

Hromadné propouštění v praxi

Téma hromadného propouštění zaměstnanců nebylo v uplynulých deseti letech vzhledem k hospodářskému vývoji příliš aktuální, přestože s předvídanou blížící se recesí se v poslední době náznaky zájmu o příslušnou právní úpravu opět začínaly pomalu objevovat. Současná situace způsobená šířením koronaviru nicméně doslova ze dne na den zcela znemožnila nebo významně zkomplikovala podnikání značnému počtu subjektů. I navzdory opatřením na podporu ekonomiky a postupnému uvolňování restrikcí tak řada zaměstnavatelů, zejména v sektoru služeb, bude zřejmě nucena přistoupit k propouštění zaměstnanců ve větším rozsahu, při němž bude nezbytné zohlednit požadavky stanovené zejména § 62 a § 63 zákoníku práce.



JUDr. Alice Mlýnková,
Ph.D.

Advokátka trvale
spolupracující s LTA Legal
s. r. o.

Při rozvazování pracovních poměrů s větším počtem zaměstnanců z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, tj. z důvodů obecně souvisejících s organizací práce u zaměstnavatele, je totiž zaměstnavatel nad rámec běžných zákonných požadavků dále vázán povinnostmi uvedenými v ustanoveních **§ 62 až 64 zákoníku práce**, která obsahují **zvláštní pravidla pro realizaci tzv. hromadného propouštění** a představují implementaci směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Zaměstnavatelé by navíc měli mít nyní na paměti, že na zaměstnance, kterým ke dni podání tzv. vyúčtování byla dána výpověď z organizačních důvodů (či jejichž pracovní poměr byl k tomuto dni ukončen), není zaměstnavateli poskytován příspěvek z Programu podpory zaměstnanosti „Antivirus“, a to bez ohledu na to, zda se jedná o hromadné propouštění či nikoliv¹.

Kdy se jedná o hromadné propouštění

Pro vyhodnocení, zda bude propouštění u zaměstnavatele podléhat režimu hromadného propouštění, je rozhodné období **30 po sobě jdoucích kalendářních dnů**. Pokud během takového období skončí na základě výpovědi daných zaměstnavatelem **z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce** stanovený

počet pracovních poměrů (který je odvislý od celkového počtu zaměstnanců u zaměstnavatele), bude se jednat o hromadné propouštění. Zaměstnanci pracující pro zaměstnavatele na základě některé z dohod o výkonu práce mimo pracovní poměr (tj. DPP nebo DPČ) pro účely hromadného propouštění zohledňování nejsou.

Rozhodující je přitom celkový počet zaměstnanců ke dni předáním výpovědi prvním propouštěnému zaměstnanci, neboť povinnosti související s hromadným propouštěním zaměstnavatel musí začít plnit ještě předtím, než k předávání výpovědí přistoupí. Stejně tak určení, kolik pracovních poměrů v rozhodném období skončí, bude založeno pouze na **kvalifikovaném odhadu** zaměstnavatele. Při hodnocení, zda jsou splněny předpoklady hromadného propouštění, nemůže zaměstnavatel jinak než vycházet ze standardní délky výpovědní doby. Ve skutečnosti pak však může dojít k přerušení běhu výpovědní doby během vzniklé ochranné doby zaměstnance ve smyslu § 53 odst. 2 zákoníku práce, v důsledku čehož ke skončení pracovního poměru dotyčného zaměstnance může dojít až po uplynutí rozhodného období. Následně tedy předmětné propouštění u zaměstnavatele s menším počtem zaměstnanců může kritéria hromadného propouštění dokonce přestat splňovat².

¹ Srov. též https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v4.pdf/s.3 [on-line] [cit. 9. 5. 2020].

² Srov. též Fetter, R. W. Prodloužení výpovědní doby při hromadném propouštění. *Právní rádce*. 2010, č. 12. Dostupné také z <https://pravniRadce.ihned.cz/c1-48644720-prodlouzeni-vypovedni-doby-pri-hromadnem-propousteni> [on-line] [cit. 1. 5. 2020].

Je-li výše uvedených výpovědí nejméně pět, započítávají se do počtu propouštěných zaměstnanců i ti, s nimiž došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou z týchž důvodů (byť by tyto důvody nebyly v dohodě výslovně uvedeny).

Poznámka: Je třeba vzít v potaz rovněž to, že vůči některým zaměstnancům se může uplatnit zákaz výpovědi podle § 53 odst. 1 zákoníku práce právě v důsledku existence tzv. ochranné doby – typicky například existence dočasné pracovní neschopnosti (nikoliv však karantény), rodičovské dovolené zaměstnance nebo také doby ošetřování dítěte mladšího 10 let. I během ochranné doby však zaměstnavatel a zaměstnanec mohou uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru.

