v níž zaměstnanec dosud působil, a tak se stal nadbytečným zaměstnancem.

Zaměstnavatelka zaměstnanci tedy dala výpověď z pracovního poměru z důvodu „zrušení psychiatrické ambulance nemocnice“. Toto opatření učinila „za účelem zvýšení efektivity práce a hospodaření nemocnice“, protože „provedená analýza ukázala, že psychiatrická ambulance je ekonomicky dlouhodobě ztrátová“ a že její kapacita je nedostatečně využita. Z výsledků dokazování přitom vyplynulo, že (zrušená) psychiatrická ambulance provozovala v rámci nemocnice (stejně tak jako ostatní oddělení a ambulance) ve svém oboru (psychiatrie) relativně samostatnou činnost ve vyčleněných prostorách, účetně vykazovala vlastní výsledky hospodaření a v jejím čele stál žalobce jako vedoucí lékař (psychiatr) této ambulance. Za tohoto stavu je odůvodněn závěr, že organizační změna, jíž žalovaná odůvodnila výpověď danou žalobci, spočívala ve zrušení organizační jednotky zaměstnavatele, která představuje (představovala) část zaměstnavatele (žalované). Následně k žádosti žalované odbor krajského úřadu příslušným rozhodnutím změnil registraci žalované mimo jiné tak, že zrušil druh a rozsah poskytované péče v oboru psychiatrie. Žalovaná zaměstnavatelka - nemocnice tedy zrušením psychiatrické ambulance jednoznačně projevila vůli nadále již neprovozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele doposud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a v důsledku toho pozbyla možnost přidělovat zaměstnancům působícím ve zrušované části (žalobci samotnému a zdravotní sestře) práci podle pracovní smlouvy. Za této situace proto důvod výpovědi uvedený v dopise žalované nepředstavoval výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, nýbrž šlo o výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce. Ačkoli obdobný úsudek (jako NS) učinil i soud prvního stupně (uvádí-li v odůvodnění svého rozsudku, že „by bylo namístě hovořit spíše o důvodu uvedeném v ust. § 52 písm. a) zákoníku práce“), odvolací soud jej ponechal bez povšimnutí a nesprávně

vycházel z toho, jak právně kvalifikovala výpovědní důvod sama žalovaná zaměstnavatelka.

Důsledky změny právní kvalifikace výpovědního důvodu Nejvyšším soudem

Při posouzení, zda byl v konkrétním případě naplněn důvod výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce, zákon nedává prostor k hodnocení organizační změny z hlediska toho, za jakým účelem byla skutečně přijata a jaké cíle byly její realizací u zaměstnavatele od počátku sledovány. Na rozdíl od důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, který je dán pouze tehdy (NS odkazuje na právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 spis. zn. 21 Cdo 2204/2003), jestliže rozhodnutí zaměstnavatele bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců „za účelem zvýšení efektivnosti práce“, v případě důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce není určitý účel (cíl) organizační změny součástí jeho skutkové podstaty.

Tvrzení žalobce, že zrušení psychiatrické ambulance bylo „zjevně účelové“, neboť žalobce „otevřeně kritizoval manažerské kroky nového vedení nemocnice, což vedení nemocnice v čele s ředitelem neslo nelibě“, proto nemá z hlediska existence důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce žádnou právní relevanci. **Pro naplnění důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce je podstatné pouze to, zda zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, spočívající ve zrušení jeho části, a jestliže nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a v důsledku toho pozbyl možnost přidělovat zaměstnancům působícím ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy.** Tyto předpoklady byly v projednávané věci splněny, proto žalovaná zaměstnavatelka důvodně rozvázala se žalobcem pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce.[4]

Korektiv dobrých mravů

Soudy obou stupňů v projednávané věci k námitce žalobce, že „účelem přijaté organizační změny bylo zbavit se jej, neboť vystupoval jako kritik vedení nemocnice“, dovodily, že „rozhodnutí o zrušení psychiatrické ambulance bylo ze strany žalované zneužitím práva, s čímž však Nejvyšší soud nesouhlasil.

Při posuzování, zda výkon práva žalovanou zaměstnavatelkou spočívající v přijetí rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení psychiatrické ambulance je (není) v daném případě v rozporu s dobrými mravy, je třeba mít na zřeteli, že rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, již zaměstnavatel ruší některou ze svých částí, je výsostným právem zaměstnavatele a usuzovat, že se přičí dobrým mravům, by bylo možno jen ve zcela výjimečných případech, kdy by bylo výrazem zneužití tohoto práva na úkor zaměstnance pracujícího ve zrušené části zaměstnavatele, vůči němuž by následné rozvázání pracovního poměru bylo nepřiměřeně tvrdým postihem ve srovnání s předpokládanými přínosy organizační změny pro efektivitu práce či hospodaření zaměstnavatele. Tyto okolnosti by přitom musely být naplněny v natolik výjimečné intenzitě, aby byl odůvodněn tak významný zásah do práva zaměstnavatele rozhodovat o existenci svých organizačních jednotek a svém organizačním uspořádání.

