

28. 12. 2010

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

Ochrana matek v rámci EU přitvrzuje

Evropský soudní dvůr („ESD“) ve svém rozhodnutí ve věci Dita Danosa v. LKB Lizings SIA ze dne 11. listopadu 2010 dospěl k poměrně zásadnímu posunu, pokud jde o výklad pojmu zaměstnanec. Zdá se, že tím opět o něco rozšířil dosah protektivní politiky EU vůči těhotným, rodičím a kojícím ženám - tentokrát dokonce daleko za hranice pracovního poměru. I přes jistou bizarnost uvedeného rozhodnutí je nutné vzít jej na vědomí a české firmy by jej měly v zájmu předejití sporů reflektovat. V čem spočívají konkrétní rizika?



Znamá fakta

Není třeba dlouze rozvádět, že pracovní poměr je forma spolupráce, která má pro zaměstnance řadu výhod. Zaměstnanec je chráněn ve všech možných směrech, ať již jde o podmínky výkonu práce, odpovědnost či ukončení pracovního poměru - zaměstnavatel musí vždy mít (nebo se alespoň musí pokusit vygenerovat) zákonný výpovědní důvod. Tato ochrana je navíc zesílena vůči určitým skupinám zaměstnanců, kteří se nacházejí v náročnějších životních situacích jako je například těhotenství či období krátce po porodu. V takových situacích se zaměstnavatel se zaměstnancem, resp. zaměstnankyní rozloučit nesmí, i kdyby výpovědní důvod nakrásně měl.

Pracovní poměr však není jediná myslitelná forma spolupráce mezi společností a fyzickou osobou - tato kooperace se může uskutečňovat i na bázi obchodního kontraktu, např. mandátní smlouvy. Takové smlouvy jsou typicky uzavírány mezi společnostmi a osobami, které působí v orgánech příslušné společnosti (jednatelé, členové představenstev, členové dozorčích rad atd.), či tzv. osobami samostatně výdělečně činnými, které příslušné společnosti poskytují určité služby. Úroveň ochrany takových osob je pochopitelně odlišná, neboť se vychází z předpokladu, že se jedná o vztah mezi rovnocennými smluvními partnery, který je primárně založen na vzájemné důvěře. Ukončení takové spolupráce proto nepodléhá žádným zásadním restrikcím - např. jednatele či člena představenstva je možné jednoduše odvolat, a to bez jakéhokoli omezení. V případě, že tuto funkci (či obdobnou pozici) vykonává těhotná žena či žena krátce po porodu, je však dobré mít se nyní velice na pozoru.

Neznámé souvislosti

Průvan ve výše uvedeném liberálním nazírání na dané obchodněprávní vztahy totiž učinila paní Danosa, členka statutárního orgánu (*de facto* jednatelka) lotyšské společnosti LKB Lizings SIA, poskytovatele finančního leasingu („LKB“). Paní Danosa se jakožto nastávající matka nesmířila s postupem společnosti LKB, která ji v jedenáctém týdnu těhotenství z funkce odvolala a obrátila se na příslušný lotyšský soud s námitkou, že takový postup je nepřipadný a že bez ohledu na formu její spolupráce s LKB je třeba ji považovat za zaměstnankyni a poskytnout ji tomu odpovídající ochranu.

Případ se následně dostal před ESD a ten překvapivě konstatoval, že paní Danosa má pravdu. Objevil přitom neznámé souvislosti mezi pozicí jednatelky a zaměstnankyně, a to v případě, že dotčená žena je v jiném stavu, krátce po porodu nebo své dítě kojí.

Myšlenkové pochody ESD

Dle ESD totiž formální kvalifikace určitého vztahu neznamená, že daná osoba nemůže být kvalifikována jako zaměstnankyně a profitovat ze specifické ochrany, která je ženám v souvislosti s jejich mateřstvím poskytována. Jinými slovy - pokud se určitá podnikatelka/jednatelka/členka orgánu společnosti ocitá v závislém postavení, kdy při výkonu své činnosti přijímá instrukce, resp. podléhá určitému vedení či kontrole, a pobírá za takovou činnost odměnu, je třeba ji chránit jako zaměstnankyni. To však není vše - ESD se v daném rozhodnutí zabýval i otázkou, zda je přípustné takové ustanovení národního práva, které umožňuje odvolat členku statutárního orgánu společnosti bez omezení, zejm. bez ohledu na těhotenství dotčené. I v tomto ohledu invence ESD nezklamala, když ESD říká, že takové odvolání (bez ohledu na právní úpravu příslušného státu) omezením podléhá, ať již příslušná osoba splňuje výše nastíněná „zaměstnanecká“ kriteria či nikoli. V prvním případě, tj. v situaci, kdy lze postavení dotčené vnímat jako závislé, je tedy třeba vždy pečlivě zkoumat, zda k ukončení spolupráce nedošlo z důvodů souvisejících s jejím mateřským posláním. Pokud by tomu tak bylo, odvolání z funkce je neplatné. Nicméně - i v druhém případě, tj. v situaci, kdy dotčená nemá postavení srovnatelné se zaměstnancem, ESD dospěl k totožnému závěru. Tentokrát pro změnu s odůvodněním, že s ohledem na skutečnost, že těhotné mohou být pouze ženy, bylo by takové odvolání diskriminační.

Závěry

Jaké lze z výše uvedeného učinit závěry pro českou podnikatelskou veřejnost? Určitě je namístě zvýšená opatrnost při odvolávání žen z funkcí statutárních orgánů nebo jejich členů, jsou-li těhotné, krátce po porodu či kojící. Pokud společnost na straně dotčené skutečně identifikuje jiné „nedostatky“ než její těhotenství, bude muset být připravena důvody odvolání náležitě zdůvodnit. Z textu rozhodnutí je přitom možné dovodit, že rozhodnutí o odvolání by v takovém případě mělo silně připomínat výpověď z pracovního poměru, co se týče vymezení důvodů ukončení spolupráce.

Jaké praktické důsledky může předmětné rozhodnutí mít? Možná by bylo lépe je raději nedomýšlet, ale perspektivně se nabízejí konsekvence jako genderově nevyvážené vedení firem, zvýšený tlak feministických hnutí, zvýšený litigační apetit odvolaných jednatelek, členek dozorčích rad či třeba i advokátek a daňových poradkyň, se kterými byla v důsledku mateřství ukončena spolupráce...

Co říci závěrem? Jako právník se při čtení rozhodnutí ve věci Danosa chytám za hlavu, jako žena a osoba samostatně výdělečně činná s ním však musím sympatizovat.



Tereza Kadlecová,
advokát

[Weinhold Legal, v. o. s.](#)

Charles Square Center
Karlovo náměstí 10
120 00 Praha 2

Tel.: +420 225 385 333

Fax: +420 225 385 444

email: wl@weinholdlegal.com

© 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](#)