Pokud by tedy v rozhodném období končily maximálně čtyři pracovní poměry na základě výpovědi a se všemi dalšími zaměstnanci by se zaměstnavateli podařilo na rozvázání pracovního poměru dohodnout, nebude se jednat o hromadné propouštění bez ohledu na celkový počet zaměstnanců, jejichž pracovní poměr skončí, i bez ohledu na důvody pro takové skončení (§ 62 odst. 1 věta in fine zákoníku práce). Totéž by platilo při realizaci hromadného propouštění ve více etapách, pokud by ani během jedné z nich nedošlo k naplnění podmínky dosažení minimálního počtu končících pracovních poměrů během 30 po sobě jdoucích dnů³.

Ustanovení § 62 odst. 1 zákoníku práce stanoví jako kritérium pro aplikaci právní úpravy hromadného propouštění následující počty „končících“ zaměstnanců:

- 10 a více zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele pracuje od 20 do 100 zaměstnanců,
- 10 % a více zaměstnanců, jestliže zaměstnavatel zaměstnává od 101 do 300 zaměstnanců a konečně
- 30 a více zaměstnanců pro zaměstnavatele s celkovým počtem nad 300 zaměstnanců.

Na zaměstnavatele **s méně než 20** zaměstnanci se pak pravidla hromadného propouštění **neuplatní** nikdy.

Předepsaný postup při hromadném propouštění

Dosáhne-li tedy zaměstnavatel minimálního počtu propouštěných zaměstnanců, musí dodržet stanovený postup, který má několik fází a předpokládá velkou míru **spolupráce se zástupci zaměstnanců**, jakož i s nejméně jednou **krajskou pobočkou úřadu práce**.

Povinnost informovat zaměstnance a projednat záměr propouštění

Nejprve je zaměstnavatel **nejpozději 30 dnů před předáním výpovědí** povinen **informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců** (pokud u zaměstnavatele působí oba tyto typy zástupců zaměstnanců, je povinen informovat oba, resp. všechny zástupce, kteří u něj působí, s výjimkou zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci) **o svém záměru** s uvedením podrobnějších informací k jeho důvodům a dopadům na zaměstnance. To neplatí v případě, že by existovala dohoda mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem na jiném způsobu informování a projednání ve smyslu § 286 odst. 5 zákoníku práce.

Poznámka: Podle § 62 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatel zejména povinen zástupce zaměstnanců či přímo samotné zaměstnance informovat o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení propouštěných zaměstnanců, způsobu jejich výběru (který nesmí být diskriminační – například podle věku zaměstnanců), době, kdy bude hromadné propouštění realizováno, a právech propouštěných zaměstnanců, typicky na odstupné.

Záměr hromadného propouštění by posléze měl být mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců **projednán** s cílem předejít či alespoň zmírnit nepříznivé důsledky propouštění pro zaměstnance⁴. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců nepůsobí, plní zaměstnavatel všechny povinnosti v rámci hromadného propouštění **jednotlivě vůči každému zaměstnanci**, jehož se hromadné propouštění týká⁵. Jestliže v daný okamžik zaměstnavatel ještě přesně neurčil konkrétní zaměstnance, kteří budou propuštěni, je vhodnější informační povinnosti plnit vůči všem zaměstnancům, případně okruhu všech potenciálně dotčených zaměstnanců.

Povinnost informovat úřad práce o záměru propouštění

Vedle informování zástupců zaměstnanců je zaměstnavatel dále povinen současně o záměru propouštění **písemně informovat krajskou pobočku úřadu práce** a jedno **její písemné vyhotovení doručit** rovněž **odborové organizaci a radě zaměstnanců**. V případě, že u zaměstnavatele žádní zástupci zaměstnanců nepůsobí, měl by ve smyslu § 62 odst. 6 zákoníku práce doručit kopii této zprávy všem dotčeným zaměstnancům individuálně společně s jim určenou

3 Hůrka, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 108.

4 § 62 odst. 3 zákoníku práce.

5 § 62 odst. 6 zákoníku práce.

informací o záměru hromadného propouštění, jak je uvedeno výše.

Poznámka: Podle § 62 odst. 4 zákoníku práce informuje zaměstnavatel krajskou pobočku zejména o důvodech hromadného propouštění, celkovém počtu zaměstnanců a počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se má hromadné propouštění týkat, o období, kdy dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. V praxi pak úřady práce ohledně pracovních pozic v poslední době často požadují uvést též kódy jednotlivých profesí dle Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)⁶, respektive alespoň první dvě čísla tohoto kódu, a také regionální členění dle místa výkonu práce, a to přestože tento požadavek ze zákoníku práce nevyplývá.