V projednávané věci z výsledků dokazování jednoznačně vyplynulo, že psychiatrická ambulance, kterou žalovaná zaměstnavatelka zrušila, byla dlouhodobě ekonomicky ztrátová a její kapacita byla nedostatečně využita. Podle znaleckého hospodaření psychiatrické ambulance v roce 2010 (tedy v kalendářní rok předcházející roku, kdy dostal zaměstnanec výpověď) skončilo ztrátou -340.457,- Kč a

v roce 2011 (v kalendářní rok, kdy byla výpověď uplatněna) ztrátou -463.164,- Kč (včetně odstupného vyplaceného žalobci); mzdové náklady na zaměstnance psychiatrické ambulance (žalobce a zdravotní sestru) činily v roce 2011 (včetně povinných zákonných odvodů) průměrně 101.000,- Kč měsíčně; ostatní fixní náklady činily průměrně 13.000,- Kč měsíčně. I když NS nepochybuje o tom, že se žalovaná v souvislosti se zrušením psychiatrické ambulance zároveň „zbavila největšího kritika vedení nemocnice“, přesto nelze za dané situace uvažovat o tom, že by předpokládaný ekonomický přínos organizační změny byl pro další hospodaření žalované zcela bez významu ve srovnání s důsledky, jaké tato změna přinesla žalobci. Újma, která tímto byla žalobci způsobena (spočívající ve ztrátě zaměstnání), se tak jeví spíše jako nevitáný (eventuální) vedlejší následek jednání žalované, což ovšem samo o sobě neumožňuje učinit závěr o závadnosti jednání žalované pro rozpor s dobrými mravy.

Richard W. Fetter

[1] S ohledem na obsáhlost příslušného rozhodnutí NS, a tak i tohoto článku, se však touto posledně jmenovanou tematikou budeme zabývat samostatně v dalším pokračování.

[2] Nejvyšší soud tu přílehavě poukázal, pokud jde o rozdíly mezi výpovědními důvody, na v úpravu zákazu výpovědi a případného prodloužení výpovědní doby z důvodu ochranné doby zaměstnance, nicméně opomenul jednu výjimku (resp. výjimku z výjimky) zakotvenou v ust. § 54 písm. a) zákoníku práce pro výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce – možná tak učinil pro to, že je v praxi těžko aplikovatelná, a tak ze strany NS nejde o přehlédnutí ustanovení, podle něhož se zákaz výpovědi uplatní v případě výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce (zaměstnancem) podle pracovní smlouvy vykonávána (ačkoliv jinak se zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro organizační změny uvedené v ust. § 52 písm. a) a b)), ale jeho vyhodnocení jako zřejmě zcela nadbytečného v zákoníku práce.

[3] Pro vymezení části zaměstnavatele je tedy podstatné, že představuje určitý soubor věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů zaměstnavatele. Součástí tohoto souboru je i osobní prvek (alespoň jeden zaměstnanec). Pro část zaměstnavatele je tak charakteristické spojení hmotných a osobních složek činnosti. – Uvedenou charakteristiku, jakož i judikaturní definici části zaměstnavatele, je možno použít při určení části zaměstnavatele, jak ohledně výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. a), tedy zrušení části zaměstnavatele, tak i dle ust. § 52 písm. b), tedy přemístění části zaměstnavatele. Dochází-li ke zrušení či přemístění části zaměstnavatele, pak takovéto opatření se nemůže dotýkat jen osobního prvku (zaměstnanců), ale vždy také hmotných složek; takové organizační opatření se projeví v tom, že zaměstnavatel nebude nadále určitou činnost vykonávat vůbec nebo bude nadále předmětnou činnost vykonávat na jiném místě.

[4] Uvedená námitka zaměstnance by mohla mít relevanci, kdyby byl pracovní poměr skutečně rozvázán z důvodu dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, pakliže by bylo před soudem prokázáno, že zaměstnavatel sledoval rozhodnutím o organizační změně nikoliv cíle sledované zákoníkem práce (např. zvýšení efektivity práce), ale cíle jiné (zjednodušeně řečeno zbavit se nepohodlného zaměstnance), neboť by nebyl dán nezbytný předpoklad pro dání platné výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, a to existence rozhodnutí o organizační změně a příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatou organizační změnou. V rozsudku ze dne 27. 4. 2004, spis. zn. 21 Cdo 2204/2003 Nejvyšší soud ČR judikoval: „Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, samozřejmě není významné, jak zaměstnavatel své rozhodnutí označil. Především je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich

kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli. Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, byl splněn předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele, popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu), je třeba - bez ohledu na to, jak své opatření označil - dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato.“ Nicméně v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1494/2014, ze dne 16. 11. 2015 Nejvyšší soud připustil, že interní personální neshody mohou být motivem či pohnutkou k přijetí organizačního opatření, jímž se ruší pracovní místo zaměstnance, který má takové neshody. Neuspěl tak s obranou proti výpovědi pro nadbytečnost zaměstnanec, který označil organizační změnu, na jejímž základě byl propuštěn z pracovního poměru, za předstíranou, když skutečný důvod rozvázání pracovního poměru spatřoval ve snaze vystrnadit jej od zaměstnavatele, protože si nerozuměl s kolegy, se kterými měl spory. Nejvyšší soud uzavřel, že pokud je organizační opatření skutečné a bez náhrady zrušilo místo zastávané zaměstnancem, je výpověď platná a pohnutka zaměstnavatele je irelevantní, ačkoliv bylo nepochybné, že jednání zaměstnavatele „sledovalo od počátku“ odchod zaměstnance ze společnosti. Samotnou uvedenou okolnost, tj. dosažení odchodu zaměstnance z pracovněprávního vztahu, nelze podle NS považovat za rozpornou s dobrými mravy, neboť skončení vzájemných vztahů zaměstnance a zaměstnavatele je vlastním účelem a smyslem výpovědi.



Richard W. Fetter,

právník specializující se na pracovní a občanské právo

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)

- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)