Místní příslušnost krajské pobočky úřadu práce se dle zákoníku práce určí podle „*místa činnosti zaměstnavatele*“. Týká-li se hromadné propouštění například více provozoven rozmístěných po celé České republice, nabízí se otázka, zda musí zaměstnavatel informovat všechny dotčené krajské pobočky úřadu práce. Znění předmětného ustanovení zákoníku práce účinné do 31. března 2011 bylo ještě vágnější, když měl zaměstnavatel povinnost informovat „*příslušný úřad práce*“. Toto ustanovení ve znění do 31. března 2011 vyložil Nejvyšší soud⁷ tak, že vzhledem k absenci určení příslušnosti daného úřadu práce je možné informační povinnost plnit vůči kterémukoliv úřadu práce. Nejvyšší soud tak nedal zapravdu soudům nižších stupňů, které naopak vycházely z účelu této povinnosti zaměstnavatele (jímž je mj. možnost příslušného úřadu práce připravit se na větší počet uchazečů o zaměstnání na trhu práce v dané oblasti) a byly toho názoru, že příslušným je každý z úřadů práce, v jehož obvodu vykonával zaměstnání kterýkoliv z hromadně propouštěných zaměstnanců.

Ke změně předmětného ustanovení na aktuální znění pak došlo zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Důvodová zpráva k části novelizující § 62 a § 63 zákoníku práce však změnu nijak blíže nevysvětluje. Vzhledem ke změně formulace na „*místo činnosti zaměstnavatele*“ lze mít nicméně za to, že výše uvedený rozsudek Nejvyššího soudu již bez dalšího nelze použít. Znovu tedy vyvstává otázka, zda se má za „*místo činnosti*

zaměstnavatele“ považovat místo sídla zaměstnavatele nebo reálně veškerá místa, v nichž hromadně propouštění zaměstnanci v převážné míře vykonávali práci ve prospěch zaměstnavatele, a upřednostnit tím účel předmětné povinnosti (jímž je zejména vědomí dané pobočky o skutečnostech majících dopad na zaměstnanost v příslušném regionu) před administrativní zátěží zaměstnavatele. Dle zkušeností autorky jednotlivé krajské pobočky úřadu práce momentálně zastávají výklad, podle něhož je zaměstnavatel povinen informovat **všechny dotčené krajské pobočky**.

Pokud by nicméně zaměstnavatel v této fázi některou ze svých informačních povinností uvedených výše pod body 1 a 2 (případně ani jednu z nich) vůbec nesplnil, představuje pro něj jediný negativní následek **riziko uložení sankce** ze strany kontrolních orgánů. Zaměstnavateli by mohla být v tomto případě uložena pokuta až do výše 200 000 Kč za přestupek na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance spočívající v porušení povinností vůči tomuto orgánu⁸.

Současně lze předpokládat, že i po projednání se zástupci zaměstnanců a případnou komunikací s úřadem práce zaměstnavatel obvykle vždy k hromadnému propouštění nakonec přistoupí, byť případně v modifikovaném rozsahu.

Povinnost informovat úřad práce o výsledcích jednání

O svém **konečném rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců** je proto zaměstnavatel poté povinen znovu informovat příslušnou krajskou pobočku úřadu práce (případně pobočky), a to prostřednictvím další písemné zprávy, jejíž jedno vyhotovení opět zaměstnavatel předá zástupcům zaměstnanců, kteří mají právo se k ní samostatně vyjádřit. Pokud zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí, zaměstnavatel opět zprávu předává individuálně všem dotčeným zaměstnancům. Jedná se tedy v pořadí o **druhou písemnou informaci**, kterou je zaměstnavatel povinen úřadu práce doručit. Výjimka z této povinnosti platí pro zaměstnavatele, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku – ten je povinen zprávu doručit pouze na žádost příslušné krajské pobočky úřadu práce. Tohoto zaměstnavatele se proto ani netýká důsledek nesplnění povinnosti v podobě prodloužení výpovědní doby, jak je uvedeno dále.

6 Viz tzv. Systematická část, dostupná z https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/klasifikace_zamestnani_systemicka_cast_2020_07_01.pdf/f09c8a66-bb8d-4451-afa7-a2d5e8ff8fd4?version=1.1 [on-line] [cit. 27. 6. 2020].

7 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005.

8 Srov. § 10 a § 23 zákona o inspekci práce.

Poznámka: Podle české právní úpravy je přitom možné výpovědi zaměstnancům rozdat ještě před doručením druhé, závěrečné zprávy úřadu práce, která může být následně úřadu práce doručena až během běžící výpovědní doby dotčených zaměstnanců. Jak však poukazuje např. N. Randlová, tento postup je v rozporu s rozsudkem Soudního dvora EU ze dne 17. 1. 2005, C-188/03, ve věci *Irmtraud Junk vs. Wolfgang Kühne*⁹. Tento rozsudek totiž podmínil předání výpovědi dokončením veškerého projednání propouštění se zástupci zaměstnanců a kompletním splněním oznamovací povinnosti vůči příslušnému orgánu veřejné moci. Podle výkladu odpovídajícího evropské směrnici by tak zaměstnavatel měl výpovědi předat teprve poté, co úřadu práce doručí i druhou zprávu k hromadnému propouštění.

Povinnost sdělit zaměstnancům datum doručení závěrečné zprávy úřadu práce

Datum doručení této zprávy krajské pobočce úřadu práce je pak zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnancům¹⁰, a to z důvodu, aby si zaměstnanec mohl ověřit, zda mezi dnem doručení zprávy a dnem, kdy má jeho pracovní poměr na základě výpovědi skončit, uplyne nejméně 30 dnů. Vzhledem k tomu, že zákoník práce požaduje, aby zaměstnavatel zaměstnance informoval o dni *doručení* zprávy úřadu práce, nikoliv o dni jejího pouhého *odeslání* zaměstnavatelem, musí zaměstnavatel zprávu odeslat takovým způsobem, aby mohl datum doručení sám zjistit (např. doporučenou poštou, datovou schránkou apod.), případně ji doručit do podatelny úřadu osobně.

Nesplnění této druhé informační povinnosti vůči úřadu práce má totiž pro zaměstnavatele mnohem vážnější důsledky než u předchozích povinností – podle § 63 zákoníku práce pracovní poměry hromadně propouštěných zaměstnanců neskončí dříve než uplynutím právě 30 dnů od doručení písemné zprávy krajské pobočce úřadu práce, ledaže by dotčený zaměstnanec prohlásil, že na prodloužení svého pracovního poměru netrvá anebo pokud by se jednalo o zaměstnavatele v úpadku. **Splnění druhé informační povinnosti tedy výrazně ovlivňuje den skončení pracovního poměru.** Prodloužení pracovních poměrů se však uplatní pouze u těch, které mají skončit výpovědí. Pro skončení pracovních poměrů, ohledně nichž byla se zaměstnancem uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, není ani případné nesplnění druhé informační povinnosti zaměstnavatele rozhodující.

⁹ Srov. Randlová, N. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění v evropské perspektivě*. Praha, 2015. Disertační práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta. Dostupné také z <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/download/140046609> [on-line] [cit. 9. 5. 2020].

¹⁰ § 62 odst. 7 zákoníku práce.

Pokud by tedy byl zaměstnavatel vzhledem k více místům své činnosti povinen doručit zprávu více krajským pobočkám úřadu práce, avšak neučinil by tak ve vztahu ke všem, lze mít za to, že by skončily pracovní poměry pouze těch zaměstnanců, kteří působí v rámci sféry místní působnosti té krajské pobočky úřadu práce, jíž zpráva doručena byla.

Jedním z povinných bodů předmětné zprávy má nicméně být také informace o výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Jak uvedeno výše, absence takového projednání nevede k neplatnosti právních jednání zaměstnavatele při hromadném propouštění. Pokud však takové jednání neproběhlo, nelze ve zprávě logicky uvést ani informaci o jeho výsledcích, což by mohlo vést k závěru o tom, že na předložení zprávy bez takové informace (případně jiné obsahové náležitosti) se hledí, jako by zpráva vůbec předložena nebyla. Takový závěr však nemá oporu ve znění předmětného ustanovení § 63 zákoníku práce, které případně prodloužení pracovního poměru zaměstnanců váže pouze na stav, kdy zpráva krajské pobočce úřadu práce vůbec doručena nebyla. Pokud zpráva doručena byla, byť s vadami v obsahu, k prodloužení pracovních poměrů nedojde¹¹.

Odstupné a případná povinnost jeho vrácení

Pro úplnost je vhodné v souvislosti s hromadným propouštěním také uvést, že zaměstnancům propuštěným z důvodů podle § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce (bez ohledu na režim hromadného propouštění) současně náleží odstupné ve výši uvedené v § 67 odst. 1 zákoníku práce, tedy minimálně jedno- až trojnásobku jejich průměrného výdělku v závislosti na délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Pracoval-li zaměstnanec ve zvláštním režimu kont pracovní doby, který byl sjednán v kolektivní smlouvě podle § 86 odst. 4 zákoníku práce a umožňuje převod přesčasové práce v určitém rozsahu do následujícího vyrovnávacího období, navyšuje se odstupné navíc o další trojnásobek jeho průměrného výdělku. Do doby trvání pracovního poměru zaměstnanec se přitom započítávají i případné překážky v práci na straně zaměstnance, tedy například i několikaletá rodičovská dovolená.

Vzhledem k aktuální situaci a obtížné předvídatelnosti jejího dalšího vývoje by se také mohlo stát, že by zaměstnavatel mohl propuštěného zaměstnance po krátkém čase znovu potřebovat. Pokud by zaměstnanec po skončení pracovního poměru **znovu začal u původního zaměstnavatele konat práci v pracovním poměru nebo i jen na základě dohody o pracovní činnosti** (bez ohledu na to, o jakou pracovní pozici se jedná), byl by automaticky povinen již vyplacené

¹¹ Ke shodnému závěru dospěl rovněž Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 2. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3333/2007.

odstupné zaměstnavateli vrátit, což může zaměstnanec nepříjemně překvapit. Mzdové podmínky (případně odměna z dohody) přitom mohou být i méně výhodné než v předchozím pracovním poměru, avšak musí dosahovat alespoň částky rovnající se minimální nebo zaručené mzdě, kterou právní předpisy, případně kolektivní smlouva stanoví pro týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin (bez ohledu na sjednaný rozsah pracovního úvazku), jinak povinnost vrátit odstupné zaměstnanci nevznikne¹². Je proto ponecháno na samotném zaměstnanci, aby uvážil, zda upřednostní opětovný nástup do práce před ponecháním si odstupného.

V případě, že mezi skončením pracovního poměru a opakovaným nástupem k zaměstnavateli existovala určitá prodleva, je zaměstnanec povinen vrátit pouze poměrnou část odstupného, stanovenou podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání po uplynutí doby, za kterou bylo odstupné vyplaceno¹³. Pokud by tedy časová prodleva mezi původním a novým zaměstnáním převýšila dobu, za níž bylo odstupné vyplaceno (např. zaměstnanec, jemuž bylo vyplaceno odstupné ve výši dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, by zpět do práce nastoupil po 2,5 měsících), povinnost vrátit odstupné by již nevznikla.

Povinnost vrátit odstupné zaměstnanci nevznikne ani tehdy, pokud jej zaměstnavatel při sjednávání nové pracovní smlouvy (či dohody o pracovní činnosti) ujistí, že po něm

vrácení odstupného nebude požadovat, a zaměstnanec tedy s uzavřením nové smlouvy souhlasí kromě dalšího i pod vlivem této okolnosti – následné vymáhání odstupného ze strany zaměstnavatele by pak odporovalo dobrým mravům, resp. povinnosti poctivého jednání v právním styku, a takovému jednání jako zjevnému zneužití práva nelze přiznat právní ochranu ve smyslu § 8 občanského zákoníku¹⁴. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne, že vrácení odstupného po zaměstnanci vymáhat nebude, měl by zaměstnanec pro svou ochranu požadovat uzavření písemné dohody se zaměstnavatelem, jinak by v případném soudním řízení byl nucen příslib zaměstnavatele o nevymáhání odstupného prokazovat jinými způsoby. Povinnost vracet odstupné pak samozřejmě nevzniká ani v případě, že zaměstnanec sice znovu do práce nastoupí, avšak u jiného zaměstnavatele (le-daže by v mezidobí na tohoto zaměstnavatele přešla práva a povinnosti z původního pracovníprávního vztahu zaměstnanec). Ani existence žádných jiných dalších okolností nemá na povinnost vrácení odstupného vliv.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

12 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013.

13 Srov. § 68 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce.

14 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013.

KNIŽNÍ TIP

www.obchod.wolterskluwer.cz

Skončení pracovního poměru v souvislostech

Alice Mlýnková

Publikace se zabývá jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru a jejich důsledky ve světle aktuální judikatury a právní úpravy současného občanského zákoníku. Předmětná ustanovení zákoníku práce jsou rozebírána v nezbytném kontextu se zvláštními právními předpisy, např. zákonem o zaměstnanosti, zákonem o pracovnělékařských službách, zákony z oblasti sociálního zabezpečení a příslušnými prováděcími předpisy.

Cena: 385 Kč, 260 s., vazba brožovaná.

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz.