

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**JUDr. Lada Jouzová**

**Zásada flexibilitoty v právní úpravě  
přechodu práv a povinností  
z pracovněprávních vztahů**

Disertační práce

Školitel: doc. JUDr. Petr Hůrka Ph.D.

Studijní program: Teoretické právní vědy

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. 1. 2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou disertační práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 618 430 znaků včetně mezer.

disertantka

V Praze dne 31. 1. 2018

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala mému školiteli doc. JUDr. Petrovi Hůrkovi Ph.D. za ochotu a pomoc v průběhu celého mého doktorského studia. Děkuji mu zvláště za konzultace a rady, které mi dával v průběhu vypracování mé disertační práce, a také za to, že jsem pod jeho vedením mohla být členem týmu řešitelů projektu na Právnické fakultě UK s názvem „Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele“, v jehož rámci jsem se zaměřila na zachování práv zaměstnanců z pohledu práva Evropské unie. Díky tomuto projektu jsem měla možnost se blíže seznámit s problematikou, která je předmětem mé disertační práce.

V neposlední řadě bych ráda poděkovala svému partnerovi a rodičům za trpělivost, pomoc a podporu, kterou mi poskytovali v průběhu celého studia.

# Obsah

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ÚVOD</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>1. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ PŘI ZMĚNĚ ZAMĚSTNAVATELE V ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ</b> .....               | <b>8</b>  |
| <b>1.1. OBECNÁ VÝCHODISKA PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ</b> .....   | <b>8</b>  |
| 1.1.1. Pracovněprávní vztahy a jejich druhy .....  | 8         |
| 1.1.1.1. Pracovní poměr .....  | 9         |
| 1.1.1.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....   | 12        |
| 1.1.2. Prvky základních pracovněprávních vztahů .....  | 13        |
| 1.1.3. Změna zaměstnavatele jako subjektu základního pracovněprávního vztahu .....   | 16        |
| <b>1.2. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PŘECHODU V ZÁKONÍKU PRÁCE</b> .....   | <b>18</b> |
| <b>1.3. OBECNÁ USTANOVENÍ O PŘECHODU V ZÁKONÍKU PRÁCE</b> .....  | <b>20</b> |
| 1.3.1. Zásada legality .....   | 23        |
| 1.3.2. Koncept flexijistoty (flexicurity) .....  | 24        |
| 1.3.3. Zásada automatického přechodu .....   | 27        |
| <b>1.4. PRÁVNÍ DŮVODY PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ</b> .....   | <b>27</b> |
| 1.4.1. Právní důvody přechodu dle zákoníku práce .....   | 28        |
| 1.4.1.1. Přechod dle § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce .....  | 28        |
| 1.4.1.2. Ostatní důvody přechodu dle zákoníku práce .....  | 34        |
| 1.4.2. Právní důvody přechodu dle zvláštních právních předpisů .....   | 40        |
| 1.4.2.1. Důvody dle občanského zákoníku .....  | 41        |
| 1.4.2.1.1. <i>Koupě závodu</i> .....   | 41        |
| 1.4.2.1.2. <i>Pacht závodu</i> .....   | 45        |
| 1.4.2.1.3. <i>Přeměny právníckých osob</i> .....   | 46        |
| 1.4.2.2. Ostatní důvody přechodu .....   | 47        |
| 1.4.3. Důvody přechodu při změně poskytování služeb .....  | 50        |
| <b>1.5. PRÁVNÍ ÚČINKY PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ</b> .....   | <b>55</b> |
| 1.5.1. Zachování práv zaměstnanců .....  | 55        |
| 1.5.1.1. Přechod práv a povinností z kolektivních smluv .....  | 57        |
| 1.5.1.2. Přechod práv a povinností z vnitřního předpisu .....  | 69        |
| 1.5.1.3. Ochrana zaměstnance před propuštěním v souvislosti s přechodem .....  | 73        |
| 1.5.1.3.1. <i>Řízení o neplatnost skončení pracovního poměru při přechodu</i> .....  | 82        |
| 1.5.1.3.2. <i>Hromadné propouštění</i> .....   | 89        |
| 1.5.1.3.3. <i>Zásada dobrých mravů</i> .....   | 91        |
| 1.5.1.4. Podstatná změna pracovních podmínek .....   | 93        |
| 1.5.1.4.1. <i>Skončení pracovního poměru v důsledku podstatné změny pracovních podmínek</i> .....                                | 99        |
| 1.5.1.5. Nesouhlas zaměstnance s přechodem – přechod není povinnost .....  | 102       |
| 1.5.2. Informační a projednací povinnost .....   | 108       |
| 1.5.2.1. Nesplnění informační a projednací povinnosti – česká právní úprava a právní úprava v některých evropských státech ..... | 117       |
| 1.5.3. Specifika právních účinků přechodu u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....                                   | 126       |
| 1.5.3.1. Právní vymezení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....  | 126       |
| 1.5.3.2. Znaky charakteristické pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....  | 127       |
| 1.5.3.3. Zachování práv zaměstnanců při převodu zaměstnavatele a ochrana před podstatnou změnou pracovních podmínek .....        | 130       |
| 1.5.3.4. Kolektivní smlouvy a rozsah přecházejících práv u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....                    | 133       |
| 1.5.3.5. Skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v souvislosti s přechodem práv a povinností .....                 | 134       |

|      |  |     |
|------|--|-----|
| 1.6. | PŘECHOD VÝKONU PRÁV A POVINNOSTÍ U ORGANIZAČNÍCH SLOŽEK STÁTU .....                              | 136 |
| 1.7. | NĚKTERÉ POZNÁMKY K PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ U SLUŽEBNÍHO ÚŘADU ..... | 140 |
| 1.8. | EXKURZ: PŘIPRAVOVANÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE.....  | 144 |
| 1.9. | ROVNÉ ZACHÁZENÍ SE ZAMĚSTNANCI.....  | 148 |

## **2. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ PŘI ZMĚNĚ ZAMĚSTNAVATELE Z POHLEDU PRÁVA EVROPSKÉ UNIE..... 153**

|          |  |     |
|----------|--|-----|
| 2.1.     | PŘEDPOKLADY A PODMÍNKY PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ.....                               | 153 |
| 2.1.1.   | Prameny právní úpravy .....  | 153 |
| 2.1.2.   | Působnost směrnice o přechodu .....  | 154 |
| 2.1.2.1. | Časová působnost směrnice o přechodu.....  | 155 |
| 2.1.2.2. | Osobní působnost směrnice o přechodu.....  | 155 |
| 2.1.2.3. | Místní (územní) působnost směrnice o přechodu.....                                   | 159 |
| 2.1.2.4. | Věcná působnost směrnice o přechodu – identifikace změny zaměstnavatele .....        | 159 |
| 2.1.3.   | Hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu.....                             | 160 |
| 2.1.4.   | Smluvní převod a fúze jako právní skutečnost přechodu.....                           | 170 |
| 2.1.4.1. | Převod v rámci úpadkového řízení .....   | 172 |
| 2.1.4.2. | Změna poskytování služeb v rozhodování Soudního dvora Evropské unie .....            | 175 |
| 2.1.5.   | Exkurz: Restrukturalizace – nový návrh směrnice.....                                 | 189 |
| 2.2.     | DŮSLEDKY PŘEVODU VE SMYSLU SMĚRNICE O PŘECHODU .....                                 | 191 |
| 2.2.1.   | Zachování práv zaměstnanců a ochrana před podstatnou změnou pracovních podmínek..... | 191 |
| 2.2.2.   | Přechod práv a povinností z kolektivních smluv .....                                 | 196 |
| 2.2.3.   | Ochrana zaměstnance před propuštěním.....  | 200 |
| 2.2.4.   | Určení převáděných zaměstnanců.....  | 203 |
| 2.2.5.   | Informační a projednací povinnost.....   | 204 |

## **3. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ VE VELKÉ BRITÁNII ..... 207**

|      |  |     |
|------|--|-----|
| 3.1. | PŘEDPOKLADY A PODMÍNKY PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ..... | 207 |
| 3.2. | ZÁVĚR.....   | 213 |

## **4. NĚKTERÉ ÚVAHY *DE LEGE FERENDA*..... 215**

### **ZÁVĚR..... 224**

### **SEZNAM ZKRATEK..... 232**

### **SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ ..... 235**

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 1. | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....   | 235 |
| 2. | SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH ZDROJŮ .....                                  | 240 |
| 3. | SEZNAM POUŽITÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ.....                                      | 241 |
| 4. | SEZNAM POUŽITÉ JUDIKATURY.....   | 246 |
| 5. | SEZNAM OSTATNÍCH ZDROJŮ (DŮVODOVÉ ZPRÁVY, PŘÍPRAVNÉ DOKUMENTY EU ATD.) ..... | 249 |

## **ZÁSADA FLEXIJISTOTY V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ, ABSTRAKT ..... 251**

## **PRINCIPLE OF FLEXICURITY IN LEGAL REGULATION OF TRANSFER OF RIGHTS AND OBLIGATIONS FROM THE EMPLOYMENT-LAW RELATIONS, ABSTRACT ..... 256**

# Úvod

V poslední době ve světě podnikání zaměstnavatelé přizpůsobují svou organizační strukturu výkonnosti ekonomiky. Dochází často ke změnám obchodněprávní formy zaměstnavatele mající vliv na jeho podstatu, kterými jsou např. rozdělení zaměstnavatele, sloučení zaměstnavatele s jinou osobou, koupě či pacht závodu, nebo převedení činnosti na jinou osobu. Tato činnost zaměstnavatelů, která často vede k organizačním změnám na pracovištích, má vážné důsledky v personální sféře a dotýká se pracovněprávních nároků zaměstnanců. V této souvislosti vyvstává otázka přechodu práv a povinností dotčených zaměstnanců z jejich pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele.

Důsledky těchto změn na straně zaměstnavatele jsou v našem právním řádu řešeny **zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění**<sup>1</sup> (dále jen „zákoník práce“), pomocí institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tento institut je postaven na principu zachování práv zaměstnanců a zajišťuje ochranu těchto práv. Jeho účelem je zabezpečit, aby dotčení zaměstnanci v důsledku změny zaměstnavatele nebyli z důvodu této změny zkráceni na svých právech, nebyli vystaveni nebezpečí propuštění nebo změně jejich pracovních podmínek. Znamená to, že u zaměstnavatele (převodce) nedojde ke skončení pracovněprávních vztahů zaměstnanců, ale tyto pracovněprávní vztahy přejdou při splnění zákonem stanovených podmínek automaticky ze zákona na nového zaměstnavatele (nabyvatele). Přejímající zaměstnavatel vstupuje do původního právního postavení bývalého zaměstnavatele.

Předkládaná disertační práce se zabývá problematikou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále jen „přechod“). Vychází ze současné právní úpravy v ČR, zejména zákoníku práce, a to z ustanovení § 338 a násl., ze **zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění**<sup>2</sup> (dále jen „občanský zákoník“), práva Evropské unie (zejména příslušné směrnice Rady), rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr, dále jen „SDEU“) a judikatury českých soudů (zejména rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR). Příslušná legislativní úprava je vysvětlena a doplněna praktickými příklady z pracovněprávní praxe.

Cílem disertační práce je mj. osvětlit problematiku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to jak z pohledu pracovního práva ČR, tak z pohledu práva Evropské unie. Autorka výkladem právní úpravy přechodu práv a povinností

---

<sup>1</sup> **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.**

<sup>2</sup> **Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.**

z pracovněprávních vztahů poukazuje na mnohá úskalí předmětné právní úpravy v zákoníku práce ČR a s tím spojené problémy v pracovněprávní praxi. V tomto ohledu autorka zdůrazňuje zejména široké pojetí právního důvodu přechodu práv a povinností v právní úpravě ČR postavené na převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele (nebo jejich části) na jiného zaměstnavatele a nikoli na převodu hospodářské jednotky, která je základním kamenem právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v právu Evropské unie a mnohých členských států Evropské unie.

Problémy v pracovněprávní praxi pramenící z české právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (zejména právní úpravy přechodu v zákoníku práce dle § 338 a násl.) spočívají zejména v nesnadném rozpoznání či identifikaci skutkové podstaty přechodu, tj. zaměstnavatelé i zaměstnanci mnohdy v důsledku nejasné a kusé právní úpravy v zákoníku práce ani netuší, že na danou transakci či organizační změnu u zaměstnavatele se příslušná právní úprava přechodu bude či má aplikovat, popř. si tím nejsou jisti nebo je to pro ně nebo mezi nimi sporné. Cílem předkládané práce je zároveň nastítnit možná řešení uvedené svízelné situace spojené s právní úpravou přechodu zejména v zákoníku práce (viz úvahy *de lege ferenda*).

Předmětem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vyplývající. Tato práva a povinnosti vznikají mezi účastníky základního pracovněprávního vztahu, který je společným jmenovatelem pro pracovní poměr sjednaný pracovní smlouvou, případně jmenováním na vedoucí pracovní místo a pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto druhy základního pracovněprávního vztahu jsou charakterizovány znaky závislé činnosti. Závislá činnost musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu.

Z výše uvedeného důvodu se disertační práce v úvodu první části zabývá vymezením závislé činnosti, což je pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů důležité. K přechodu práv a povinností totiž nemůže dojít u osob samostatně výdělečně činných. Základní pracovněprávní vztah je v disertační práci rozebírán širěji i s poukazem na možné problémy, které z vymezení tohoto pojmu vyplývají, zejména na rozdílnost obsahu závislé činnosti a činnosti osoby samostatně výdělečně činné (podnikatelské). Pro vymezení rozdílů mezi podnikatelskou činností a činností v pracovněprávním vztahu je rozhodující charakteristika jednotlivých znaků podnikání.

Mezi nejčastější druhy pracovněprávního vztahu patří pracovní poměr, který se zakládá zejména pracovní smlouvou. Tímto právním jednáním vznikají práva a povinnosti účastníků tohoto vztahu. V případě přechodu práv a povinností tato práva a povinnosti přecházejí na

nabyvatele. Disertační práce věnuje z toho důvodu pozornost i možným komplikacím v předmluvním jednání, které mají za následek sjednání pracovní smlouvy konkludentním jednáním nebo vznik tzv. faktického pracovního poměru.

Předmětem přechodu mohou být nejen práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru, ale i z dohod konaných mimo pracovní poměr (dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce). Zejména v případech, kdy v termínu uskutečňovaného přechodu ještě nebyla u zaměstnavatele skončena práce vykonávaná podle dohody. Tato právní situace není v odborné literatuře zvláště zdůrazňována. Autorka se domnívá, že neprávem, zejména v současné době, kdy novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb.<sup>3</sup> rozšířila legislativní možnosti pro sjednávání těchto dohod, zejména dohody o provedení práce. Disertační práce věnuje pozornost i přechodu z těchto forem zaměstnávání.

Podstatou přechodu je změna jednoho ze subjektů základního pracovněprávního vztahu. Změna subjektu na straně zaměstnance není možná. S přechodem je tedy spojována změna u druhého subjektu základního pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele. Jak je výše uvedeno, ta nastává při různých obchodněprávních změnách a transakcích, při nichž dochází k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části. V těchto případech pracovněprávní vztah zůstává v platnosti a zaměstnanci se mění jeho smluvní partner – zaměstnavatel. V zájmu garance zachování stejného postavení zaměstnance, jako měl u předchozího zaměstnavatele, dochází ze zákona (*ex lege*) k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tento stav lze považovat za porušení smluvních pravidel v pracovním právu. Při změně zaměstnavatele se ochraňuje samotný pracovní poměr bez ohledu na to, zda zaměstnanec se změnou zaměstnavatele souhlasí.<sup>4</sup> Tím je zajištěna právní jistota a vysoká míra ochrany zaměstnance [koncept *flexijistoty* v pracovním právu – viz níže kapitulu 1.3.2 *Koncept flexijistoty (flexicurity)*]. K přechodu nemůže dojít smluvně (viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 906/2000 ze dne 5. 4. 2001).

K přechodu dochází podle zákoníku práce nebo podle jiných právních předpisů. Těmi se rozumí zejména občanský zákoník v ustanoveních upravujících prodej a pacht závodu, dále např. *zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů*<sup>5</sup> (dále jen „zákon o přeměnách“) apod. Typickými právními skutečnostmi zakládající přechod jsou právě prodej a pacht závodu podle občanského

---

<sup>3</sup> *Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.*

<sup>4</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 11.

<sup>5</sup> *Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů.*



zákoníku, ale i převod činnosti nebo úkolů zaměstnavatele podle § 338 a násl. zákoníku práce. Podle občanského zákoníku se koupě či pacht závodu považují za převod činnosti zaměstnavatele.

Právě právní úprava převodu činnosti nebo úkolů v zákoníku práce způsobuje nemalé problémy v pracovněprávní praxi (jak naznačeno výše). Je otázkou, zda český zákonodárce zamýšlel koncipovat právní úpravu přechodu takto široce a ponechat otázku aplikace příslušných ustanovení o přechodu na rozhodování soudů, přičemž o různorodosti situací, které se v dnešní době spojují s přechodem, neměl zdání, či naopak předpokládal použití této právní úpravy pouze při převodu stabilní hospodářské jednotky, což odpovídá právní úpravě *směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů* (dále jen „směrnice o přechodu“)<sup>6</sup>, dotvořené rozhodovací praxí SDEU. Tomuto pojetí uvedenému na druhém místě by mohl nasvědčovat fakt, že zákoník práce v ustanoveních o přechodu tzv. harmonizační novelou<sup>7</sup> transponoval právě směrnici o přechodu, a tedy i příslušná ustanovení o převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji totožnost. Navíc tento přístup lze vysledovat v mnohých rozhodnutích českých soudů, zejména Nejvyššího soudu ČR, kde se hovoří o tom, že na nový subjekt přechází soubor všech složek podnikání mající schopnost utvořit samostatnou organizační složku. Tato složka nemusí být odštěpným závodem podnikatele. Podle jazykového výkladu zákoníku práce ovšem k přechodu stačí jen převod části činnosti nebo úkolů, které nemusí mít schopnost utvořit samostatnou organizační složku.

V obchodněprávní praxi se stále častěji vykytují dosud méně typické formy transakcí, při nichž ovšem k přechodu pracovněprávních vztahů také dochází. Jedná se o přechod při změně poskytování služeb, zejména ve formě *outsourcingu*, *insourcingu* a změny dodavatele. Zejména v případech změny dodavatele (společnost A přestane poskytovat služby společnosti B, které začne služby poskytovat společnost C, a zaměstnanci společnosti A tudíž přejdou ke společnosti C), zcela běžných v některých členských státech EU (např. Velké Británii, která má tyto transakce přímo upraveny v zákoně), bývá pro zaměstnance a zaměstnavatele těžko rozpoznatelné, zda je skutková podstata naplněna či nikoli, neboť právní řád ČR pro takové rozpoznání moc vodítek nenabízí a předmětní účastníci jsou mnohdy přímo či nepřímo donuceni vést spor u soudu a spoléhat na mnohdy časově náročné soudní řešení dané situace.

---

<sup>6</sup> *Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.*

<sup>7</sup> Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Předkládaná práce se dále zabývá zachováním práv zaměstnanců (zejména pracovních a mzdových podmínek), a to z individuálních pracovněprávních vztahů (např. pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti) a kolektivních pracovněprávních vztahů, např. kolektivních smluv. Přecházející práva může obsahovat i vnitřní předpis (viz § 305 zákoníku práce), který ve smyslu uvedeného ustanovení nemůže zakládat povinnosti zaměstnance.

Nemalá pozornost je v práci věnována otázkám skončení pracovního poměru v souvislosti s přechodem, ať již ze strany zaměstnance, kterému nový zaměstnavatel podstatně zhoršil pracovní podmínky, nebo zaměstnance, který nesouhlasí, aby jeho pracovněprávní vztah přešel k jinému zaměstnavateli, tak ze strany zaměstnavatele (např. otázka možnosti výpovědi pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) zákoníku práce). Autorka v předkládané práci ve spojitosti s mnohdy protichůdnými rozhodnutími Nejvyššího soudu ČR upozorňuje také na odlišnost personální praxe od legislativní úpravy ohledně skončení pracovního poměru v souvislosti s přechodem a následné sjednání pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem, často doprovázené sjednáním zkušební doby v rozporu se zásadou dobrých mravů.

V případě přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se jedná zejména o přechod výkonu státní správy a samosprávy. Je třeba zdůraznit význam důslednosti při tvorbě zákonné úpravy (viz nedostatečná legislativní úprava přechodu práv a povinností z územních samosprávních celků na úřady práce od 1. ledna 2012).

Komplexně se autorka v práci zabývá informační a projednací povinností zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců a zaměstnancům samotným, kde zejména informační a projednací povinnost ohledně připravovaných opatření ve vztahu k zaměstnancům v souvislosti s přechodem podle § 339 zákoníku práce patří mezi důležité prvky ochrany zaměstnance před realizací přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Nesplnění výše uvedených povinností zakládá přestupek nebo správní delikt podle **zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů**<sup>8</sup> (dále jen „zákon o inspekci práce“) a zaměstnavateli může být uložena pokuta až do částky 200 tisíc korun. Zároveň není vyloučena možnost zaměstnance uplatňovat případnou náhradu škody, která mu nesplněním povinností zaměstnavatelů vznikla. Tyto pokuty podle zákona o inspekci práce jsou dosti nízké. Zaměstnavatel bude v důsledku toho často volit porušení uvedených povinností a zaplacení pokuty, a to z různých důvodů přinášejících mu prospěch. Pro srovnání autorka uvádí důsledky nesplnění informační a projednací povinností v některých evropských státech. Zejména koncepce přímých odškodnění vůči dotčeným zaměstnancům, která je

---

<sup>8</sup> **Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.**

zavedena např. ve Velké Británii, Irsku, Lotyšsku, Německu nebo Švédsku se jeví jako efektivní nástroj pro vymáhání splnění informační a projednací povinnosti ze strany zaměstnavatelů a lze uvažovat o jejím zavedení i v České republice.

Významnou pracovněprávní souvislostí přechodu je nebezpečí porušení zásady rovnosti při přechodu mezi „kmenovými“ a přecházejícími zaměstnanci, a to také v souvislosti s tzv. pluralitou kolektivních smluv. Práce zároveň nastiňuje možné způsoby řešení (např. úprava kolektivní smlouvy, vnitřního nebo mzdového předpisu u nabyvatele apod.).

Druhá část práce se zaměřuje na problematiku přechodu z pohledu práva Evropské unie, zejména právní úpravu ve směrnici o přechodu a s ní související judikaturu SDEU (např. rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers*<sup>9</sup>). Podle směrnice o přechodu je rozhodující pojem – oproti české právní úpravě – „převod podniku“ a „hospodářská jednotka s vlastní identitou“ – viz tzv. *Spijkers kriteria* dotvářející obsah tohoto pojmu. Práce dále posuzuje, v jakém rozsahu je právě směrnice o přechodu do zákoníku práce transponována, a zahrnuje srovnání platné právní úpravy v zákoníku práce, zejména po novele zákoníku práce po 1. 1. 2012 (zákon č. 365/2011 Sb.<sup>10</sup>), s uvedenou směrnicí o přechodu i její výklad. Práce se zejména v části 4. *Některé úvahy de lege ferenda* mj. zabývá legislativním řešením těchto otázek v zákoníku práce (jak výše naznačeno).

Řešení otázek, které vznikají při přechodu, vykazuje nejen znaky flexibility (pružnosti, operativnosti), ale současně zajišťuje právní ochranu a jistotu zaměstnanců (security – dohromady koncept *flexicurity – flexijistoty*). Právní ochranu a jistotu zaměstnanců lze spatřovat např. v samotném přechodu pracovních míst na nového zaměstnavatele (nabyvatele), k němuž přicházejí zaměstnanci původního zaměstnavatele (převodce) v rámci přechodu práv a povinností, v zajištění stejných (rovnocenných) pracovních podmínek u nového zaměstnavatele (nabyvatele), v povinnosti zaměstnavatelů k zajištění informovanosti ohledně přechodu a jeho důsledků atd. Jako příklad flexibility v rámci přechodu lze uvést to, že k přechodu dochází automaticky *ex lege*, bez nutnosti zásahu kohokoli, nebo možnost zaměstnance, který si nepřeje přejít k novému zaměstnavateli, aby kdykoli před přechodem podal výpověď, pracovní poměr v tomto případě skončí nejpozději v den přechodu.

Vzhledem k tomu, že autorka práce byla členem týmu řešitelů projektu na Právnické fakultě UK s názvem „*Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*“ v čele s doc. JUDr. Petrem Hůrkou Ph.D., který se zabýval problematikou zajištění práv zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele, a to v kontextu ČR a Evropské unie, se

---

<sup>9</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 18. 3. 1986, C-24/85.

<sup>10</sup> *Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.*

zvláštním zaměřením na právo Velké Británie řešící danou problematiku (autorka měla na starost zejména část týkající se právní úpravy přechodu v právu Evropské unie), předkládaná práce ve třetí části obsahuje také exkurz do podrobné britské právní úpravy přechodu práv a povinností v zákoně TUPE, a to zejména s ohledem na možnosti využití předmětné úpravy *de lege ferenda* v podmínkách ČR.

Autorka doufá, že se jí ve své práci podařilo osvětlit problematiku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to nejen z pohledu pracovního práva ČR, ale i z pohledu zahraničních legislativ, dále poukázat na mnohá úskalí předmětných ustanovení v zákoníku práce ČR a navrhnout některé úpravy *de lege ferenda*, aby v pracovněprávní praxi k porušování právní úpravy přechodu práv a povinností docházelo co nejméně.

# 1. Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změně zaměstnavatele v české právní úpravě

## 1.1. Obecná východiska přechodu práv a povinností

### 1.1.1. Pracovněprávní vztahy a jejich druhy

K posouzení právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále jen „přejchod“) je nutné vymezit předmět a účel pracovního práva. Předmětem pracovního práva je závislá práce a pracovněprávní vztahy. Základním právním předpisem upravujícím v ČR závislou práci je *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „zákoník práce“)<sup>11</sup>. Výčet pracovněprávních vztahů je obsažen v § 1 zákoníku práce, který za pracovněprávní vztahy výslovně označuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (**individuální pracovněprávní vztahy**), a dále právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce (**kolektivní pracovněprávní vztahy**). Za pracovněprávní vztahy jsou také považovány např. některé právní vztahy před vznikem základních pracovněprávních vztahů a právní vztahy na úseku zaměstnanosti. Individuální pracovněprávní vztahy dělíme na **základní pracovněprávní vztahy**, na jejichž základě je pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu zaměstnavatelem,<sup>12</sup> a **související pracovněprávní vztahy** (např. vztahy sankční v případě odpovědnosti za škodu). Specifickou skupinu tvoří další právní vztahy účasti na práci, kam patří zejména služební poměry.

Podle § 3 zákoníku práce se do základního pracovněprávního vztahu zahrnují

a) **pracovní poměry** (viz níže tuto kapitolu) a

b) **právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr** (viz níže tuto kapitolu).

Právní skutečností zakládající vznik základního pracovněprávního vztahu je právní jednání v podobě souhlasného projevu vůle smluvních stran. Typickým právním jednáním zakládajícím pracovní poměr je **pracovní smlouva** (viz níže tuto kapitolu). V případech taxativně stanovených zákoníkem práce a zvláštními právními předpisy je pracovní poměr zakládán jmenováním. Právním jednáním zakládajícím dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti.

---

<sup>11</sup> *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 76.

Účel pracovního práva je vyjádřen **základními zásadami pracovního práva**, které zákoník práce demonstrativně vymezuje v § 1a. Z hlediska přechodu jsou významné zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a rovného zacházení a zákazu diskriminace. Zároveň neméně důležité jsou obecné zásady občanského práva, zejména autonomie vůle a smluvní volnost, které se v případě aplikace institutu přechodu dostávají do konfliktu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Tato zásada ochrany zaměstnance je preferována a nakonec vítězí v tom smyslu, že *de facto* rozbíjí základní pracovněprávní vztah mezi dosavadními smluvními stranami, zaměstnavatelem a zaměstnancem a vyměňuje smluvní stranu na straně zaměstnavatele za zaměstnavatele jiného.<sup>13</sup>

#### **1.1.1.1. Pracovní poměr**

Jak je naznačeno výše, pracovní poměr je nejčastější formou základního pracovněprávního vztahu. Typickou právní skutečností zakládající pracovní poměr je právní jednání v podobě **pracovní smlouvy**. Pravidla pro její sjednávání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jakož i práva a povinnosti, které z ní vyplývají, upravuje zákoník práce v § 33 a násl. Zákoník práce k tomu má oprávnění podle **zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů** (dále jen „občanský zákoník“),<sup>14</sup> který v § 2401 stanoví, že pracovní poměr a práva a povinnosti, které z toho pro zaměstnance a zaměstnavatele vyplývají, upravuje jiný zákon. Totéž platí o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek v rozsahu stanoveném jiným zákonem. Tím je toto delegační ustanovení vztaženo i na dohody konané mimo pracovní poměr.

Zákoník práce tedy stanoví legislativní pravidla pro vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy. **Význam občanského zákoníku pro vznik pracovního poměru tak spočívá zejména ve stanovení přístupu k obsahu a posouzení formy právního jednání, které směřuje k uzavření pracovní smlouvy, a tím i pracovního poměru, jakož i důsledků takového jednání.** Pracovní smlouva může být sjednána jedině na základě právního jednání, které bylo učiněno svobodně, srozumitelně, vážně a určitě.

Vzniku pracovní smlouvy může předcházet shodný projev vůle účastníků pracovněprávního vztahu pracovní smlouvu uzavřít. Je-li dohoda o přijetí do zaměstnání uzavřena, pak z ní pro zaměstnavatele plynou i dohodnuté závazky. Ve většině případů je to

---

<sup>13</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 9-10.

<sup>14</sup> **Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.**

povinnost, že zaměstnavatel uzavře s fyzickou osobou pracovní smlouvu, a tím jí poskytne zaměstnání.

**Podstatné náležitosti pracovní smlouvy.** V pracovní smlouvě si zaměstnavatel musí se zaměstnancem sjednat všechny podmínky, za kterých bude práce vykonávána.

Podle § 34 odst. 2 zákoníku práce je **zaměstnavatel povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně. Není-li pracovní smlouva písemná, zaměstnavatel sice poruší své povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, ale tato smlouva není neplatná.** V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:

- druh práce, který bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce (obec, pracoviště nebo jinak určené místo) a
- den nástupu do práce. (tímto dnem vzniká pracovní poměr).

Vymezení uvedených náležitostí je důležité pro rozsah dispoziční pravomoci zaměstnavatele pro převádění a překládání na jinou práci.

**Nejpříznivější výklad právního jednání.** Důležitá je právní úprava § 18 zákoníku práce. **Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.** *Např. den nástupu do pracovního poměru nebyl sjednán pevným datem, ale např. zněním „po ukončení studia.“ Z tohoto právního jednání nevyplývá, zda dnem nástupu je první pracovní den v měsíci nebo první kalendářní den v měsíci. Pro zaměstnance je s ohledem na posouzení nároku na dovolenou (trvání pracovního poměru po celý kalendářní měsíc) nejpříznivější den nástupu do pracovního poměru první den v kalendářním měsíci.*

**Neplatnost části pracovní smlouvy.** Vztahuje-li se důvod neplatnosti jen na část právního jednání, kterou lze od jeho ostatního obsahu oddělit, je neplatnou jen tato část. Předpokladem ovšem je, že by k právnímu jednání došlo i bez neplatné části, rozpoznala-li by strana neplatnost včas. *O částečnou neplatnost právního jednání se jedná tehdy, když např. v pracovní smlouvě je ujednáno, že zaměstnavatel může zaměstnance v případě své potřeby převést na jakoukoli dobu na jinou práci. Toto ujednání je nezákonné a tedy neplatné, avšak ostatní obsah pracovní smlouvy je platný, pokud neodporuje zákonu.*

Stejně se bude posuzovat, jestliže v pracovní smlouvě bude dohoda, která má zaměstnavateli umožnit, aby zaměstnance kdykoliv převedl na jinou práci, vyjádřená *např. slovy „zaměstnanec bere na vědomí, že zaměstnavatel ho v případě potřeby převede na kteroukoli práci.“* Taková doložka je neplatná, ale nečiní neplatnou celou pracovní smlouvu, ale jen tuto část.

**Změna pracovní smlouvy.** Forma pracovní smlouvy musí být písemná (§ 34 odst. 2 zákoníku práce). I změna pracovní smlouvy musí být písemná. Tato povinnost vyplývá z § 564 občanského zákoníku, který stanoví, že „*vyžaduje – li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě.*“

**Odstoupení od pracovní smlouvy musí být písemné, jinak by takové jednání bylo právně bezvýznamné.** Zaměstnavatel může od ní odstoupit, jen nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce.

**Faktický pracovní poměr.** V některých případech se přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu neuplatní, i když – zdánlivě – vztah mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou se jeví jako pracovněprávní. Jedná se o případy, kdy fyzická osoba započne pro zaměstnavatele vykonávat práci na základě právního jednání, ačkoliv na základě tohoto jednání nemohl pracovní poměr platně vzniknout. Jednalo se např. jen o určitou výpomoc, kdy úmyslem ani jedné ze smluvních stran nebylo uzavřít platný pracovní poměr. Jedná se o tzv. faktický pracovní poměr, i když toto označení není legislativně přesné, neboť pracovněprávní vztah nevznikl.

Jestliže nelze, byť i jen na jedné straně, dovést ani existenci mlčky projevené, ale dané vůle uzavřít pracovní smlouvu (dohodu), nemůže na základě faktického dočasného přidělování práce vzniknout pracovní poměr, ale jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah. Z tohoto důvodu ho lze ukončit jen bezformálně a jeho vypořádání se řídí občanským zákoníkem (*rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2029/2009 ze dne 15. 6. 2010*). **V případě, že by v době trvání tohoto vztahu došlo k organizační změně zaměstnavatele a s tím spojenému přechodu práv a povinností, tento přechod by nemohl být realizován, neboť by fyzická osoba nepodléhala režimu zákoníku práce.**

Naproti tomu může dojít k uzavření pracovněprávního vztahu konkludentním způsobem. Tak tomu bude tehdy, jestliže zaměstnanec začne pro zaměstnavatele vykonávat práci na základě jeho pokynů. Pracovní poměr v tomto případě vznikne, zaměstnavatel však porušil právní povinnost, neboť neuzavřel pracovní smlouvu písemně. Případný přechod práv a povinností by se vztahoval i na tohoto zaměstnance.

**Přemístění zaměstnavatele.** Mezi podstatné náležitosti, které musí obsahovat pracovní smlouva, patří sjednání místa nebo míst výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána [§ 34 odst.1. písm.b) zákoníku práce]. **Trvalá změna místa výkonu práce může mít důsledky pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.(§ 338 a násl. zákoníku práce).**



### **1.1.1.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Pracovněprávní vztahy vzniklé na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr patří mezi nejčastější alternativní pracovní úvazky (pro zjednodušení jsou v textu uváděny „dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“, i když se jedná o vztahy z nich vzniklé). Zákoník práce je řadí do základních pracovněprávních vztahů. **Proto i na obsah těchto vztahů aplikujeme ustanovení § 338 zákoníku práce o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Z tohoto důvodu je vhodné uvést jejich stručnou charakteristiku.**

**Dohoda o pracovní činnosti.** Dohoda o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“) je výhodná zejména v případech, kdy rozsah pracovní činnosti nebo možnosti zaměstnance nedovolují zaměstnání na plný pracovní úvazek či pracovní zájem na splnění pracovních úkolů je jen příležitostný a časový (např. malý rozsah výrobní a obchodní činnosti zaměstnavatele.)

Ke vzniku dohody je třeba jasného, jednoznačného projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance. Proto zákoník práce požaduje, aby DPČ byla **sjednávána písemně**.

Podle dohody může zaměstnanec vykonávat práce jen **do poloviny stanovené týdenní pracovní doby**. Je-li tedy týdenní pracovní doba 40 hodin týdně, může rozsah dohody být do 20 hodin týdně. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Dohodu o pracovní činnosti lze uzavírat na dobu určitou i neurčitou. Při dohodách na dobu určitou lze dobu jejich trvání vymezit obdobně jako v pracovních smlouvách. Pokud nebyla doba trvání této dohody výslovně omezena na určitou dobu, popřípadě pokud omezení nevyplývá přímo z povahy prací, jde o dohodu uzavřenou na dobu neurčitou.

**Dohoda o provedení práce.** V obsahu dohody o provedení práce (dále jen „DPP“) se musí konkrétně a přesně dohodnout především rozsah práce. Je nutné, aby z vymezeného druhu práce vyplývalo, že k jeho splnění má dojít mimo pracovní poměr.

Pracovní úkol sjednaný v DPP se **nevymezuje druhově, ale individuálně**, např. vypracování odborného posudku, přeložení textu, přednes přednášky, prodej novin, výkon kampaňové nebo sezónní práce. Zaměstnavatel ji může uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, není větší **než 300 hodin v kalendářním roce**. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro

téhož zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné DPP.

Míru odpracované doby nelze stanovit v právních předpisech, je nutno vyjít z konkrétní záležitosti. Předpokládaný rozsah práce stanoví zaměstnavatel a vychází přitom ze znalosti pracovní problematiky, která je dohodou zajišťována.

Je možné, aby DPP byla uzavřena i na déletrvající pracovní výkon, například na dobu jednoho roku nebo na dobu neurčitou. Počet odpracovaných hodin nesmí však být vyšší než 300.

### 1.1.2. Prvky základních pracovněprávních vztahů

Základními prvky základního pracovněprávního vztahu jsou obsah, předmět a subjekty.

**Obsahem** základního pracovněprávního vztahu jsou vzájemná práva a povinnosti smluvních stran. Do obsahu se také řadí místo výkonu práce nebo sjednaný druh práce. Na pracovněprávní vztahy lze subsidiárně použít občanský zákoník, ovšem v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (§ 4 zákoníku práce).

Změna obsahu pracovněprávního vztahu je možná, nejčastějšími změnami jsou např. změna místa výkonu práce, sjednaného druhu práce, dne nástupu do práce, mzdového zařazení, trvání pracovního poměru, délky pracovní doby a jejího rozvržení nebo dalších pracovních podmínek. Ke změně nejčastěji dochází právním jednáním, tedy vzájemnou dohodou smluvních stran. V zákoníkem práce taxativně stanovených případech je možná změna obsahu pracovněprávního vztahu jednostranným právním jednáním zaměstnavatele (převedení na jinou práci).

**Předmětem** základního pracovněprávního vztahu je výkon *závislé práce* zaměstnance za odměnu. Změna předmětu (závislé práce) je nepřipustná, protože by se změnila samotná podstata pracovněprávního vztahu. Zákoník práce definuje závislou práci v § 2 jako práci

- *osobně vykonávanou zaměstnancem pro zaměstnavatele,*
- *ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti,*
- *jménem zaměstnavatele,*
- *podle pokynů zaměstnavatele,*
- *na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,*
- *za mzdu, plat nebo odměnu za práci,*
- *v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době a*
- *na pracovišti zaměstnavatele, popř. jiném dohodnutém místě.*

Poslední čtyři jmenované znaky závislé práce jsou dle důvodové zprávy k novele zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb.<sup>15</sup> řazeny spíše k podmínkám, za kterých musí být závislá práce vykonávána. Ani jeden z těchto znaků neexistuje u podnikatelské činnosti nebo u činnosti osob samostatně výdělečně činných (dále jen „OSVČ“).

Dle § 3 zákoníku práce může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Výjimkou je úprava závislé práce zvláštním zákonem, zákoník práce zde odkazuje například na *zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „služební zákon“).<sup>16</sup>

Některé znaky závislé činnosti, a tedy pracovněprávního vztahu jsou markantní ihned po zahájení pracovní činnosti zaměstnancem (např. přidělování práce, práce podle pokynů nadřízeného, výplata mzdy apod.), kdežto některé další prvky mohou být naplněny až v průběhu tohoto vztahu (a vznikne např. vztah sankční jako související pracovněprávní vztah – např. krácení dovolené za neomluvenou nepřítomnost v práci).

Obdobný pojem jako je závislá práce obsahuje *zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „zákon o daních z příjmu“)<sup>17</sup> v ustanovení § 6 odstavci 1 písm. a), a to závislou činností. V tomto zákoně je sice závislá činnost definována pro daňové účely, ale zákoník práce z ní vycházel při tvorbě znění § 2 a 3. Podle zákona o daních z příjmu se za závislou činností považuje taková činnost, při níž poplatník (zaměstnanec) dosahuje příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru a je v ní povinen při výkonu práce pro plátce příjmu dbát příkazů plátce (zaměstnavatele, firmy).

***Odlíšné znaky závislé činnosti (závislé práce) v pracovněprávním vztahu a činnosti při podnikání.*** Definici podnikání obsahuje § 420 občanského zákoníku. Kdo samostatně, vykonává vlastním jménem a na vlastní odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele (viz níže). Pokud bude fyzická osoba vykonávat pracovní činnost k zaměstnavateli (firmě) se znaky závislé činnosti, musí to být podle pracovní smlouvy (v rámci pracovního poměru), dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Jestliže by pracovní činnost vykonávala fyzická osoba na základě živnostenského listu, ale přitom by pracovala na pracovišti zaměstnavatele a její práce by

---

<sup>15</sup> *Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*; důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. 29. 6. 2011.

<sup>16</sup> *Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>17</sup> *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.*

měla znaky závislé činnosti, jednalo by se o zastřený pracovněprávní vztah. Příjem z této činnosti by mohl být na základě kontroly finančního úřadu dodatečně zdaňován. Přitom vůbec není rozhodující, zda fyzická osoba bude plnit úkoly, které vyplývají z předmětu činnosti zaměstnavatele nebo úkoly jiné, které s obsahem tohoto předmětu přímo nesouvisí.

Pro vymezení rozdílů mezi podnikatelskou činností a závislou činností v pracovněprávním vztahu je rozhodující charakteristika jednotlivých znaků podnikání. **To je také jedním z hledisek pro možný přechod práv a povinností, který při podnikání nemůže být realizován.** Definici podnikatele uvádí § 420 odst. 1 občanského zákoníku a *zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „živnostenský zákon“)<sup>18</sup> v § 2 definuje živnostníka. Podnikáním se rozumí plnění svěřených úkolů samostatně, soustavně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených občanským zákoníkem nebo živnostenským zákonem. Jedná se o následující znaky:

**Samostatnost:** Samostatností se podnikatelská činnost nejvíce odlišuje od pracovněprávního vztahu. Samostatnost je nutno vykládat s přihlédnutím ke konkrétní povaze a podmínkám činnosti a odlišit případy zastřeného pracovněprávního vztahu a např. vztahu subdodavatelem. Není možné za samostatnou považovat činnost v závislém (podřízeném) postavení, zejména činnost, která je vykonávána pro jedinou osobu, která určuje a řídí podstatné složky jejího provádění. Zjistí-li se, že činnost není prováděna samostatně, nejde vůbec o živnost. Při posuzování nutno vzít v úvahu řadu kritérií jako obvyklý způsob provozování činnosti (např. subdodávka dílčího stavebního celku nebo dílčího projektu) apod.

**Soustavnost:** Za soustavnou nelze považovat činnost jednorázovou nebo nahodilou, i kdyby existovaly ostatní podnikatelské znaky. S požadavkem soustavnosti není v rozporu, je-li činnost vykonávána sezónně. Podle okolností lze hodnotit jako soustavnou činnost i jednání jednorázové, dochází-li k jeho opakování v průběhu určitého období. Soustavná je i činnost, která vyžaduje k provedení delší dobu (např. převzetí stavby objektu, dodávky technologické linky apod.)

**Vlastním jménem:** např. podnikatelé, kteří nejsou zapsáni do obchodního rejstříku (u živnostníků není zápis do obchodního rejstříku povinný), činí jednotlivé úkony svým jménem a příjmením nebo názvem (název, pod kterým činí podnikatel právní jednání při provozování živnosti).

**Vlastní odpovědnost:** Požadavek provozování živnosti na vlastní odpovědnost vyjadřuje podnikatelské riziko. Podnikatel odpovídá za své závazky celým svým majetkem.

---

<sup>18</sup> *Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.*

**Dosažení zisku:** Není rozhodující, zda bude zisku skutečně dosaženo, postačuje, je-li zde takový úmysl, a vůbec není rozhodující, pro jaké účely bude zisk použit.

Může však nastat i případ, kdy fyzická osoba nebude mít živnostenské oprávnění, a přesto nemusí činnost pro zaměstnavatele vykonávat v pracovněprávním vztahu. Jeho činnost ve prospěch zaměstnavatele (firmy) musí však vykazovat výše uvedené znaky podnikání. Pokud by tomu tak nebylo a jeho činnost by obsahovala prvky závislé práce, musel by být na tuto činnost sjednán pracovněprávní vztah.

Pro úplnost je třeba říci, že předmětem kolektivních pracovněprávních vztahů jsou zejména podmínky a způsob výkonu práce.<sup>19</sup>

**Subjekty** základního pracovněprávního vztahu jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Dalšími subjekty jsou subjekty pracovněprávních vztahů souvisejících se základními pracovněprávními vztahy, např. bývalí zaměstnavatelé nebo zaměstnanci nebo osoby ve smyslu § 328 odst. 1 zákoníku práce.

**Zaměstnancem** se dle české právní úpravy rozumí osoba, která vykonává závislou práci (§ 6 zákoníku práce). K pojmu zaměstnanec se vyjadřoval také Soudní dvůr Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr, dále jen „SDEU“) – viz např. rozhodnutí SDEU ve věci *Danmols Inventar*.<sup>20</sup> Způsobnost fyzické osoby k uzavření základního pracovněprávního vztahu a další otázky způsobilosti upravuje občanský zákoník.

**Zaměstnavatelem** je fyzická nebo právnická osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 7 zákoníku práce). Právní postavení zaměstnavatelů fyzických i právnických osob je taktéž upraveno občanským zákoníkem.

### **1.1.3. Změna zaměstnavatele jako subjektu základního pracovněprávního vztahu**

Změnou základního pracovněprávního vztahu myslíme to, že pracovněprávní vztah trvá, ale změní se některý jeho prvek. Změna subjektu základního pracovněprávního vztahu na straně zaměstnance je zásadně nepřipustná. Důvodem je povaha pracovněprávního vztahu, v němž zaměstnanec koná pro zaměstnavatele závislou práci *osobně*, nemůže být nahrazen někým jiným. Zemře-li zaměstnanec, pracovněprávní vztah zaniká a jeho práva a povinnosti přecházejí na manžela, děti, rodiče, popř. na jeho dědice jen v rozsahu vyplývajícím z § 328 zákoníku práce.

---

<sup>19</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 77.

<sup>20</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Danmols Inventar* ze dne 11. 7. 1985, C-105/84.

Z hlediska přechodu je významná **změna u druhého subjektu základního pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele**. Ta nastává při různých obchodněprávních změnách a transakcích, při nichž dochází k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části. V těchto případech pracovněprávní vztah zůstává v platnosti a zaměstnanci se mění jeho smluvní partner – zaměstnavatel. V zájmu garance zachování stejného postavení zaměstnance, jako měl u předchozího zaměstnavatele, dochází ze zákona (*ex lege*) k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 338 a násl. zákoníku práce). Do postavení původního zaměstnavatele vstupuje nový zaměstnavatel. V takovém případě je upozaděna svobodná vůle smluvních stran, protože zaměstnanci se mění zaměstnavatel, aniž by to mohl ovlivnit. Tento stav lze považovat za porušení smluvních pravidel v pracovním právu. Základní pracovněprávní vztah (pracovní poměr) je vzájemný smluvní vztah dvou stran, který vykazuje vysokou míru sepětí a závislosti obou stran. Je-li jeho předmětem konání závislé práce, zaměstnanec se zavazuje konat práci v organizační podřízenosti zaměstnavatele, podle jeho pokynů a v době jím určené. Uzavřením pracovního poměru se vystavuje závislému postavení vůči subjektu, který si sám vybral. Při změně zaměstnavatele se ochraňuje samotný pracovní poměr bez ohledu na to, zda zaměstnanec se změnou zaměstnavatele souhlasí.<sup>21</sup> Zde se projevuje vysoká míra ochrany zaměstnance (koncept *flexijistoty* v pracovním právu – vysvětlen v kapitole 1.3.2 *Koncept flexijistoty (flexicurity)* – zde její část *jistota*). Jak si ale ukážeme v jiné části této práce (viz např. kapitolu 1.5.1.5 *Nesouhlas zaměstnance s přechodem – přechod není povinnost*), zaměstnanec nemusí s přechodem souhlasit a může skončit pracovní poměr kdykoli před okamžikem převodu (koncept *flexijistoty* – zde její část *flexibilita*). Jeho pracovní poměr ovšem končí.

Jak je naznačeno výše, k převodu zaměstnavatele nebo jeho části, a tím ke změně subjektu na straně zaměstnavatele, dochází při různých obchodněprávních změnách a transakcích. Významné z hlediska přechodu jsou **změny organizační struktury zaměstnavatele**, mezi něž odborná literatura řadí např. *zeštíhlování* (tj. zužování struktury původního poslání organizace, jehož důsledkem je zánik dílčí části organizace), *vyčleňování (outsourcing* - přenesení výkonu některých doplňkových a obslužných procesů mimo organizaci), *reorganizaci* (inovace stávající organizační struktury tak, aby podpořila efektivnější plnění plánů).<sup>22</sup> Zákoník práce v souvislosti s důvody výpovědi ve svém § 52 písm. c) zmiňuje organizační změny jako změna úkolů zaměstnavatele, technického vybavení,

---

<sup>21</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 11.

<sup>22</sup> VÁGNER, Ivan. *Systém managementu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006, 432 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 375. ISBN 80-210-3972-8, s. 190.

snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné obdobné organizační změny. Organizační změny mohou být vnitřní nebo vnější.<sup>23</sup>

Změny, které probíhají uvnitř organizace zaměstnavatele a nepřesahují její rámec, jsou **vnitřní organizační změny**. Jedná se zejména o zrušení pracoviště, provozu, jiné vnitřní členění, změnu vnitřní struktury, úkolů či podnikatelských záměrů. Zaměstnavatel musí těmto vnitřním organizačním změnám přizpůsobovat také pracovněprávní vztahy, k čemuž využívá např. změny pracovní smlouvy (jedná se zejména o změnu sjednaného místa výkonu práce a změnu sjednaného druhu práce) či zvyšování a zajišťování potřebné kvalifikace zaměstnanců.<sup>24</sup> Vnitřní organizační změny zaměstnavatele mohou také způsobit nadbytečnost zaměstnance, a tím je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. S těmito změnami souvisí informační a projednací povinnost, kterou zaměstnavateli vůči zaměstnancům ohledně zamýšlených změn ukládá zákoník práce. Zákoník práce v tomto ohledu transponoval směrnici, která informační a projednací povinnost zakotvuje.<sup>25</sup>

Změnu subjektu na straně zaměstnavatele znamenají **vnější organizační změny**. Jsou to případy, kdy se se zaměstnavatelem něco děje navenek, dochází ke zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho částí.<sup>26</sup> Často jsou spojeny s majetkovými dispozicemi s podnikem či jeho částí nebo přeměnou subjektu zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že jde o objektivní situace, které zaměstnanci neovlivňují, nemohou být zkráceni na svých právech vyplývajících jim z pracovněprávních předpisů. Zákoník práce jim proto v § 338 a násl. zaručuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, který je povinen zaměstnancům zajistit stejné pracovněprávní nároky, jaké měli u původního zaměstnavatele.<sup>27</sup>

## 1.2. Historický vývoj právní úpravy přechodu v zákoníku práce

Zákonná úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů má v českém právu dlouhou tradici, sahající až k původnímu zákoníku práce.<sup>28</sup> Podle původního znění docházelo k přechodu v případech zániku organizace sloučením a rozdělením (§ 249), převodu samostatné organizační jednotky (§ 250) a zrušení organizace (§ 251). K novelizaci došlo až v porevolučním období, kdy byl mimo jiné pojem samostatné organizační jednotky

<sup>23</sup> KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 17.

<sup>24</sup> JOUZA, Ladislav. *Vzory smluv, dohod, žalob a písemností podle zákoníku práce s komentářem*. 5., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: BOVA Polygon, 2007, 390 s. ISBN 978-807-2731-466, s. 102.

<sup>25</sup> *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. 3. 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství*.

<sup>26</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9, s. 26.

<sup>27</sup> JOUZA, Ladislav. *Vzory smluv, dohod, žalob a písemností podle zákoníku práce s komentářem*. 5., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: BOVA Polygon, 2007, 390 s. ISBN 978-807-2731-466, s. 102.

<sup>28</sup> *Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*.

nahrazen pojmem „část zaměstnavatele“.<sup>29</sup> Již v této právní úpravě byla vyjádřena základní zásada, **zásada legality**, dle níž může k přechodu práv a povinností dojít jen v případech stanovených zákonem. Z analýzy úpravy původního zákoníku práce vyplývá, že k přechodu docházelo pouze v případech, kdy se změna týkala zaměstnavatele jako celku a došlo ke změně vlastnictví.<sup>30</sup>

K zásadním změnám došlo s tzv. **harmonizační novelou**, implementující směrnici 77/187/EHS<sup>31</sup> a směrnici 98/50 ES,<sup>32</sup> provedenou s účinností k 1. lednu 2001.<sup>33</sup> Jejím cílem bylo plné promítnutí komunitární úpravy do právního řádu ČR.<sup>34</sup> Zásada legality byla zakotvena v § 249 odst. 1 a k přechodu tedy mohlo dojít jen na základě zákonem vymezených důvodů. Jednou z významných změn, které novela přinesla, bylo rozšíření působnosti ustanovení o převodu na „převod úkolů nebo činností zaměstnavatele nebo jejich částí“. Pro to, aby došlo k přechodu práv a povinností, nebyl rozhodující právní důvod převodu ani to, zda docházelo k přechodu vlastnického práva.<sup>35</sup> Novela poprvé vymezila informační a projednací povinnost v souvislosti s převodem, kterou jsou převodce a nabyvatel povinni splnit vůči zástupcům svých zaměstnanců, popř. přímo vůči zaměstnancům (§ 250 původního zákoníku práce). Posledním z významných bodů je zrušení § 46 odst. 1 písm. b) původního zákoníku práce, který upravoval jako výpovědní důvod převod zaměstnavatele, pokud přejímající zaměstnavatel neměl možnost zaměstnance zaměstnat. Toto ustanovení bylo v příkrém rozporu se zákazem výpovědi z důvodu převodu jako jedním z pilířů **směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů** (dále jen „směrnice o přechodu“).<sup>36</sup>

Právní úprava přechodu práv a povinností v **současném zákoníku práce**<sup>37</sup> ve znění účinném od 1. ledna 2007 nedoznala velkých změn. Došlo k terminologické změně, kdy

<sup>29</sup> *Novely zákoníku práce č. 231/1992 Sb. a č. 74/1994 Sb.*

<sup>30</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník*. 2008, č. 10, s. 1122.

<sup>31</sup> *Směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů.*

<sup>32</sup> *Směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. 6. 1998, kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů.*

<sup>33</sup> *Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.*

<sup>34</sup> *Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.*

<sup>35</sup> Předchozí zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) neupravoval přechod v případě nájmu podniku, ale judikatura ho vylučovala, viz např. rozhodnutí NS ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001.

<sup>36</sup> *Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.*

<sup>37</sup> *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*



sousloví „převod zaměstnavatele nebo jeho části“ bylo nahrazeno spojením „převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převod úkolů zaměstnavatele anebo jejich části“ (§ 338 odst. 2 zákoníku práce). Ve svém důsledku tato formulační změna rozsah přechodu práv a povinností nikterak nezměnila, neboť stále platí zásada legality, a k přechodu tak může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem.

Nevyhovující úpravu přechodu změnila až tzv. **koncepční novela zákoníku práce**,<sup>38</sup> reagující na nálezy Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 (116/2008 Sb. rozh.),<sup>39</sup> jenž zrušil některá ustanovení zákoníku práce. Konečně došlo k řádné implementaci směrnice o přechodu, která měla být do českého právního řádu promítnuta již k datu přistoupení, tedy k 1. 5. 2004. Novela představila několik významných změn. Za prvé byla změněna dosavadní přísnější pravidla české právní úpravy, pokud jde o období zachování pracovněprávních nároků převáděných zaměstnanců.<sup>40</sup> ČR využila možnosti dané čl. 3 omezit dobu, po kterou trvá povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy uzavřené dosavadním zaměstnavatelem. Dále byla upravena možnost rozvázání pracovního poměru zaměstnance výpovědí v případě, kdy se rozhodl nepokračovat v práci u přejímajícího zaměstnavatele v souvislosti s převodem (§ 51a zákoníku práce). V ustanovení § 339a byla zakotvena možnost zaměstnance domáhat se soudního určení, že k ukončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Významnou změnou byla úprava zvláštního způsobu přechodu práv a povinností, kde nedochází k automatickému přechodu, ale přechod závisí na rozhodnutí státního orgánu, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele (§ 341 zákoníku práce). A konečně, novela stanovila lhůtu pro rozhodnutí o pokračování živnosti po smrti fyzické osoby – zaměstnavatele (§ 342 zákoníku práce).<sup>41</sup>

### 1.3. Obecná ustanovení o přechodu v zákoníku práce

Organizační změny u zaměstnavatele ve většině případů přesahují rámec firmy a zasahují do práv a nároků zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že jde o objektivní situace, které zaměstnanci neovlivňují, nemohou být poškozeni a zkráceni na svých právech a nárocích,

<sup>38</sup> *Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.*

<sup>39</sup> Nález pléna Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, Pl. ÚS 83/06 (116/2008 Sb. rozh.).

<sup>40</sup> HŮRKA, Petr, Jakub MORÁVEK, Zdeněk SCHMIED, Ladislav TRYLČ, Karel ELIÁŠ a Petr BEZOUŠKA. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4, s. 667.*

<sup>41</sup> Tuto část autorka převzala z kapitoly *Historický vývoj právní úpravy v zákoníku práce*. KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 56-58.

kteří jim přiznává zákoník práce a další pracovněprávní předpisy. Důsledky těchto změn na straně zaměstnavatele jsou v našem právním řádu řešeny zákoníkem práce pomocí institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Cílem právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v zákoníku práce je – mimo jiné – zajistit ochranu slabší smluvní strany v pracovněprávním vztahu – zaměstnance. Zákoník práce proto zaměstnancům zaručuje tzv. přechod práv a povinností z jejich pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele (§ 338 odst. 1 zákoníku práce).

Zákoník práce, jak již bylo zdůrazněno, poskytuje řadu legislativních možností, které napomáhají zejména zaměstnanci a mohou do určité míry zajistit jeho právní ochranu.

**Institut přechodu práv a povinností je postaven na principu zachování práv zaměstnanců a zajišťuje ochranu těchto práv.** Jeho účelem je zabezpečit, aby dotčení zaměstnanci v důsledku změny zaměstnavatele nebyli z důvodu této změny zkráceni na svých právech, nebyli vystaveni nebezpečí propuštění nebo změně jejich pracovních podmínek. Znamená to, že u zaměstnavatele (převodce) nedojde ke skončení pracovních poměrů zaměstnanců ani právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale tyto pracovněprávní vztahy přejdou při splnění zákonem stanovených podmínek automaticky ze zákona na nového zaměstnavatele (nabyvatele). Přejímající zaměstnavatel vstupuje do původního postavení bývalého zaměstnavatele, **jsou zachována všechna práva zaměstnanců vyplývající z daného pracovněprávního vztahu v jejich původní podobě.**

Zákoník práce upravuje materii organizačních změn, které mají za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, v § 338 – 342, části XIII, hlavě patnácté. Ustanovení dílu 2 (§ 343 – 345) o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je specifickou právní úpravou, která se týká reorganizace organizačních složek státu (dochází k převodu činností mezi organizačními složkami státu), a v těchto případech nedochází ke změně zaměstnavatele, zůstává jím stát, nastává jen změna organizační složky státu, která přejímá výkon práv a povinností zaměstnavatele. Zákoník práce také řeší případ smrti zaměstnavatele (§ 342).

Právní úprava je harmonizována s právem Evropské unie. Jde o *směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů*<sup>42</sup> (dále jen „směrnice o přechodu“). V souladu se směrnicí o přechodu je zajištěna

---

<sup>42</sup> *Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.*

ochrana práv zaměstnanců při převodu zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele, činnosti zaměstnavatele či části činnosti zaměstnavatele na jiný subjekt (viz dále).

K přechodu práv a povinností může dojít pouze z důvodů stanovených zákonem, a to pouze v případě naplnění všech předpokladů stanovených zákonem či zvláštním právním předpisem. Právní jednání nebo jiné právní skutečnosti, s nimiž právní předpisy spojují přechod práv a povinností pracovněprávních vztahů, se označují jako **právní důvody přechodu**. Právním důvodem převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli nebo jejich části je každá právní skutečnost, kterou se převádí na jiného výroba, poskytování služeb nebo jiná obdobná činnost, aniž by současně nutně muselo dojít k přechodu vlastnických práv. Lze také říci, že převodem činnosti (převodem zaměstnavatele) se rozumí změna právnické nebo fyzické osoby odpovědné v právním slova smyslu za činnost dosavadního zaměstnavatele, a to bez ohledu na to, jaký je právní důvod převodu, a na to, zda byla na nabyvatele převedena vlastnická práva. Rozhodujícím kritériem pro posouzení převodu zaměstnavatele či činnosti zaměstnavatele je, že nabyvatel je způsobilý jako zaměstnavatel pokračovat v dosavadní či obdobné činnosti bývalého zaměstnavatele.

Dle zákoníku práce přecházejí práva a povinnosti z **pracovněprávních vztahů**. Jedná se o individuální pracovněprávní vztahy, tedy zejména pracovní poměry, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a související pracovněprávní vztahy (např. vztahy sankční – např. odpovědnost za škodu) a kolektivní pracovněprávní vztahy.

Dle ustanovení § 338 odst. 4 zákoníku práce práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak (viz např. rozhodnutí SDEU ve věci *Wendelboe*<sup>43</sup> – na nabyvatele přecházejí pracovněprávní vztahy, které existují ke dni převodu, také např. rozhodnutí SDEU ve věci *Danmols Inventar*<sup>44</sup>). Ovšem Nejvyšší soud ČR rozhodl, že nároky zaměstnanců převodce, kteří v době převodu vedli u soudu s převodcem spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, přecházejí na nabyvatele (viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2339/2002 ze dne 13. 5. 2003, obdobně rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2038/99 ze dne 30. 11. 2000, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2055/99 ze dne 30. 11. 2000). Viz ovšem kapitolu 1.5.1.3.1 *Řízení o neplatnost skončení pracovního poměru při přechodu*.

Dle ustanovení § 338 odst. 3 zákoníku práce se za **přejímajícího zaměstnavatele** bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje

---

<sup>43</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Wendelboe* ze dne 7. 2. 1985, C-19/83.

<sup>44</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Danmols Inventar* ze dne 11. 7. 1985, C-105/84.

*právnícká nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.*

Předpokladem přechodu je tedy **fyzická nebo právnícká osoba, která je způsobilá vystupovat jako zaměstnavatel**, musí tedy mít **právní osobnost**. Právní osobnost zaměstnavatele fyzické osoby vzniká narozením (na počaté dítě se hledí jako na již narozené, pokud to vyhovuje jeho zájmům). Zaměstnavatelé – právnícké osoby vznikají dnem, ke kterému jsou zapsány do veřejného nebo do jiného zákonem určeného rejstříku, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak (k právní osobnosti viz občanský zákoník). Vedle právní osobnosti se způsobilostí rozumí také to, že **zaměstnavatel musí být také schopen v souladu s právem pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu**. Musí mít příslušná **oprávnění** (práva, licence, koncese) k činnosti a musí být také **dostatečně vybaven**, a to po stránce hmotné i nehmotné, aby mohl pokračovat v dané činnosti. Převod hmotných nebo nehmotných složek není ovšem podmínkou, neboť nový zaměstnavatel může disponovat vlastními prostředky a vybavením. Otázka dostatečnosti, resp. nedostatečnosti takové vybavenosti pak spadá pod posouzení způsobilosti pokračovat v dané činnosti nebo činnosti obdobné. V zájmu ochrany zaměstnance platí, že, bude-li přejímající zaměstnavatel nezpůsobilý pokračovat v dané činnosti nebo plnění úkolů, k přechodu nedojde. Insolventní zaměstnavatel je také způsobilý. Zvláštní zákon může stanovit další podmínky pro zaměstnavatele, aby se mohli považovat za způsobilé.

### **1.3.1. Zásada legality**

Ustanovení § 338 odst. 1 zákoníku práce k zajištění právní jistoty stanoví, že *„k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem“* (např. občanským zákoníkem). Jde o **zásadu legality**, kterou zdůraznil i Nejvyšší soud ČR, když judikoval, že *„k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od dosavadního zaměstnavatele (dosavadního subjektu odpovědnostního vztahu) na jiného zaměstnavatele může dojít toliko na základě právního předpisu, tj. tehdy, splní-li se předpoklady, které zákon stanoví jako důvod k přechodu práv a povinností mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem, a je vyloučeno, aby nastal jen kupř. na základě smluvního ujednání zaměstnavatelských subjektů (např. smluvního ujednání o delimitaci v oblasti pracovněprávních vztahů), neboť v tomto*

*směru není vůli účastníků přiznávána jakákoliv relevance.*<sup>45</sup> Tímto ustanovením (zásadou legality) je zaručena jistota zúčastněných stran.

V ustanovení § 338 odst. 1 zákoníku práce je dikčně užito slovo „jen“. Znamená to, že k přechodu práv a povinností může dojít jen způsobem, který je uveden v § 338 zákoníku práce. **Odchylná úprava není podle § 4a zákoníku práce a § 1 odst. 2 občanského zákoníku tedy v tomto případě možná, neboť jde o kogentní ustanovení.** Zaměstnavatelé (převodce a nabyvatel) nemohou tedy sjednat smlouvu nebo dohodu, kterou by jiným způsobem upravili přechod práv a povinností nebo kterou by upravili jiné právní situace, které by měli zájem posoudit jako přechod.<sup>46</sup> Takové právní jednání by bylo pro rozpor se zákonem neplatným právním jednáním. Smluvní převod již existujících nároků zaměstnavatele vůči zaměstnanci nebo zaměstnance vůči zaměstnavateli na jiného by byl také neplatný.<sup>47</sup>

Rovněž **není možné vyloučit přechod**, i kdyby se obě strany na tom dohodly. Není rozhodující případný souhlas nebo nesouhlas dotčených zaměstnanců s přechodem.<sup>48</sup> **Zde se plně uplatňují ochranné prvky ustanovení § 338 zákoníku práce a dalších ustanovení** (koncept *flexijistoty* – její část *jistota* – viz dále), **neboť zaměstnanec je slabší stranou pracovněprávního vztahu podléhající vlivu zaměstnavatele.** Není schopen objektivně a nezávisle posoudit možné právní následky, které jsou mnohdy ze strany zaměstnavatele nepředvídatelné.

### 1.3.2. Koncept flexijistoty (flexicurity)

Současná právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 a násl. **zákoníku práce vykazuje znaky flexijistoty (také se užívá termín flexicurity), i když nikoliv zcela vyčerpávajícím způsobem.** V ustanoveních, podle nichž se realizuje přechod, se v konkrétním stupni vyjadřuje celkový smysl zákoníku práce a pracovního práva vcelku. Právní normy pracovního práva by měly být dostatečně flexibilní, aby umožňovaly pružnost a operativnost zaměstnavatele v mezích zákona, a na druhé straně by měly garantovat zaměstnanci odpovídající pracovní podmínky při výkonu práce a vůbec to, že jim pracovní místo zůstane zachováno (ochrana před svévolným propuštěním ze strany

<sup>45</sup> Rozhodnutí NS ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.

<sup>46</sup> Rozhodnutí NS ze dne 11. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1142/2000, Usnesení NS ze dne 18. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2381/2009.

<sup>47</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1384.

<sup>48</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*, 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, s.167.

Rozhodnutí NS ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009, rozhodnutí NS ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1840/2010 a rozhodnutí NS ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.

zaměstnavatele). V evropském pojetí pracovního práva se pro tento přístup, kombinující oba prvky, vytvořil pojem *flexicurity*, jenž se v systému práva ČR označuje jako „*flexijistota*.“

Řešení otázek, které vznikají při přechodu, vykazuje nejen znaky flexibility (pružnosti, operativnosti), ale současně zajišťuje právní ochranu a jistotu zaměstnanců (security – dohromady *flexicurity* – *flexijistota*). Z příslušných ustanovení zákoníku práce tyto znaky vyplývají a jsou zřejmé. Zaměstnavateli zákoník práce umožňuje přizpůsobit svůj předmět činnosti, organizační strukturu, výrobní možnosti, pracovní podmínky, jako je rozvrh pracovní doby, odpočinek po práci a další prvky flexibility současným ekonomickým a hospodářským podmínkám a současně zajišťuje zaměstnancům určitý stupeň ochrany. Lze ji spatřovat např. v samotném přechodu pracovních míst na nového zaměstnavatele (nabyvatele), k němuž přicházejí zaměstnanci původního zaměstnavatele (převodce) v rámci přechodu práv a povinností, v zajištění stejných (rovnocenných) pracovních podmínek u nového zaměstnavatele (nabyvatele), v povinnosti zaměstnavatelů k zajištění informovanosti ohledně přechodu a jeho důsledků, v možnosti skončení pracovního poměru při podstatném zhoršení pracovních podmínek apod.

V praxi zaměstnavatele se tento koncept projevuje v podstatě při realizaci flexibilních forem konání práce při dodržení ochranných zábrán ve prospěch zaměstnance. Promítá se zejména do pracovní doby, doby odpočinku, řízení zaměstnanců apod. **Funkční flexibilita je v podstatě schopnost účastníků pracovněprávního vztahu adaptovat se na potřeby jejich vzájemného vztahu.**<sup>49</sup> Jde např. o přípravu schopností zaměstnance připravit se na konání potřebné práce z hlediska jeho kvalifikace, dovedností a vzdělání vůbec, dále prohlubování a zvyšování kvalifikace.

Koncept *flexijistoty* (jeho projev) je v textu této práce zmiňován, kde je to vhodné, u jednotlivých aspektů přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

**Koncept flexijistoty a dovolenost odchytil se od zákona.** V zákoníku práce se uplatňuje zásada „co není zakázáno, je dovoleno.“ Je to rozdílná tendence od dřívější ve znění „dovoleno je to, co zákoník práce umožňuje.“ Jinak vyjádřeno: zaměstnavatel mohl poskytovat zaměstnancům jenom práva, která byla uvozena slovy: „zaměstnavatel poskytuje“, „je povinen“, „musí“ apod.

Zaměstnavateli je tedy dána možnost vlastním právním jednáním zakládat, měnit nebo rušit svá práva a povinnosti i odchylně od zákona, pokud to není zákonem omezeno. Pojetí § 4a zákoníku práce je takové, že odchylná úprava práv a povinností nesmí být nižší

---

<sup>49</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9, s. 27.

nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

Platí tak, že subjekty mohou v pracovněprávních vztazích konat vše, co jim zákon nezakazuje. Flexibilní pojetí tohoto principu je však omezeno a zeslabeno širokým výčtem kogentních ustanovení, od nichž se není možno odchýlit.<sup>50</sup> Mezi ně patří právě ustanovení § 338 a násl. zákoníku práce o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Složky a znaky *flexijistoty* (flexicurity) při přechodu práv a povinností mají být ještě důraznější a zásadnější v připravované novele zákoníku práce.

**Úvaha de lege ferenda:** Autorka považuje za vhodné se zde v souvislosti s konceptem flexijistoty pozastavit u problematiky kogentnosti ustanovení o přechodu v zákoníku práce, zejména § 338 odst. 2 a 3. Tato ustanovení mají s ohledem na povahu jejich obsahu kogentní povahu. Někteří autoři tvrdí, že není možné se od nich za žádných okolností odchýlit.<sup>51</sup>

Ovšem § 4a odst. 3 zákoníku práce stanoví, že v případech taxativně uvedených v § 363 zákoníku práce (jsou zde vyčtena ustanovení, jimiž došlo k implementaci práva Evropské unie do českého právního řádu) je možné se odchýlit ve prospěch zaměstnance. Odstavce 2 a 3 § 338 zákoníku práce jsou zde uvedeny. Podle některých autorů zákoník práce připouští tedy možnost odchýlit se od těchto ustanovení, ale pouze je – li to ve prospěch zaměstnance (kogentnost relativní). Je tedy otázkou, v jakém smyslu se lze ve prospěch zaměstnance od předmětných ustanovení odchýlit. Zcela jistě nelze jinak smluvně vymezit, co se rozumí převodem činnosti jako podmínky přechodu (s ohledem na povahu § 338 odst. 1 zákoníku práce a judikaturu Nejvyššího soudu ČR). Možnost odchýlení se by např. mohla spočívat ve sjednání delší maximální možné doby pro trvání kolektivní smlouvy po přechodu práv a povinností.<sup>52</sup>

Nicméně podle názoru autorky by ve jménu právní jistoty a ve prospěch zaměstnance bylo výslovně upravit maximální možnou dobu trvání kolektivní smlouvy po přechodu na dva roky či déle. Stanovením delší doby pro maximální platnost kolektivní smlouvy by odpadla potřeba sjednávat jinou dobu její maximální platnosti a také spekulace, zda je takové odchýlení od tohoto ustanovení vůbec možné. Dále (co se týče jiných ustanovení týkajících se přechodu) autorka považuje za vhodné např. stanovit delší výpovědní dobu ve prospěch zaměstnance při podstatném zhoršení pracovních podmínek po přechodu. Uvedený postup by

---

<sup>50</sup> K tomu blíže HŮRKA, Petr. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2007, č. 24, s. 883-887.

<sup>51</sup> KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. 1. vyd. Praha: Leges, 2012, 1088 s. ISBN 978-80-8757-608-3, s. 940.

<sup>52</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 17.

příspěl k ochraně zaměstnance.

### 1.3.3. Zásada automatického přechodu

K přechodu práv a povinností dochází **automaticky ze zákona (*ex lege*)** při splnění zákonem vymezených podmínek bez ohledu na vůli dotčených stran. Automatický přechod práv a povinností je jedním ze základních pilířů ochrany zaměstnanců garantované směrnicí o přechodu. To, že k přechodu dochází *automaticky ze zákona* (bez nutnosti dalšího aktu či jednání ze strany zaměstnavatele, zaměstnance či kohokoli jiného) je projevem prvku **flexibility (pružnosti)** konceptu *flexijistoty* v pracovněprávních vztazích (*flexijistota je propojení jistoty – ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích – současně s prvky flexibility těchto vztahů*).

Nejvyšší soud ČR v této souvislosti zdůraznil, že k přechodu dochází bez nutnosti rozvázání pracovního poměru a uzavření nové pracovní smlouvy. Přechod by nevyloučilo ani právní jednání, pokud by byla u převodce ukončena pracovní smlouva a uzavřena nová smlouva u nabyvatele.<sup>53</sup> Jednalo by se o nadbytečné úkony. Takové jednání by se mohlo posoudit i jako rozpor se zásadou dobrých mravů, pokud by bylo prokázáno, že tento postup byl uskutečněn např. za účelem vyloučení přechodu práv a povinností nebo pro získání možnosti sjednat zkušební dobu v pracovní smlouvě u nabyvatele (k tomu blíže viz kapitolu 1. 5. 1. 3. *Ochrana zaměstnance před propuštěním v souvislosti s přechodem*).

## 1.4. Právní důvody přechodu práv a povinností

Jak je řečeno výše v kapitole 1.3 *Obecná ustanovení o přechodu v zákoníku práce*, právní jednání nebo jiné právní skutečnosti, s nimiž právní předpisy spojují přechod práv a povinností pracovněprávních vztahů, se označují jako **právní důvody přechodu**. Je možné rozlišit právní důvody přechodu upravené zákoníkem práce a právní důvody přechodu upravené jinými právními předpisy.

Zvláštní právní předpisy, na něž odkazuje zákoník práce, buď s určitou právní skutečností výslovně spojují přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo explicitně nestanoví jako důsledek naplnění právní skutečnosti přechod práv a povinností, ale za splnění podmínek § 338 odst. 2 zákoníku práce k němu dojde. Třetí možnost používá občanský zákoník, který určité právní skutečnosti považuje za převod činnosti zaměstnavatele (fúzi dle § 178, rozštěpení dle § 179, koupi závodu dle § 2175 a pacht závodu dle § 2349),

---

<sup>53</sup> Rozhodnutí NS ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.



avšak stanovení následků převodu, tedy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ponechává na obecné právní úpravě zákoníku práce.<sup>54</sup>

K určení zaměstnanců, které v důsledku přechodu práv a povinností má povinnost převzít nový zaměstnavatel viz níže např. kapitolu 1.4.2 *Právní důvody přechodu dle zvláštních právních předpisů* nebo kapitolu 2.2.4 *Určení převáděných zaměstnanců*.

### **1.4.1. Právní důvody přechodu dle zákoníku práce**

#### **1.4.1.1. Přechod dle § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce**

Ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce uvádí, že „*dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele*“. **Právním důvodem přechodu je tedy převod činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části.**

V dalším odstavci potom zákoník práce specifikuje (demonstrativně) úkoly a činnosti zaměstnavatele, když stanoví, že „*za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost*.“

**Převáděná činnost může být činností hlavní, ale i vedlejší (doplňkovou),** která není hlavním předmětem činnosti zaměstnavatele. I když to zákoník práce výslovně neuvádí, převáděné činnosti by neměly být jednorázové nebo krátkodobé povahy. Tato podmínka je stanovena v britské právní úpravě týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (zákon TUPE z roku 2006 – viz část 3. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve Velké Británii*), který byl vytvořen na základě směrnice o přechodu a podle názoru autorky je možné tuto úpravu aplikovat i na pracovněprávní vztahy v ČR (k tomu také viz kapitolu 1.8 *Exkurz: připravovaná novela zákoníku práce*. Pokud dochází k převodu pouze části činností nebo úkolů, k přechodu dojde u zaměstnanců, kteří pracují pro tuto převáděnou část zaměstnavatele. Přechod se týká i zaměstnanců, kteří se podílejí na převáděných úkolech jen zčásti (viz ovšem kapitolu 2.2.4 *Určení převáděných zaměstnanců*). Nejde však o krátkodobý charakter prací (zaměstnanci musejí mít v převáděné části trvalé pracoviště, popř. vykonávat tam práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr –

---

<sup>54</sup> KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 64.

nepřecházejí tedy zaměstnanci dočasně přeložení v převáděné části nebo zaměstnanci, kteří tam byli vysláni na pracovní cestu). Přecházejí i zaměstnanci, kteří vykonávají činnosti pomocné nebo podpůrné.

K přechodu dochází pouze v příslušné části úvazku dotčeného zaměstnance<sup>55</sup> (např. vykonával –li zaměstnanec v převedené části práci na základě dohody o pracovní činnosti a v jiné části zaměstnavatele pracoval v pracovním poměru, přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele pouze práva a povinnosti vyplývající z dohody o pracovní činnosti tohoto zaměstnance).

Obsah úkolů a činností, které budou převáděny, může být značně rozsáhlý. **Definice úkolů a činností postihuje celou řadu transakcí a „forem“ převodu**, jako je např. *outsourcing, insourcing* nebo změna dodavatele (viz dále kapitulu 1.4.3 *Důvody přechodu při změně poskytování služeb*). K přechodu dochází bez ohledu na právní důvod převodu činnosti nebo úkolu. Případný převod vlastnických práv rovněž není určujícím kritériem. Přechod není ani podmíněn převzetím hmotných složek, které slouží k zajištění plnění této činnosti nebo úkolů. Dá se hovořit o „bezbrehé“ dikci právního důvodu přechodu dle zákoníku práce.

Právní úprava v zákoníku práce představuje pokračování původní francouzské doktríny - *tzv. pracovníprávního přístupu* k přechodu (*entreprise-activité*), **který klade důraz na podobnost činností před přechodem a po něm**, přechod není podmíněn převzetím hmotných složek sloužících k zajištění plnění předmětné činnosti, na rozdíl **od tzv. obchodněprávního přístupu** (*entreprise-organisation*), který se zaměřuje na převod hospodářské jednotky, a tedy převod majetku nebo zaměstnanců (viz část 2 *Přechod práv a povinností z pracovníprávních vztahů při změně zaměstnavatele z pohledu práva Evropské unie*).

I když český zákonodárce do předmětných ustanovení zákoníku práce implementoval směrnici o přechodu, na rozdíl od směrnice o přechodu **zákoník práce v definici přechodu nepracuje s pojmem hospodářská jednotka** (jak je naznačeno výše), která se stala předmětem bohaté judikatury SDEU (více než 54 rozhodnutí SDEU). Zákoník práce vzal za své ojedinělé rozhodnutí SDEU ve věci **Schmidt**<sup>56</sup> (viz dále kapitulu 2.1.3 *Hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu*), které později sám SDEU překonal následnou rozhodovací praxí.

**Směrnice o přechodu uvádí jako podmínku pro přechod práv a povinností převod hospodářské jednotky, která si zachovává svoji identitu.** Hospodářskou jednotkou se

---

<sup>55</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0, s. 1009.

<sup>56</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Schmidt* ze dne 14. 4. 1994, C-392/92.

rozumí organizovaný soubor osob a věcí, který má vlastní určení spočívající v úkolu provádět určitou hospodářskou činnost. Hospodářskou jednotku lze přirovnat k zaměstnavateli, ale také k části zaměstnavatele, a za určitých podmínek také k činnosti určitého zaměstnavatele. Podstatným znakem je její činnost, která je vykonávána na dobu neurčitou. Hospodářská jednotka ovšem není jen pouhou činností, ale fungujícím strukturovaným útvarem zaměstnanců a hmotných i nehmotných prostředků, který je zřízen a zaměstnavatelem udržován v chodu s cílem zajistit výkon určité činnosti či poskytování určitých služeb. K převodu hospodářské jednotky dojde tehdy, pokud je zachována i u nabyvatele (nového zaměstnavatele) její identita (totožnost), na což lze usuzovat zejména tehdy, pokud nový zaměstnavatel ihned pokračuje nebo znovu obnoví provoz převzatého souboru osobních, hmotných a nehmotných složek, a to se stejnou nebo podobnou činností. Na základě rozhodování SDEU je třeba zdůraznit, že při rozhodování, zda došlo k přechodu, je nezbytné zohlednit všechny okolnosti případu (*tzv. Spijkers kriteria* – např. druh podniku nebo podnikání, existence přechodu hmotných hodnot k okamžiku přechodu, převzetí zaměstnanců, zákazníků, stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanou před a po přechodu – organizace práce, metody provozu atd., doba přerušení činnosti). Tyto skutečnosti se posuzují ve vzájemné souvislosti. Přihlížet je třeba ke zvláštnostem jednotlivých odvětví. Jsou činnosti, pro jejichž provádění jsou nezbytné hmotné prostředky (např. zásobování, vaření, autobusová doprava) a totožnost jednotky je zachována, pokud přejdou tyto prostředky na nabyvatele. V případě, kdy výkon činnosti spočívá v podstatné míře na pracovní síle (např. úklid, ostraha), hospodářskou jednotku tvoří soubor zaměstnanců vykonávajících společnou činnost, v důsledku čehož jsou spolu trvale provázáni. U takové hospodářské jednotky by pak při převodu byla zachována její totožnost, pokud by nabyvatel převzal nejenom předmětnou činnost, ale i podstatnou část zaměstnanců (co do počtu a odbornosti). Pokud by nabyvatel najal nové zaměstnance k výkonu této činnosti, k převodu hospodářské jednotky by nedošlo<sup>57</sup> (k tomu více viz část 2. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změně zaměstnavatele z pohledu práva Evropské unie*).

I když zákoník práce nehovoří o hospodářské jednotce se svojí identitou, jejíž převod by byl podmínkou přechodu práv a povinností (hovoří pouze o převodu činností a úkolů), vzhledem k povinnosti **eurokonformního výkladu** právních ustanovení implementujících směrnici je nutno pojem hospodářské jednotky brát v potaz i při aplikaci zákoníku práce. Pro takový výklad lze částečně najít oporu i v judikatuře Nejvyššího soudu ČR, který dovedl, že částí zaměstnavatele se rozumí složka zaměstnavatele, která má vyčleněny určité prostředky a

---

<sup>57</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1383.

prostory k provozování převáděné činnosti.<sup>58</sup> Částí zaměstnavatele je i taková složka, u níž je vedeno samostatné účetnictví, týkající se této organizační složky.<sup>59</sup> Zároveň někteří autoři také potvrzují nutnost eurokonformního výkladu, když pojem části činnosti zaměstnavatele navrhnou vyložit v souladu s definicí hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu dle směrnice o přechodu.<sup>60</sup> Erényi podotýká, že se při výkladu stávající právní úpravy můžeme ubírat dvěma směry. Prvním je eurokonformní interpretace, vycházející z toho, že zákonná formulace je pouze nepřesným vyjádřením a za převod by měl být považován pouze převod hospodářské jednotky, nikoliv pouhý převod činností a úkolů či jejich částí. Druhým směrem je podržení se zákonného vyjádření, které spojuje přechod práv a povinností již se samotným převodem činností, úkolů či jejich částí. Ve prospěch tohoto výkladu hovoří čl. 8 směrnice o přechodu, který umožňuje členským státům přijmout pro zaměstnance výhodnější právní úpravu, jdoucí nad rámec směrnice. Lze se tak domnívat, že český zákonodárce zamýšlel garantovat zaměstnancům zvýšenou ochranu a záměrně tak zvolil pro ně výhodnější úpravu. Je ovšem sporné, zda je tato právní úprava pro zaměstnance výhodnější (pro zaměstnance nemusí být objektivně výhodný automatický přechod k zaměstnavateli, který není vybaven k neprodlenému efektivnímu pokračování v činnosti). Tomuto druhému směru přispívá i výklad Nejvyššího soudu ČR ve svých nedávných rozhodnutích (např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3945/2008 ze dne 14. 1. 2010 – stačí převod činnosti, nikoli hospodářské jednotky).

Dle mnohých autorů (např. Štefka) lze „neomezenou“ dikci právního důvodu přechodu dle zákoníku práce korigovat definicí přejímajícího zaměstnavatele, a sice, že k přechodu dojde pouze v případě, přejímající zaměstnavatel je *způsobilý* jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností nebo úkolů dosavadního zaměstnavatele (nebo činnosti obdobné). Jinak je ovšem nutno § 338 odst. 2 zákoníku práce chápat jako národní specifický přístup k identifikaci převodu hospodářské jednotky a jako takový jej také vykládat a aplikovat.<sup>61</sup>

Pokud dochází k **převodu pouze části činnosti zaměstnavatele nebo úkolu**, je třeba vymezit, co se touto částí myslí, zejména s ohledem na identifikaci zaměstnanců, kterých se bude přechod týkat. Zákoník práce část činnosti nebo úkolu nedefinuje. Ovšem Nejvyšší soud ČR se k této otázce opakovaně vyjádřil. Podle Nejvyššího soudu ČR se částí zaměstnavatele (dřívější právní úprava hovořila o části zaměstnavatele, nicméně závěry Nejvyššího soudu lze

---

<sup>58</sup> Rozhodnutí NS ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

<sup>59</sup> Rozhodnutí NS ze dne 7. 9. 1999, sp. zn. 33 Cdo 1199/98.

<sup>60</sup> PETRLÍK, David. Jednoduchý návod rychlého použití práva Evropské unie v soudní a správní praxi. *Právní rozhledy*. 2010, č. 8.

<sup>61</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1386.

použit také pro vymezení části činnosti nebo úkolu) rozumí „organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného; takováto složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (například budovy, stroje, nářadí, zařízení 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.“<sup>62</sup> Jak již bylo zmíněno výše, částí zaměstnavatele je i taková složka, u níž je vedeno samostatné účetnictví, týkající se této organizační složky.<sup>63</sup> Dále např. jestliže předmětem smlouvy o prodeji podniku není podnik jako celek či část podniku jako samostatná organizační jednotka, nemá taková smlouva povahu smlouvy o prodeji podniku (jeho části), v takovém případě k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nedochází.

**Převod činnosti na fyzickou osobu, která byla původně zaměstnancem.** Autorka považuje za vhodné na tomto místě pro úplnost zmínit jedno rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, které uvádí, že **k přechodu práv a povinností dojde i tehdy, jestliže činnosti nebo úkoly zaměstnavatele (případně jejich části) jsou převedeny též na fyzickou osobu, která původně byla zaměstnancem převádějího podniku.** *Toto rozhodnutí vycházelo ze situace, kdy společnost v prostorách, jichž byla vlastníkem, provozovala prostřednictvím svých tří zaměstnanců kavárnu. Následně společnost tyto prostory pronajala třetí osobě (která v tomto případě vystupovala jako žalovaná). Společně s nájmem prostor kavárny převzala žalovaná i veškeré její vybavení a zaměstnance. Po určité době došlo k ukončení smlouvy o nájmu mezi společností a žalovanou. Činnost kavárny však pokračovala, a to na základě navazující smlouvy o nájmu prostor v totožném znění, uzavřené mezi společností a členy sdružení, do kterého se zformovali všichni tři stávající zaměstnanci kavárny. Na uvedenou smlouvu o nájmu dále navazoval převod skladových zásob kavárny ze žalované na jednoho z členů sdružení (na jednoho dosavadního zaměstnance kavárny.)*

Jedna z bývalých zaměstnankyň kavárny – žalobkyně se domnívala, že žalovaná (původní zaměstnavatel) zůstala jejím zaměstnavatelem i poté, co provoz kavárny začalo zajišťovat sdružení vytvořené bývalými zaměstnanci kavárny, včetně žalobkyně. Podle názoru žalobkyně nedošlo převodem nájmu a skladových zásob ze žalované na členy sdružení k přechodu práv a povinností.

Kromě toho dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že v důsledku splynutí osoby zaměstnance a zaměstnavatele v osobě žalobkyně přestala mít žalovaná strana (původní

<sup>62</sup> Rozhodnutí NS ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

<sup>63</sup> Rozhodnutí NS ze dne 7. 9. 1999, sp. zn. 33 Cdo 1199/98.

zaměstnavatel) k tomuto okamžiku povinnost přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy.<sup>64</sup>

**Přechod a nájem.** Právní úprava přechodu na základě § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce zahrnuje i případy, kdy mezi dosavadním zaměstnavatelem a přejímajícím zaměstnavatelem neexistuje přímý smluvní vztah, nicméně dojde k návaznosti na činnost dosavadního zaměstnavatele. V této souvislosti je namístě uvést rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, které potvrzuje výše uvedené. Otázkou, zda přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů ve smyslu ustanovení § 338 zákoníku práce na nového zaměstnavatele v případě, kdy je ze strany pronajímatele (třetí osoby) ukončen nájem prostor sloužících k podnikání s původním nájemcem (zaměstnavatelem) a sjednán nájem těchto prostor s novým nájemcem, který v nich následně provozuje stejnou činnost jako původní nájemce (zaměstnavatel), se **Nejvyšší soud ČR** zabýval v **rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3712/2015 ze dne 14. 7. 2016**<sup>65</sup>.

*V rozhodnutém případě byl zaměstnavatel provozovatelem určité služby v nájemním prostoru. Nájemní vztah byl z podnětu pronajímatele vypovězen a pronajímatel uzavřel novou nájemní smlouvu s jiným nájemcem. Dosavadní zaměstnavatel informoval dopisem svého zaměstnance, který se později stal žalobcem, že jeho práva a povinnosti z pracovního poměru k dosavadnímu zaměstnavateli přechází na jinou obchodní společnost (nového nájemce). Zaměstnanec se pak domáhal u soudu určení, že jeho pracovní poměr k dosavadnímu zaměstnavateli dosud trvá a že k přechodu práv a povinností na nového nájemce nedošlo.*

*Soudy nižší žalobě vyhověly. Nejvyšší soud ČR ovšem ve svém rozhodnutí uvedl, že právní skutečnosti, s níž je podle § 338 zákoníku práce automaticky spojen přechod práv a povinností, nemusí být pouze smluvní vztah mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem. Podle Nejvyššího soudu jí může být „jakékoli právní jednání, v jehož důsledku zaměstnavatel přestane zcela nebo zčásti provozovat dosavadní činnost (plní dosavadní úkoly) a místo něj v této činnosti (plnění úkolů) nebo v činnosti obdobného druhu pokračuje pak jiná k tomu způsobilá právnická nebo fyzická osoba. Takovým právním jednáním může být též výpověď z nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost (nebo plní své úkoly), daná pronajímatelem dosavadnímu zaměstnavateli (případně dohoda o skončení nájmu uzavřená mezi pronajímatelem a dosavadním zaměstnavatelem) a na ni navazující smlouva o nájmu těchto prostor uzavřená mezi pronajímatelem a novým nájemcem, pokračuje-li nový nájemce na základě této smlouvy v plnění úkolů nebo činnosti dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.“*

Toto rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR vychází z dřívějších rozhodnutí SDEU (**Bork**

<sup>64</sup> Rozhodnutí NS ze dne 23. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015.

<sup>65</sup> Rozhodnutí NS ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015.

*International*<sup>66</sup> či *Daddy's Dance Hall*<sup>67</sup>), který dovedl, že za **smluvní převod je třeba považovat i takovou situaci, kdy mezi dosavadním zaměstnavatelem a přejímajícím zaměstnavatelem neexistuje přímý smluvní vztah, nicméně dojde k návaznosti na činnost dosavadního zaměstnavatele** (jak je naznačeno výše). K převodu činnosti dochází prostřednictvím právního jednání třetí osoby (pronajímatele). Právním jednáním, s nímž je ve smyslu § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce spojen převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli může být tedy též výpověď z nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost, daná pronajímatelem dosavadnímu zaměstnavateli a na ni navazující smlouva o nájmu těchto prostor uzavřená mezi pronajímatelem a novým nájemcem. Podmínkou je, že nový nájemce pokračuje na základě takové smlouvy v plnění úkolů nebo činnosti dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

#### ***1.4.1.2. Ostatní důvody přechodu dle zákoníku práce***

Dalšími právními důvody přechodu, které upravuje zákoník práce, jsou rozhodnutí nadřízeného orgánu, zrušení zaměstnavatele, zánik zaměstnavatele uplynutím doby nebo splněním účelu a smrt zaměstnavatele fyzické osoby.

***Rozhodnutí nadřízeného orgánu.*** Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 se v plném rozsahu vztahuje při splnění podmínek upravených v § 338 zákoníku práce i na případy, kdy o převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán. Podle § 347 odst. 2 zákoníku práce se nadřízeným orgánem pro pracovněprávní účely rozumí ten orgán, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů. Při konkrétním posuzování je nutné vyjít ze zvláštních právních předpisů, které upravují činnost určitých zaměstnavatelů. Toto ustanovení se uplatní pouze v nepodnikatelské (rozpočtové) sféře.

Úloha nadřízeného orgánu se projevuje – mimo jiné – tím, že určí zaměstnavatele, na kterého přecházejí práva a povinnosti z právnické osoby, která zanikla uplynutím doby nebo po dosažení účelu, pro který byla zřízena (viz níže). Samozřejmým předpokladem je, že nebyla u této právnické osoby provedena její likvidace (při likvidaci by se postupovalo podle zvláštního právního předpisu). Zrušení zaměstnavatele může být motivováno různými důvody. Pro pracovněprávní vztahy jsou však důležité následky takového rozhodnutí.

***Zrušení zaměstnavatele.*** Ustanovení § 341 upravuje přechod práv a povinností při

---

<sup>66</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Bork International* ze dne 15. 6. 1988, C-101/87.

<sup>67</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Daddy's Dance Hall* ze dne 10. 2. 1988, C-324/86.

- zrušení zaměstnavatele s určením právního nástupce (zánik zaměstnavatele rozdělením – první odstavec),
- zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce (druhý odstavec) a
- zánik zaměstnavatele uplynutím doby nebo dosažením účelu (třetí odstavec).

Na základě rozhodnutí nadřízeného orgánu o zrušení zaměstnavatele (o zastavení jeho činnosti) dosavadní zaměstnavatel přestává nadále vyvíjet činnost jako zaměstnavatel. Toto zrušení může být způsobeno několika důvody. Mezi ně můžeme zařadit i sankci v podobě zrušení v případě trestní odpovědnosti této právnické osoby (viz *zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů*<sup>68</sup>). Nadřízeným orgánem je orgán dle § 347 odst. 2 zákoníku práce, nikoli statutární orgán právnické osoby. Toto ustanovení se uplatní pouze v nepodnikatelské (rozpočtové) sféře (jak je výše zmíněno).

Ustanovení § 341 odst. 1 tedy upravuje přechod, dochází-li k **zániku zaměstnavatele rozdělením**. Práva a povinnosti přejímají od dosavadního zaměstnavatele subjekty (nabyvatelé), kteří nastupují místo něj. To se vztahuje i na práva a povinnosti, které vyplývají z kolektivní smlouvy. Je to na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. Přechod se v tomto případě uplatní, protože existuje někdo, kdo pokračuje v činnosti dosavadního zaměstnavatele. Skončení pracovních poměrů dosavadních zaměstnanců by nebylo namístě. Orgán, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele, je povinen určit, který z nově vzniklých či existujících zaměstnavatelů a v jakém rozsahu přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů (resp. jakým způsobem se vypořádají závazky zanikajícího zaměstnavatele).

Pokud při rozdělení nebude přejímající zaměstnavatel určen, může to být provedeno i dodatečně. Problémy mohou nastat v případě, kdy právnická osoba již zanikla a kde dodatečné určení převzetí práv a povinností nebude možné. V zájmu ochrany zaměstnance při přechodu práv a povinností je nutno řešení vidět v tom, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, které do dne rozdělení zanikly, by měly převzít (uspokojit) v plném rozsahu všechny nově vzniklé právnické osoby. Převzetí práv a povinností, které ještě v době rozdělení trvaly, převezme nově vzniklá právnická osoba, kterou označil

---

<sup>68</sup> *Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů.*



zaměstnanec (právo výběru), ledaže by mezi nově vzniklými právními osobami a zaměstnancem bylo dohodnuto jinak.<sup>69</sup>

Ustanovení § 341 odst. 2 zákoníku práce upravuje případy zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce. Jedná se o situace, kdy byl zaměstnavatel zrušen, aniž by bylo nutné provést jeho likvidaci a aniž by tu byl přejímající zaměstnavatel, a kdy je orgán, který ho zrušil, oprávněn určit někoho jiného, na něhož přejde majetek a závazky zrušeného zaměstnavatele. Pracovněprávní vztahy zaměstnanců vůči zaměstnavateli v tomto případě zanikají dnem zániku zaměstnavatele, pokud neskončily již dříve např. rozvázáním pracovního poměru z důvodu zrušení zaměstnavatele dle § 52 písm. a) zákoníku práce. Jiná právní osoba je pak povinna uspokojit vlastním jménem nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele. Má oprávnění vlastním jménem vymáhat nároky zrušeného zaměstnavatele vůči jeho bývalým zaměstnancům. Jedná se o zvláštní právní nástupnictví pro oblast pracovněprávních vztahů.

Opomene-li oprávněný orgán při zrušení zaměstnavatele určit, kdo je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele a uplatňovat vůči nim jeho nároky, může tak učinit i dodatečně, jinak odpovídá za škodu tím způsobenou.

Provádí-li se při zrušení zaměstnavatele jeho likvidace, postupuje se podle zvláštního právního předpisu.

Nejtypičtějším případem uplatňování nároku při přechodu práv a povinností, kdy zrušení zaměstnavatele bylo provedeno bez právního nástupce, je náhrada škody v důsledku pracovního úrazu. Tento skutkový stav řeší rozhodnutí *Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1704/2003 ze dne 20. 1. 2004* (uveřejněné pod č. 31 v časopise Soudní judikatura, roč. 2004): „Zanikl-li zaměstnavatel, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na jiného zaměstnavatele, nároky zaměstnavatele a odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání je povinna uspokojit pojišťovna, u níž byl zaměstnavatel naposledy pojištěn.“ (rovněž viz vyhláška č. 125/1993 Sb.<sup>70</sup>).

K tomu autorka dodává, že nároky na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé před 1. 1. 1993 přecházejí na stát, nároky, které vznikly po tomto datu a jsou kryty zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele, přechází na příslušnou úrazovou pojišťovnu.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1410.

<sup>70</sup> *Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb. ze dne 5. dubna 1993, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>71</sup> Rozhodnutí NS ze dne 23. 9. 2010, sp. zn. 32 Cdo 2637/2009.

Pokud byl na zaměstnavatele *prohlášen konkurz*, potom dle *zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů*<sup>72</sup> (dále jen „insolvenční zákon“) patří peněžité nároky zaměstnavatele vůči zaměstnancům do majetkové podstaty a nároky zaměstnanců vůči zaměstnavateli se uspokojují v průběhu konkurzu nebo při rozvrhu výtěžku získaného zpeněžením majetku patřícího do majetkové podstaty. Prohlášením konkurzu se přerušuje likvidace právnické osoby. Dojde-li ke zrušení konkurzu např. pro nedostatečný majetek dlužníka, a tím pádem ke zrušení a zániku dlužníka – právnické osoby bez právního nástupce, neuspokojené pohledávky zanikají, pokud nebudou uspokojeny ze zajištění. V tomto případě právnická osoba sice zaniká bez likvidace, ovšem likvidace se nevyžaduje jen proto, že tu není dostačující majetek. I v tomto případě se nebudou aplikovat příslušná ustanovení zákoníku práce, ale insolvenční zákon. Zánikem právnické osoby zanikají pracovněprávní vztahy, pokud neskončily již dříve jiným způsobem anebo nepřešly na jiného.<sup>73</sup>

**U právnické osoby, která zanikla uplynutím doby, na kterou byla zřízena, nebo dosažením účelu**, pro který byla ustavena, dochází k přechodu práv a povinností, pokud u ní existoval nadřízený orgán (§ 347 odst. 2 zákoníku práce), který vykonával řídicí působnost při plnění úkolů této právnické osoby. Tento nadřízený orgán je podle zvláštních předpisů oprávněn určit zaměstnavatele, na něhož přejdou práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, pokud nebyla provedena likvidace této právnické osoby (při likvidaci se postupuje podle zvláštního právního předpisu).

**Smrt zaměstnavatele – fyzické osoby.** Ustanovení § 342 uvádí, že *smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká. To neplatí při pokračování v živnosti. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1. písm. b), c) a e) živnostenského zákona (viz níže) nebo v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách (viz níže) pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.* Toto ustanovení § 342 zákoníku práce je kogentní.

Podle původního zákoníku práce<sup>74</sup> z roku 1965 smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah zásadně nezanikal a přecházel zejména na dědice, k zániku pracovněprávního vztahu smrtí docházelo, pokud zůstavitel nezanechal žádný majetek.

Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, vychází se z předpokladu, že smrt fyzické osoby je vždy právní skutečnost, která je právní událostí. Obdobně tomu je podle § 48 odst. 4 zákoníku

---

<sup>72</sup> *Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>73</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář.* 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1411.

<sup>74</sup> *Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*

práce, kdy pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance, protože i v tomto případě se jedná o právní událost.

Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah ze zákona zaniká. Výjimka je stanovena pro případy, kdy je provozována živnost dle **zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů**<sup>75</sup> (dále jen „živnostenský zákon“) nebo kdy jsou poskytovány zdravotní služby podle **zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů**<sup>76</sup> (dále jen „zákon o zdravotních službách“). Na dědice přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, rozhodne-li se oprávněná osoba pokračovat v provozování živnosti nebo poskytování zdravotních služeb.

K tomuto ustanovení zákoníku práce Štefko uvádí, že je protiústavní a odporuje hodnotám chráněným pracovním právem. Předmětné ustanovení chrání zaměstnance živnostníků a poskytovatelů zdravotnických služeb, a vytváří tak nerovnost v právech zaměstnanců. Dochází tím k nerozumnému zhoršení postavení ostatních zaměstnanců, když jejich pracovněprávní vztahy smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby zanikají. Ústavní soud ovšem při přezkumu § 342 zákoníku práce protiústavnost neshledal a paradoxně konstatoval, že nová právní úprava je z hlediska právní jistoty existence pracovněprávního vztahu jednoznačnější, než předchozí právní úprava.<sup>77</sup>

Podmínky přechodu jsou při pokračování v živnosti nebo poskytování zdravotnických služeb s ohledem na § 342 zákoníku práce tři:

- projev vůle
- učiněný osobou, která je způsobilá stát se zaměstnavatelem (způsobilost nutno vykládat nejen ve smyslu živnostenského zákona a zákona o zdravotních službách, ale i ve smyslu dědického práva dle občanského zákoníku – do skončení řízení o pozůstalosti smí totiž s pozůstalostním jměním nakládat pouze ten, komu přísluší správa pozůstalosti)
- a která začne zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, kterou měl zaměstnanec uzavřenou se zemřelým zaměstnavatelem.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> **Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.**

<sup>76</sup> **Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů.**

<sup>77</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1416.

<sup>78</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1416.

Ze živnostenského zákona vyplývá, že zemře-li podnikatel, mohou v provozování živnosti pokračovat a zaměstnavatelem se stát (dle dikce § 342 odst. 1 zákoníku práce) za podmínek stanovených v § 13 odst. 2 až 5 živnostenského zákona až do skončení řízení o projednání dědictví tyto kategorie osob:

- dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti,
- dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti,
- pozůstalý manžel nebo partner, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, pokud v živnosti nepokračují dědicové.

Musí se ovšem jednat současně o osobu, které přísluší správa pozůstalosti (musí se jednat o správce pozůstalosti, v určitých případech to může být vykonavatel závěti popř. jiná osoba).

Výše zmíněné osoby mohou pokračovat v pracovněprávním vztahu do skončení řízení o projednání dědictví za podmínky, že se současně jedná o správce pozůstalosti či vykonavatele závěti. Toto období může být různé délky, a v důsledku toho zaměstnanec může být vystaven určité právní nejistotě.

Po skončení řízení lze pokračování v živnosti aplikovat jako zvláštní případ přechodu pouze v případě, že osoba pokračovala v živnosti již dle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, tedy v době projednávání dědictví, jinak již došlo k zániku pracovněprávních vztahů. Spolu s pokračováním v provozování živnosti musí být současně ohlášena živnost nebo podána žádost o koncesi, jinak by právo pokračovat v provozování živnosti zaniklo marným uplynutím stanovené lhůty.

Pokračuje-li některá z uvedených osob (nebo osoby) v živnosti, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu zemřelé osoby, který měla sjednán se zaměstnancem, na tuto přejímající osobu (nabyvatele).

Co se týče pokračování v poskytování zdravotnických služeb, v případě smrti poskytovatele zdravotnických služeb je způsobilou osobou jiná fyzická nebo právnická osoba, jestliže je oprávněna užívat zdravotnické zařízení, v němž poskytoval zdravotní služby zemřelý poskytovatel. Další podmínky přechodu práv a povinností stanoví zákon o zdravotních službách.

Úmysl pokračovat v živnosti nebo poskytování zdravotnických služeb musí být doručen příslušnému správnímu orgánu. V případě pokračování v živnosti živnostenskému úřadu ve lhůtě 3 měsíců ode dne úmrtí podnikatele. V případě pokračování v poskytování zdravotnických služeb je lhůta 15 dnů ode dne úmrtí poskytovatele (jinak pracovněprávní vztah zaniká).

Shrneme-li si danou situaci, tak oprávněné osoby, které by se mohly stát zaměstnavatelem, mají tříměsíční lhůtu od smrti zaměstnavatele k rozhodnutí, zda budou pokračovat v živnosti nebo poskytování zdravotnických služeb. Tím je posílena právní jistota zaměstnanců, kteří by po smrti zaměstnavatele byli v nejistotě ohledně dalšího trvání svého pracovněprávního vztahu. K zániku pracovněprávního vztahu dojde buď prohlášením oprávněné osoby, že v činnosti pokračovat nebude, nebo marným uplynutím lhůty.

Ostatní práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů, by přešla podle obecné úpravy občanského zákoníku na dědice po zemřelém zaměstnavateli, který byl fyzickou osobou.

Lze vyslovit souhlas s námětem *de lege ferenda*, podle něhož by pracovní poměr v případě smrti zaměstnavatele přecházel na dědice, ledaže by ze závažných důvodů byl vázán jen k osobě zaměstnavatele. Zaměstnanec by měl v takovém případě právo na náhradu škody, která mu tím vznikla.<sup>79</sup>

#### 1.4.2. Právní důvody přechodu dle zvláštních právních předpisů

Zvláštními právními předpisy, které upravují právní důvody přechodu práv a povinností jsou např. *občanský zákoník* – ten upravuje tyto případy převodu zaměstnavatele:

- koupě závodu,
- pacht závodu,
- přeměna právnické osoby:
  - fúze (*sloučení, splynutí*),
  - rozdělení (*sloučením, odštěpením, jiné způsoby rozdělení*).

Rozdělení sloučením, odštěpení a jiné způsoby rozdělení a koupě závodu a pacht závodu občanský zákoník výslovně považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 178 odst. 1, § 179 odst. 1, § 2175 odst. 2, § 2349 odst. 2). S účinností nového občanského zákoníku byla zrušena úprava převodu podniku (jeho samostatné organizační složky) na jiného na základě smlouvy o prodeji podniku a úprava nájmu podniku na základě smlouvy o nájmu podniku obsažená v původním obchodním zákoníku. Důvodová zpráva k občanskému zákoníku pak ohledně koupě a pachtu závodu (části závodu) stanoví, že dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (platná právní úprava toto nestanoví, říká to pouze důvodová zpráva, na rozdíl od dřívější právní úpravy prodeje podniku a nájmu podniku v obchodním

---

<sup>79</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1419.

zákoníku).<sup>80</sup> Předmětná úprava se obdobně použije na jiné převody vlastnického práva k závodu a na prodej nebo jiný převod části závodu tvořící samostatnou organizační složku (právní úprava občanského zákoníku ohledně přechodu je rozebrána níže v kapitole 1.4.2.1 *Důvody dle občanského zákoníku*).

Dalším právním předpisem je *zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů*<sup>81</sup> (dále jen „zákon o přeměnách“), který upravuje pět typů přeměn obchodních společností, jsou to:

- **fúze (sloučení, splynutí),**
- **rozdělení,**
- **převod jmění na společníka,**
- **změna právní formy.**

O zákoně o přeměnách v souvislosti se zkoumanou problematikou je pojednáno níže v kapitole 1.4.2.2 *Ostatní důvody přechodu*.

#### **1.4.2.1. Důvody dle občanského zákoníku**

##### **1.4.2.1.1. Koupě závodu**

V souvislosti zejména s koupí závodu a pachtem závodu je třeba nejprve vymezit pojem **obchodního závodu** (zkráceně závodu). Obchodní závod je definován v § 502 občanského zákoníku (od 1. 1. 2014). Tato úprava nahrazuje dosavadní úpravu podniku v obchodním zákoníku.<sup>82</sup> Jedná se o *organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho podnikatelské činnosti*. Jmění je definováno v § 495 občanského zákoníku jako souhrn majetku a dluhů. Na rozdíl od závodu nebyly dle dřívější právní úpravy součástí podniku dluhy, které podnikateli vznikly v souvislosti s výkonem podnikatelské činnosti, neboť podnik byl chápán jako soubor aktiv (hmotné, nehmotné a osobní složky podnikání).

Součástí podniku byla dříve také osobní složka, která byla tvořena strukturou a kvalifikací zaměstnanců. Zaměstnanci byli imanentní součástí podniku. Docházelo-li k dispozicím s podnikem, měla tato skutečnost za následek i změnu v osobě zaměstnavatele. Výslovně tuto problematiku upravoval obchodní zákoník ve vazbě na smlouvu o prodeji podniku, podle něhož práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům podniku přecházely z prodávajícího na kupujícího (obdobně nájem podniku).

---

<sup>80</sup> Důvodová zpráva k *zákonu č. 89/2012 Sb. ze dne 22. března 2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů*. 3. 2. 2012.

<sup>81</sup> *Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů*.

<sup>82</sup> *Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů*.

Podle právní úpravy obsažené v občanském zákoníku není nyní osobní složka součástí obchodního závodu. Zaměstnanci netvoří imanentní součást závodu a je-li se závodem disponováno, musí právní úprava výslovně řešit důsledky dispozice na pracovněprávní vztahy zaměstnanců příslušejících k závodu.

Další změnou, kterou nová právní úprava přináší, je skutečnost, že podnikatel může mít více závodů (dříve koncept jednotnosti podniku – tzn. podnikatel i bez ohledu na počet svých podnikatelských aktivit měl vždy pouze jeden jediný podnik). Tyto závody budou odlišeny na základě subjektivního hlediska, vůlí podnikatele. V případě pochybností se uplatní § 502 věta druhá občanského zákoníku, v němž je zakotvena vyvratitelná právní domněnka, že závod vytváří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu. Význam přípustnosti více závodů spočívá zejména v tom, že podnikatel může disponovat jen s jedním z nich, což s sebou přináší problém identifikace zaměstnanců, kteří by měli přejít k novému zaměstnavateli.

Obchodní závod se může vnitřně dělit na **pobočky**. Každá z *poboček je částí závodu, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost a o které podnikatel rozhodl, že bude pobočkou* (§ 503 odst. 1 občanského zákoníku). Aby část závodu byla pobočkou, musí vykazovat hospodářskou a funkční samostatnost danou především schopností být oddělitelná od ostatních částí závodu (musí vykazovat samostatný hospodářsko-ekonomický účel) a jednak musí podnikatel rozhodnout o tom, že daná část závodu bude pobočkou. Pokud podnikatel zamýšlí s vytvořením pobočky spojit i další právní důsledky, je nezbytné, aby pobočku nechal zapsat do obchodního rejstříku. Pobočka zapsaná do obchodního rejstříku z vůle podnikatele se stává odštěpným závodem ve smyslu § 503 odst. 2 občanského zákoníku. Obdobné postavení má i jiná organizační složka zapsaná do obchodního rejstříku na základě požadavku, který vznáší samostatný právní předpis. Obchodní závod je věcí v právním smyslu, a to věcí hromadnou. Podnikatel má ke svému závodu vlastnické právo se všemi důsledky z toho plynoucími.<sup>83</sup>

**Koupě závodu** nyní nepředstavuje samostatný smluvní typ (dříve smlouva o prodeji podniku), spadá pod koupi jako takovou. Na koupi závodu se tedy vztahují obecná ustanovení občanského zákoníku o koupi (§ 2079 – 2084), pokud ze zvláštních ustanovení občanského zákoníku (pododdíl šestý - § 2175 – 2183) neplyne něco jiného.

Jak je naznačeno výše, koupě závodu občanský zákoník výslovně považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Autorka souhlasí s názorem, že nová právní úprava obsažená v občanském zákoníku měla využít zmocnění daného v § 338 odst. 1 zákoníku práce a

---

<sup>83</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 39-41.

prohlásit, že při koupi závodu dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tak by se úprava obsažená v občanském zákoníku přihlásila k zákoníkem práce předvídaným speciálním právním úpravám. Zákonodárce naproti tomu užitou formulací odkázal na § 338 odst. 2 zákoníku práce, v němž jsou specifikovány důsledky převodu činnosti zaměstnavatele. Ovšem důsledky prohlášení koupě podniku za převod činnosti zaměstnavatele jsou totožné s těmi, jaké by vyplývaly z § 338 odst. 1 zákoníku práce, tzn. jaké by vyplývaly z prohlášení, že při koupi závodu dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Při prodeji závodu tedy **dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele**. Při koupi závodu budou ke kupujícímu (přejímajícímu zaměstnavateli) převedeni všichni zaměstnanci, kteří činnost v rámci závodu realizují. Kupující vstupuje do pozice prodávajícího (původního zaměstnavatele).<sup>84</sup>

Co se týče **vymezení okruhu zaměstnanců**, kterých se bude převod týkat (kteří by měli být převedeni), tak pokud dojde k převodu závodu jako celku, nebude identifikace dotčených zaměstnanců činit větší potíže. Jejich okruh bude dán vztahem mezi závodem a činností v něm realizovanou a zaměstnanci, kteří ji uskutečňují. Rozhodujícím kritériem je tedy druh práce, kterou jednotliví zaměstnanci vykonávají ve vztahu k obsahu činnosti, kterou zaměstnavatel v závodě, který se stal předmětem koupě, uskutečňuje. Je třeba, aby dotčení zaměstnanci byli k danému předmětu činnosti zaměstnavatele přiděleni.

Pokud ovšem dojde k prodeji pouze jednoho z více závodů, které patří jednomu podnikateli, nebo pouze části závodu, situace bude složitější. Rozhodující bude opět vazba mezi závodem (částí závodu), činností realizovanou v tomto závodě (částí závodu) a zaměstnanci, kteří jsou k výkonu této činnosti přiděleni (viz např. rozhodnutí SDEU ve věci *Botzen*<sup>85</sup>).

Tento problém by mohla alespoň částečně vyřešit specifikace okruhu dotčených zaměstnanců ve smlouvě o koupi závodu nebo pořízení zápisu o předání závodu (u pachtu závodu se zápis pořizuje pouze fakultativně), v němž by jednotliví zaměstnanci byli jmenovitě uvedeni. Z tohoto hlediska se jeví jako užitečné to, aby ještě před uzavřením smlouvy v negociační fázi poskytl prodávající kupujícímu všechny potřebné informace ohledně závodu, včetně informace o potencionálních zaměstnancích, které by měl kupující převzít (včetně např. jejich pracovních a mzdových podmínek, které bude muset nový zaměstnavatel dodržet i po převodu – tj. informace ohledně pracovněprávních aspektů transakce).

---

<sup>84</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 41-42.

<sup>85</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Botzen* ze dne 7. 2. 1985, C-186/83.



V poslední době se stále více doporučuje, aby převodce a nabyvatel přijali podrobnou smluvní úpravu či úpravu v příslušném právním jednání či aktu řízení, kde budou kromě specifikace okruhu dotčených zaměstnanců upraveny i další otázky týkající se převodu. Jde např. o způsobilost přejímajícího zaměstnavatele – doložení příslušných povolení, splnění informační a projednací povinnosti dle § 339 zákoníku práce, předání osobních spisů, mzdových listů, archivaci personální a mzdové agendy, kdo, co, odkdy platí zaměstnancům dotčeným přechodem, kdo platí nevyčerpanou dovolenou, nakládání se svěřenými věcmi, dokončení personálních řízení, vliv na povinnost splnit povinný podíl dle § 81 *zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*<sup>86</sup> (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), odpracované hodiny před a po fúzi (platí princip sčítání hodin před i po fúzi – viz zákon o zaměstnanosti), pracovní způsobilosti zaměstnanců dotčených převodem, informace, kdo je poskytovatel pracovnělékařských služeb, došetření pracovních úrazů či nemocí z povolání, převzetí vedených soudních nebo správních sporů se zaměstnanci nebo vůči nim, potvrzení o zaměstnání atd.<sup>87</sup>

Stejná pravidla budou aplikována i při jiných převodech vlastnického práva k závodu (§ 2183). Jde např. o směnu (§ 2184 a násl. občanského zákoníku), darování (§ 2055 a násl. občanského zákoníku), zdědění závodu (§ 1479 a násl. občanského zákoníku) nebo nepeněžitý vklad do obchodní korporace [§ 15 a § 21 *zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů*].<sup>88</sup> Zároveň stejná pravidla se uplatní při **převodu části závodu tvořící samostatnou organizační složku** (§ 2183). Pod pojmem samostatná organizační složka je nutné rozumět takovou část závodu, která vyhovuje všem podmínkám pobočky (ve smyslu § 503 odst. 1 – vykazuje dostatečnou hospodářskou a funkční samostatnost, aby mohla být přesně identifikována). Problematické může být při převodu určení zaměstnanců, kteří budou přecházet k nabyvateli. Rozhodující bude vazba mezi činností, pro kterou je část závodu (pobočka) vymezena, a činností, ke které jsou daní zaměstnanci přiděleni (viz výše).<sup>89</sup>

---

<sup>86</sup> *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>87</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0, s. 1008-1009.

<sup>88</sup> *Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>89</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele.* 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 44.

#### **1.4.2.1.2. Pacht závodu**

**Pacht závodu** (dříve smlouva o nájmu podniku). Na pacht závodu se aplikují obecná ustanovení o pachtu (§ 2332 – 2344 občanského zákoníku), pokud zvláštní ustanovení nestanoví jinak (pododdíl třetí - § 2349 – 2357 občanského zákoníku).

Pachtem závodu přenechává propachtovatel právo užívat a požívat závod způsobem a v rozsahu, v jakém je toho třeba k řádnému provozování závodu, a pachtýř se zavazuje za pacht hradit pachtovné. Pachtýřem musí být vždy podnikatel, který disponuje příslušným podnikatelským oprávněním odpovídajícím činnosti, která je v závodě vykonávána. Tato skutečnost vyplývá z toho, že závazek pachtýře obsahuje i závazek závod užívat a požívat způsobem a v rozsahu, v jakém je toho třeba k řádnému provozování závodu, a že změnit činnost provozovanou v závodě může pachtýř pouze, pokud to bylo výslovně ujednáno mezi ním a propachtovatelem (§ 2349 odst. 1 občanského zákoníku). Toto ustanovení souvisí s ustanovením § 338 odst. 3 zákoníku práce, kde se hovoří, že přejímající zaměstnavatel je povinen pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele.

I v tomto případě občanský zákoník pacht závodu považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Závěry, které byly učiněny v souvislosti s úpravou koupě závodu, se aplikují rovněž na pacht závodu (např. dochází k přechodu práv a povinností zaměstnanců, kteří vykonávají činnost pro propachtovatele ve vztahu k závodě, jenž je předmětem pachtu).

V souvislosti s přechodem je třeba upozornit na důležitou věc, a sice že pokud dojde k pachtu na dobu určitou, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude mít sice omezený časový charakter, ale vůči pachtýři a propachtovateli se uplatní stejné povinnosti související s přechodem (např. povinnost informační a projednací nebo možnost výpovědi ze strany zaměstnanců, pokud nebudou s přechodem souhlasit), jako kdyby šlo o obchodní operaci nevratnou.<sup>90</sup>

Je třeba zopakovat, jako u koupě závodu, že **určení skupiny zaměstnanců**, kteří mají přejít k novému zaměstnavateli, bude dáno jejich organizováním ve vztahu k závodě, jež je předmětem pachtu, **rozhodující bude vztah mezi předmětem práce dotčených zaměstnanců a činností realizovanou v propachtovaném závodě.**

**Zánik pachtu.** Vzhledem k tomu, že právní úprava nehovoří o právních důsledcích pro zaměstnance propachtovaného závodu, kteří přešli k pachtýři, lze se domnívat, že se zánikem pachtu práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů dotčené skupiny zaměstnanců přecházejí zpět na pronajímatele – propachtovatele (právní úprava nájmu podniku toto

---

<sup>90</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 46.

výslovně stanovila). Zcela jistě i v tomto případě je na pořadu dne informační a projednací povinnost propachtovatele i pachtýře, protože se zánikem pachtu je třeba spojovat důsledky odpovídající převodu činnosti zaměstnavatele (a také protože smlouva o pachtu může po dobu své účinnosti doznat řady změn, které nebyly zaměstnancům známy na začátku pachtu, kdy propachtovatel i pachtýř vůči přecházejícím zaměstnancům informační a projednací povinnost splnili).<sup>91</sup>

Je třeba zdůraznit, že česká právní úprava odráží institut přechodu práv a povinností právě zejména ve vazbě na koupi závodu a pacht závodu, neboť směrnice o přechodu, kterou zákoník práce implementuje, směřuje zejména k zachování práv v případě převodu závodů nebo jejich části.

#### **1.4.2.1.3. Přeměny právnických osob**

Obecná ustanovení o přeměnách právnických osob obsahuje občanský zákoník v § 174 a násl. Jak je výše zmíněno v kapitole 1.4.2 *Právní důvody přechodu dle zvláštních právních předpisů*, právní úprava považuje fúze a rozdělení za převod činnosti zaměstnavatele. V důsledku toho dochází k přechodu dotčených zaměstnanců na nástupnickou právnickou osobu. Při změně právní formy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nedochází.

U **fúze** občanský zákoník rozlišuje sloučení a splynutí. **Sloučení** je ve smyslu § 178 odst. 2 případ, kde nejméně jedna ze zúčastněných osob zaniká a práva a povinnosti zanikajících osob přecházejí na jedinou ze zúčastněných osob jako na osobu nástupnickou (§ 178 odst. 2). **Splynutí** je případ, kdy zanikají všechny zúčastněné osoby a na jejich místě vzniká nová nástupnická právnická osoba (§ 178 odst. 3).

Práva a povinnosti zanikajících osob přecházejí na osobu nástupnickou.

Co se týče fúze, tak identifikace okruhu přecházejících zaměstnanců v praxi nebude pravděpodobně činit takové problémy, jako je tomu u koupě a pachtu závodu. Rozhodující bude vazba mezi zaměstnanci a těmi právnickými osobami, které v důsledku fúze zanikají, tedy zda zaměstnanec náležel zanikající právnické osobě, jako svému zaměstnavateli.

U **rozdělení** rozlišuje občanský zákoník *rozdělení rozštěpením*, kdy dochází k založení nových právnických osob, přičemž jsou-li na rozdělení právnické osoby zúčastněny již osoby existující, jde o *rozštěpení sloučením*, zatímco mají-li nástupnické osoby rozdělením teprve vzniknout, jedná se o *rozštěpení založením nových právnických osob*. Další formou rozdělení

---

<sup>91</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 47.

je **odštěpení**, kterým se rozumí to, že rozdělovaná osoba nezaniká, ale vyčleněná část jejich práv a povinností přechází na existující nebo nově založenou nástupnickou osobu. Všechny uvedené způsoby se také mohou kombinovat.

Co se týče přechodu zaměstnanců, tak v případě rozdělení je třeba určit, kteří zaměstnanci zanikající právnické osoby se stanou zaměstnanci jednotlivých nástupnických osob. Podle občanského zákoníku o této skutečnosti rozhodne ten orgán právnické osoby, který je příslušný k přijetí rozhodnutí o přeměně právnické osoby (§ 180). Tato úprava odpovídá právní úpravě v § 341 odst. 1 a 2 zákoníku práce, podle nichž orgán, který rozhodl o zrušení zaměstnavatele rozdělením, *určí*, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přijímá od dosavadního zaměstnavatele zaměstnance (který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele).<sup>92</sup>

Určité nejasnosti panují v případě přeměn právnických osob ohledně toho, kdo uspokojí nároky zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy do dne přechodu zanikly. U fúzí občanský zákoník jasně stanoví, že práva a povinnosti zanikajících osob přecházejí na osobu nástupnickou (zcela jistě se tím rozumí i nároky zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztah ke dni přechodu zanikl), tudíž zde problémy nebudou. Ovšem v případě rozdělení právnické osoby občanský zákoník pouze stanoví, že příslušný orgán určí, kteří zaměstnanci přecházejí ke které právnické osobě, a už nikoli která právnická osoba uspokojí nároky zaměstnanců, kteří ke dni přechodu již nejsou v pracovněprávním vztahu vůči rozdělované společnosti. Podle názoru autorky tak musí učinit příslušný orgán současně s určením, kam přejdou zaměstnanci rozdělované společnosti (také § 341 odst. 2 zákoníku práce).

#### ***1.4.2.2. Ostatní důvody přechodu***

Dalším právním předpisem týkajícím se problematiky přechodu je ***zákon o přeměnách***, který upravuje přeměny obchodních společností, a to **a) fúzi (sloučení, splynutí), b) rozdělení, c) převod jmění na společníka a d) změnu právní formy**.

Právní úprava přeměn obchodních korporací je speciální ve vztahu k obecné právní úpravě přeměn právnických osob v občanském zákoníku. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je také důsledkem fúzí a jiných přeměn obchodních korporací.

Přeměna obchodní společnosti nebo družstva je možná i v případě, že probíhá insolvenční řízení nebo v případě, že bylo vydáno rozhodnutí o úpadku. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u přeměn společností dochází při splnění stanovených

---

<sup>92</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 49.

podmínek dle § 338 zákoníku práce, zákon o přeměnách právní úpravu přechodu výslovně neobsahuje.

**Fúze** může být uskutečněna sloučením nebo splynutím a může mít podobu vnitrostátní nebo přeshraniční fúze.

**Rozštěpením** (forma **rozdělení**) rozdělovaná společnost zaniká. Jméno společnosti včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů přechází na jednu nebo více nástupnických společností a její společníci se stávají společníky jedné nebo více nástupnických společností. **Odštěpením** (forma rozdělení) rozdělovaná společnost nezaniká, ale vyčleněná část jejího jmění (včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů) přechází na existující nebo vznikající jednu nebo více nástupnických společností a její společníci se stávají společníky jedné nebo více nástupnických společností. Výše uvedené platí i o družstvech. Je třeba zdůraznit, že i když zákon o přeměnách o přechodu zaměstnanců výslovně nehovoří, **projekt rozdělení musí obsahovat určení, kteří zaměstnanci zanikající nebo rozdělované společnosti se stávají zaměstnanci nástupnické nebo nástupnických společností** nebo zůstávají zaměstnanci rozdělované společnosti při odštěpení [§ 250 písm. h)] a zcela jistě také určení, které nástupnické společnosti jsou povinny uspokojit nároky zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy do dne přechodu zanikly [tohoto se týká § 250 písm. i) – tj. určení, jaký majetek a jaké dluhy přecházejí na nástupnickou nebo jednotlivé nástupnické společnosti nebo družstva nebo zůstávají rozdělované společnosti nebo družstvu při odštěpení].

Za podmínek stanovených u jednotlivých forem obchodních společností mohou společníci nebo příslušný orgán rozhodnout, že se společnost zrušuje bez likvidace a **jmění převezme jeden přejímající společník** (nelze u družstva).

**Změnou právní formy** společnost nezaniká ani nepřechází její jmění na právního nástupce, pouze se mění její vnitřní právní poměry a právní postavení jejích společníků. V tomto případě se nejedná o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Pro úplnost je třeba uvést, že k přechodu dochází také v případě **přeshraničního převodu jmění** dle § 359a zákona o přeměnách.

Zákon o přeměnách se také použije u přeměn školské právnické osoby (viz **zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů**<sup>93</sup>), u založení evropské společnosti fúzí (viz **zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, ve znění pozdějších předpisů**<sup>94</sup>) a v určitých

---

<sup>93</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>94</sup> Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, ve znění pozdějších předpisů.

případech u investičních společností a investičních fondů (viz *zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů*<sup>95</sup>).

Přeměny zaměstnavatelů fúzí či rozdělením mohou mít rovněž vliv na povinnost splnit povinný podíl dle *zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*.<sup>96</sup>

Vzhledem k tomu, že zákon o přeměnách nestanoví výslovně, v jakých případech přeměn obchodních společností dochází k přechodu, autorka se domnívá, že bude mnohdy obtížné určit, zda transakce v konkrétním případě bude naplňovat znaky převodu dle § 338 odst. 2 zákoníku práce, a tudíž zda důsledkem za dané situace bude přechod zaměstnanců na nového zaměstnavatele. Jako určitou pomůcku lze analogicky využít právní úpravu přeměn právnických osob v občanském zákoníku, který stanoví, že fúze a rozdělení se považují za převod činnosti zaměstnavatele. Tuto právní úpravu v občanském zákoníku ovšem bude možné použít jen částečně a pouze u některých přeměn právnických osob.

Dalším právním předpisem využívajícím odkazu na právní úpravu přechodu v zákoníku práce je *zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů*<sup>97</sup> (dále jen „insolvenční zákon“), podle něhož platí, že v případě zpeněžení dlužníka podniku (závodu) jedinou smlouvou přecházejí na nabyvatele práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům dlužníka podniku (závodu), s výjimkou pracovněprávních nároků vzniklých do účinnosti smlouvy (§ 291 insolvenčního zákona). Jedná se o přechod **tzv. holého pracovněprávního vztahu**<sup>98</sup> (v souladu s čl. 5 odst. 2 písm. a) směrnice o přechodu – tomu odpovídající rozhodnutí SDEU ve věci *Abels*<sup>99</sup> nebo *Danmols Inventar*<sup>100</sup>). Nabyvatel tedy přebírá pouze právo a povinnost převzatým zaměstnancům přidělovat práci, kterou jsou povinni konat na základě pracovního poměru (popř. jiného pracovněprávního vztahu), a uspokojovat jejich nároky, které vznikly až po účinnosti smlouvy. Nároky zaměstnavatele vůči zaměstnancům může zaměstnavatel uplatňovat také jen tehdy, jestliže vznikly po účinnosti smlouvy.

Nároky vzniklé dosavadnímu zaměstnavateli (úpadci) proti jeho zaměstnancům patří do majetkové podstaty. Zaměstnanci, kteří mají vůči zaměstnavateli (úpadci) peněžité nároky, jsou jeho věřiteli, tyto nároky mohou být stejně jako nároky jiných věřitelů uspokojeny jen v rámci insolvenčního řízení, jinak by byla porušena zásada poměrného uspokojení všech věřitelů z úpadcova majetku. Pracovněprávní pohledávky dlužníkůvých zaměstnanců

<sup>95</sup> *Zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>96</sup> *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>97</sup> *Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>98</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1388.

<sup>99</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Abels* ze dne 7. 2. 1985, C-135/83.

<sup>100</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Danmols Inventar* ze dne 11. 7. 1985, C-105/84.

insolvenční zákon označuje jako pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou. Takové pohledávky je nutno uplatnit přímo vůči insolvenčnímu správci, nebo dlužníkovi (v určitých případech). Tyto pohledávky je možno uspokojovat kdykoli v průběhu insolvenčního řízení.

Dále je možno zmínit *zákon č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů*,<sup>101</sup> který ve vazbě na nabytí vlastnictví k vydraženému podniku uvádí, že jde-li o podnik, který je předmětem dražby, přecházejí na vydražitele všechna práva a závazky, včetně práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Další důvody přechodu jsou upraveny např. *zákonem č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů*<sup>102</sup> (kde zaměstnavatelem je státní podnik), *zákonem č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů*,<sup>103</sup> *zákonem č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů*<sup>104</sup> (dále jen „zákon o převodu majetku státu“). V některých případech je přechod stanoven zvláštními právními předpisy v souvislosti se zrušováním a zřizováním některých právnických osob. Jedná se o osoby, které jsou zřizovány zákonem [např. *zákon č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů (zákon o Státním zemědělském intervenčním fondu), ve znění pozdějších předpisů*<sup>105</sup>].

### 1.4.3. Důvody přechodu při změně poskytování služeb

Důvody přechodu při *tzv. změně poskytování služeb* (termín převzat z britské právní úpravy zkoumané problematiky – *tzv. service provision change*) nejsou zvláštními právními důvody pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nýbrž spadají pod obecnou právní úpravu převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Nicméně pro jejich důležitost a problematičnost v praxi je jim věnována samostatná kapitola.

Zákoník práce definuje v § 338 odst. 3 činnost a úkoly zaměstnavatele, které jsou předmětem převodu, velice široce, tudíž tato obecná právní úprava přechodu se aplikuje také na případy změny poskytování služeb (i když se jedná o obchodně – právní vztahy), které zahrnují

- *outsourcing*,
- *insourcing a*

---

<sup>101</sup> *Zákon č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>102</sup> *Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>103</sup> *Zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>104</sup> *Zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>105</sup> *Zákon č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů (zákon o Státním zemědělském intervenčním fondu), ve znění pozdějších předpisů.*

- **změnu dodavatele.**

**Outsourcingem** se rozumí zajištění určité činnosti jinou, externí společností („pronájem externích zdrojů“).<sup>106</sup> Činnost pak nadále nezajišťují vlastní zaměstnanci zaměstnavatele, nýbrž ji vykonává třetí subjekt. Typickými příklady jsou úklid, údržba, doprava apod. Účelem přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o zavedení outsourcingu je soustředění se na vlastní předmět podnikání (činnosti) a snížení vlastních (zejména mzdových) nákladů.

*Příklad: Větší obchodní korporace se rozhodla nezajišťovat úklid a údržbu prostor firmy vlastním hospodářským oddělením (vlastními zaměstnanci), které zajišťovalo podpůrné technické a údržbářské práce, ale že bude tyto podpůrné činnosti outsourcovat na jinou společnost. To provedla obchodní smlouvou s tím, že úklid bude zajišťovat společnost B (uklizečská firma), jejíž hlavní specializací je právě kompletní zajištění úklidu a údržby kancelářských prostor. V souladu s § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce na společnost B v den účinnosti obchodní smlouvy, jejímž předmětem je outsourcing předmětných činností, přešlo všech 10 zaměstnanců společnosti A.*

**Insourcing** je opak outsourcingu. Prakticky se jedná o „začlenění“ nebo „včlenění“. Jde o případ, kdy se původně externě zajišťované služby a činnosti začlení zpět (dovnitř) do organizace. Tj. určitá služba je poskytována určitému subjektu jiným subjektem a následně se příjemce služby rozhodne, že napříště si danou službu bude zajišťovat sám svými zaměstnanci, a s dosavadním poskytovatelem služby smlouvu ukončí. Účelem přijetí takového rozhodnutí obchodní firmy je např. snížení nákladů, složitá spolupráce s externím dodavatelem, který službu dosud zajišťoval apod.

*Příklad: V předchozím případě by insourcing znamenal, že by si firma A úklidové a údržbářské práce vzala zpět a nadále je vykonávala sama. Zaměstnanci společnosti B, která prováděla údržbářské a úklidové práce na základě outsourcingu, přejdou dnem ukončení obchodní smlouvy mezi společnostmi A a B na nového zaměstnavatele – společnost A.*

Výklad pojmu **změna dodavatele (tzv. second generation contracting)** pro účely přechodu práv a povinností není jednoduchou záležitostí. Vysvětlíme si ji na příkladu.

*Příklad: Společnost A má uzavřenou smlouvu na poskytování úklidových a údržbářských služeb se společností B. Ve výběrovém řízení, které vyhlásila společnost A na nového dodavatele s cílem pokusit se najít co nejvýhodnějšího smluvního partnera, vyjde vítězně společnost C, která nastoupí jako nový dodavatel úklidových a údržbářských služeb*

---

<sup>106</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 28.



*namísto společnosti B. Tato společnost C má svůj předmět činnosti, majetek a vlastní zaměstnance, je samostatným subjektem. K přechodu práv a povinností dojde i v tomto případě. Zaměstnanci společnosti B, kteří dosud poskytovali uvedené služby (úklidové a údržbářské), přejdou dnem uzavření (účinnosti) obchodní smlouvy mezi společností A a společností C k novému zaměstnavateli, kterým je společnost C. Jde o unikátní situaci zejména z toho důvodu, že mezi společností B a společností C žádný smluvní vztah není. Jedná se o dva dvoustranné vztahy (společnost A a B, společnost A a C), nikoli o vztah trojstranný. Zákoník práce stanoví obligatorní přechod práv a povinností, ačkoli „zastřešující“ smluvní vztah mezi původním a novým dodavatelem zde neexistuje.*

Případ změny dodavatele lze shrnout tak, že společnost A, které poskytuje služby dodavatel B, ukončí smlouvu s touto společností a uzavře smlouvu novou s dodavatelem C. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde ze společnosti B na společnost C, i když mezi nimi žádný smluvní vztah neexistoval.

Takto široce pojatá koncepce přechodu, jak vyplývá z právní úpravy v zákoníku práce, může v praxi přinášet mnoho problémů. Široká aplikovatelnost přechodu na jednu stranu nahrává ochraně pracovněprávního vztahu zaměstnance jako slabší smluvní strany (koncept *flexibilitoty* – prvek **ochrany**). Ovšem na druhou stranu tato právní úprava přináší nejistotu pro obchodní společnosti, pro které je velice obtížné určit, zda daná obchodní transakce bude spadat pod režim přechodu dle zákoníku práce, či ne. Předmětné společnosti se tak snadno mohou svým jednáním dostat do rozporu se zákonem, když se budou chybně domnívat, že k přechodu dojde nemá.

Je nutno poznamenat, že v důsledku koncepce přechodu nastavené zákoníkem práce bude v případech změn dodavatelů docházet k tzv. „koloběhu dodavatelů“, kdy jednotliví zaměstnanci dotčení přechodem práv a povinností budou kolovat od jednoho zaměstnavatele ke druhému. Zatímco poskytovatelé služeb se budou v čase měnit, zaměstnanci budou zůstávat. Tento koncept ovšem potlačuje osobní stránku pracovněprávního vztahu.<sup>107</sup>

Předmětná úprava zákoníku práce přináší další problémy, k některým z nich viz níže.

Autorka se ztotožňuje s názorem, že v praxi velkým problémem je otázka přechodu u zaměstnanců, kteří mohli být důvodem (např. pro špatný výkon práce) pro změnu dodavatele. V důsledku přechodu zaměstnanců původního dodavatele na nového, kterého si objednatel vybral, zaměstnanci původního dodavatele setrvávají na svých místech i u dodavatele nového,

---

<sup>107</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 30.

tudíž změna dodavatele postrádá pro objednatele význam.<sup>108</sup> Určitým východiskem z této situace (které se v praxi běžně děje) může být ujednání ve smlouvě o poskytování služeb s dodavatelem v tom smyslu, že si objednatel vymíní, aby výkon předmětné činnosti (poskytování objednané služby) prováděli určití konkrétní zaměstnanci dodavatele, nebo naopak trvá na tom, aby dodavatel určité své konkrétní zaměstnance u objednatele k výkonu předmětné činnosti nenasadil. Tuto poznámku autorka považuje za vhodné uvést, i když se jedná o řešení mimo pracovněprávní sféru.

Další problém, který může vzniknout při aplikaci právní úpravy přechodu na případy změny dodavatele, je praktického charakteru. V případě změny dodavatele neexistuje vztah mezi původním a novým dodavatelem. Je tedy otázkou, kdo bude novému dodavateli předávat významné dokumenty jako pracovní smlouvy přecházejících zaměstnanců, kolektivní smlouvy apod. Původnímu dodavateli zákon neukládá žádnou povinnost součinnosti a s ohledem na konkurenční povahu těchto subjektů nelze brát jejich spolupráci jako samozřejmost. Tato povinnost pak nejspíš zůstane na zaměstnanci, v jehož zájmu je tyto dokumenty předložit. Nový dodavatel si ovšem nebude moci být jist tím, že mu zaměstnanec předal kompletní smlouvu včetně všech dodatků. Nový zaměstnavatel se třeba ani nedozví o nastaveném standardu pracovních podmínek zaměstnance, a v důsledku toho ho nebude moci dodržet. Řešením této záležitosti by mohlo být stanovení povinnosti původního dodavatele k součinnosti s novým dodavatelem, a to smluvně mezi novým dodavatelem a příjemcem služeb nebo zákonem.<sup>109</sup>

Nemalý problém může pro nového dodavatele nastat, když bude řešit otázku počtu zaměstnanců, kteří by k němu měli v důsledku přechodu práv a povinností přejít. Nový dodavatel, i když si udělá odhad, kolik zaměstnanců bylo třeba na danou převáděnou činnost, nemůže vědět, zda byli na tuto činnost výlučně vyhrazeni (a tudíž budou převedeni), nebo zda je původní zaměstnavatel využíval i při jiných dodávkách služeb nebo pro jiné činnosti. Předchozí dodavatel (původní zaměstnavatel) mu totiž potřebné informace ohledně zaměstnanců nemusí poskytnout. Ale i kdyby předchozí dodavatel potřebnou součinnost poskytl, nový dodavatel i tak nebude do poslední chvíle vědět, kolik zaměstnanců k němu přejde, protože nebude znát počet zaměstnanců, kteří dají v souvislosti s přechodem výpověď

---

<sup>108</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 51.

<sup>109</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 32.

dle § 51a zákoníku práce. Zaměstnanci dotčení přechodem, pokud si nepřejí přejít k novému zaměstnavateli, mohou dát výpověď až těsně před okamžikem přechodu.<sup>110</sup>

Další otázkou pro nového dodavatele bude kalkulace příjmů a výdajů. Při rozhodování, zda do nového smluvního vztahu vstoupí, bude pro něj jednou z rozhodujících otázek otázka ziskovosti. Pokud předchozí dodavatel neposkytne nutnou součinnost, odpověď na tuto otázku bude muset nový dodavatel založit pouze na odhadech, protože nebude znát výdajovou stránku předmětné transakce. Např. nebude vědět jaké mzdy, další výhody a pracovní podmínky bude muset poskytovat přecházejícím zaměstnancům, kterým musí být dle zákona jejich stávající podmínky po přechodu zachovány v nezměněné podobě.<sup>111</sup>

Věcí, nad kterou je třeba se pozastavit v souvislosti se změnou dodavatele, je nežádoucí nárůst zaměstnanců nového dodavatele v důsledku přechodu. Převedené zaměstnance nový dodavatel propustit nemůže, protože by se jednalo o výpověď v souvislosti s přechodem, a tudíž neplatnou. Novému dodavateli tedy nebude zbývat nic jiného, než propustit své stávající zaměstnance, a to z důvodu organizačních změn. Nový dodavatel se tedy bude muset „zbavit“ zaměstnanců, s kterými pracuje delší dobu, které zná, do kterých event. investoval nemalé finanční prostředky ohledně jejich vzdělání, kvalifikace či rozvoje nebo pomocí nichž získal danou zakázku. Namísto těchto zaměstnanců nový dodavatel bude muset plnit novou zakázku s novými zaměstnanci, kteří požívají vyšší právní ochrany vůči propuštění a změně pracovních a mzdových podmínek a které si nevybral a ani nezná jejich kvalifikaci, znalosti, dovednosti či osobnostní kvality.

Další problémy vyvstávají v souvislosti s informační a projednací povinností. Např. stávající dodavatel má vůči svým zaměstnancům povinnost informovat ohledně okolností přechodu, ovšem tuto povinnost nebude moci splnit, protože potřebné informace mít nebude vzhledem k tomu, že nebude smluvní stranou předmětných jednání o změně dodavatele služby.

Vzhledem k množství problémů, které mohou nastat v důsledku široké koncepce přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jak vyplývá ze současné právní úpravy zákoníku práce, autorka *de lege ferenda* navrhuje zúžit definici důvodu přechodu a stanovit bližší podmínky pro aplikaci uvedené právní úpravy. K tomu více viz část 3. *Přechod*

---

<sup>110</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 33.

<sup>111</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 33.

*práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve Velké Británii a část 4. Některé úvahy de lege ferenda.*

Bližší k problematice změny poskytování služeb viz část 2. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změně zaměstnavatele z pohledu práva Evropské unie.*

## **1.5. Právní účinky přechodu práv a povinností**

### **1.5.1. Zachování práv zaměstnanců**

Organizační změny u zaměstnavatele většinou přesáhnou rámec firmy a zasáhnou do práv a nároků zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že jde o objektivní situace, které zaměstnanci neovlivňují, je nežádoucí, aby byli poškozeni a zkráceni na svých právech a nárocích, které stanoví zákoník práce a další pracovněprávní popř. jiné právní předpisy. Zákoník práce proto zaručuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele (§ 338 zákoníku práce) i s přihlédnutím k charakteru převáděné činnosti. Těžiště právní úpravy je v § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Nový zaměstnavatel (nabyvatel) pak musí zaměstnancům zajistit a poskytnout stejné pracovněprávní nároky, jaké měli u původního zaměstnavatele, pokud nejde o převáděnou činnost krátkodobé nebo jednorázové povahy. Tato povinnost zaměstnavatele znamená pro zaměstnance určitou jistotu a právní ochranu, z konceptu *flexijistoty* v pracovněprávních vztazích přichází do popředí prvek **jistoty (security)**.

Nutno zdůraznit, že prvek jistoty a ochrany lze spatřovat v samotném přechodu pracovních míst na nového zaměstnavatele (nabyvatele), k němuž přicházejí zaměstnanci původního zaměstnavatele (převodce), v zajištění stejných (rovnocenných) pracovních podmínek u nového zaměstnavatele (nabyvatele; viz níže), v povinnosti zaměstnavatelů k zajištění informovanosti ohledně přechodu a jeho důsledků (viz níže kapitulu 1.5.2 *Informační a projednací povinnost*), v možnosti skončení pracovního poměru při podstatném zhoršení pracovních podmínek (viz níže kapitulu 1.5.1.4 *Podstatná změna pracovních podmínek*) apod. *Automatický* přechod zase vyjadřuje **pružnost (flexibilitu)** tohoto konceptu.

Ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že *v případě převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo při převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Přejímající zaměstnavatel je tedy povinen zachovat převádným zaměstnancům práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu.* Nový zaměstnavatel nastupuje na místo předchozího

zaměstnavatele a přejímá veškerá práva a povinnosti, které vyplývají **z pracovněprávních vztahů existujících ke dni přechodu**. Za nezaniklý se dle Nejvyššího soudu ČR považuje i ten, u něž bylo v době přechodu sporné, zda byl platně rozvázn, či nikoliv. Na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy byly skončeny před okamžikem přechodu v rozporu se zákoníkem práce, se nahlíží, jako by byli stále u zaměstnavatele zaměstnání, a to bez ohledu na skutečnost, že je nový zaměstnavatel nepřevzal (viz např. rozhodnutí SDEU ve věci *Bork International*<sup>112</sup>).

Přechod se týká veškerých práv a povinností souvisejících s pracovněprávním vztahem. **Jedná se o veškerá práva převáděných zaměstnanců a povinnosti vůči nim vyplývající z pracovní smlouvy, pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to individuální i kolektivní povahy, včetně práv, která může zaměstnavatel jednostranně měnit či o nich jednostranně rozhodovat, tedy např. práv vyplývajících z vnitřního předpisu.** Konkrétně jako příklad lze jmenovat individuální nároky na odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání (viz např. *rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2911/2012 ze dne 4. 11. 2013*), sociální výhody poskytované přejímaným zaměstnancům (viz *rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2843/2006 ze dne 18. 9. 2007*), dohodnuté pracovní a mzdové podmínky (k možnosti jejich změny viz kapitolu *1.5.1.4 Podstatná změna pracovních podmínek*). Zvláštní kapitoly jsou věnovány přechodu práv a povinností z kolektivních smluv a z vnitřního předpisu.

Dle slov Nejvyššího soudu ČR je pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů charakteristické, že na přejímajícího zaměstnavatele přechází všechna práva a povinnosti, jež byly dosud (do dne přechodu práv a povinností) mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem založeny, včetně všech nároků mezi nimi případně vzniklých (splatných či nesplatných, popřípadě též budoucích, присouzených nebo dosud sporných a řešených v řízení před soudem).<sup>113</sup>

**Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne přechodu zanikly, zůstávají nedotčeny (pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak), jejich subjektem zůstává původní zaměstnavatel** (výjimku představuje např. zákon o převodu majetku státu, jestliže práva a povinnosti bývalých zaměstnanců souvisela s privatizovaným majetkem, nebo insolvenční zákon). Vyskytují se ojedinělé názory v právní praxi, a sice že pracovněprávní vztahy zaniklé do dne převodu nepřecházejí na nabyvatele, nicméně poškozený má právo na náhradu škody přímo

---

<sup>112</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Bork International* ze dne 15. 6. 1988, C-101/87.

<sup>113</sup> Rozhodnutí NS ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006.

vůči úrazové pojišťovně (v případech nároků na odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání).

Na nového zaměstnavatele přecházejí nejen práva a povinnosti z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, ale i všechny **neuspokojené nároky**, které vznikly mezi dosavadním zaměstnavatelem a zaměstnancem do dne převodu, včetně nároků pravomocně přiznaných rozhodnutím soudu (např. pokud zaměstnanec nenahradil zaměstnavateli škodu, za kterou odpovídá). Dále se bude jednat např. o mzdové nároky – nevyplatil-li zaměstnavatel zaměstnanci mzdu, náhradu mzdy za dovolenou, při překážkách v práci, náhradu škody, odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání atd.

#### ***1.5.1.1. Přechod práv a povinností z kolektivních smluv***

Podle § 338 odst. 2 část věty za středníkem zákoníku práce *na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z kolektivní smlouvy na dobu její účinnosti, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.*

Výše uvedenému ustanovení zákoníku práce odpovídá dikce čl. 3 odst. 3 směrnice o přechodu, tedy *nabyvatel je povinen dodržovat pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, a to až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy. Členské státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek, avšak s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok.*

Směrnice o přechodu nedefinuje co lze rozumět kolektivní smlouvou, zároveň žádný druh kolektivní smlouvy z přechodu nevyklučuje. Pro účely přechodu práv a povinností jsou významné nepochybně **kolektivní smlouvy podnikové i smlouvy vyššího stupně**.

Podnikové kolektivní smlouvy jsou podle zákoníku práce uzavřené mezi příslušnou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele a zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli, kolektivní smlouvy vyššího stupně se uzavírají pro větší počet zaměstnanců mezi příslušnou vyšší odborovou organizací nebo odborovými organizacemi a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů.

Zaměstnavatelé a odborové organizace vycházejí při přípravě a uzavírání kolektivních smluv zejména z ustanovení § 22 až 29 zákoníku práce. Význam kolektivní smlouvy je zdůrazněn v § 23 odst. 1 zákoníku práce, neboť kolektivní smlouvě přísluší možnost odchylně upravit mzdová a další práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Předmětné ustanovení uvádí, že podnikovou kolektivní smlouvu mohou uzavírat zaměstnavatelé nebo několik zaměstnavatelů a odborová organizace nebo více odborových organizací působících u zaměstnavatele. Tato úprava zároveň umožňuje, aby strany mohly uzavřít případně i tzv.

skupinovou kolektivní smlouvu, například v uskupení podniků vlastnický propojených do koncernů.

Kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavírají organizace zaměstnavatelů a odborové organizace. Pro větší jasnost se odkazuje na § 16 odst. 2 *zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění zákona č. 300/1990 Sb.*,<sup>114</sup> aby bylo zřejmé, že se jedná o organizace, které byly založeny zejména k naplnění *úmluv Mezinárodní organizace práce č. 87/1948, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (sdělení č. 489/1990 Sb.)*<sup>115</sup> a č. 98/1949, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (sdělení č. 470/1990 Sb.)<sup>116</sup>. Zákoník práce zachovává princip, že kolektivní smlouva je uzavírána i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

V případě převodu činností zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo při převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli je přejímající zaměstnavatel povinen zachovat převádným zaměstnancům práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu. Tato povinnost se vztahuje i na práva a pracovní podmínky vyplývající z kolektivní smlouvy, **ačkoliv kolektivní smlouva může být uzavřena i na dobu neurčitou**. Neexistuje-li již odborová organizace jako účastník původní kolektivní smlouvy (např. přejdou zaměstnanci, kteří nejsou členy odborů) a u nabyvatele jiná odborová organizace nepůsobí, nemá přejímající zaměstnavatel možnost takovou smlouvu ani vypovědět, ani se dohodnout na její změně. Nabyvatel bude muset v takovém případě vůči převedeným zaměstnancům dodržovat kolektivní smlouvu uzavřenou u převodce, ačkoli vůči svým původním zaměstnancům nikoliv, a danou situaci nebude moci nijak ovlivnit (např. uzavřením nové kolektivní smlouvy). Také pokud sice u zaměstnavatele odborová organizace působí, ovšem nepodaří se vyjednat novou kolektivní smlouvu, nabyvatel by musel dodržovat takovou smlouvu po celou dobu jejího trvání. V případě konkurence více kolektivních smluv může dojít k ještě komplikovanějším situacím, které mají za následek nerovné zacházení se zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Z toho důvodu zákoník práce omezuje dobu, po kterou trvá povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy uzavřené původním zaměstnavatelem. Práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, **nejdéle však do konce**

---

<sup>114</sup> *Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>115</sup> *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87/1948 ze dne 9. července 1948, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (sdělení č. 489/1990 Sb.).*

<sup>116</sup> *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98/1949 ze dne 1. července 1949, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (sdělení č. 470/1990 Sb.).*

**následujícího kalendářního roku** (do zákoníku práce vloženo novelou č. 365/2011 Sb.<sup>117</sup>). Tato doba tedy nebude kratší než jeden rok, pokud v rámci této doby nedojde k dřívějšímu ukončení účinnosti této kolektivní smlouvy.

Cílem této právní úpravy je zcela jistě omezení nerovnosti vyplývající z rozdílných pracovních podmínek jednotlivých zaměstnanců. Dle důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb. má přijatá právní úprava vést k postupnému sjednocení práv a pracovních podmínek v rámci konkrétně stanoveného časového limitu a tudíž k zachování principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci téhož zaměstnavatele, přičemž zároveň mají být respektovány podmínky dodržení práv a povinností z kolektivní smlouvy.<sup>118</sup> Přijaté řešení tak má ve své podstatě představovat kompromis mezi zachováním práv a pracovních podmínek vyplývajících z kolektivních smluv, a mezi zásadou rovného zacházení se všemi zaměstnanci téhož zaměstnavatele.<sup>119</sup>

Pro přechod práv a povinností z kolektivních smluv je velmi zásadní **rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2843/2006 (C 5436) ze dne 18. 9. 2007**. V odůvodnění rozhodnutí se uvádí :

*„K základním právům a povinnostem vyplývajícím z pracovního poměru náleží zejména povinnost (a právo) zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu (plat), vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou, a tomu odpovídající povinnost (a právo) zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.*

*Dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, z povahy věci vyplývá, že uvedená práva a povinnosti přejímající zaměstnavatel (v souzeném případě organizační složka státu) přejímá v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u dosavadního zaměstnavatele (dosavadní organizační složky státu), tedy včetně mzdových a ostatních pracovněprávních nároků vyplývajících z “původního“ pracovního poměru; rozsah přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů je určován právy a povinnostmi, jež dosavadnímu zaměstnavateli (dosavadní organizační složce státu) vplynuly z pracovních poměrů k zaměstnancům, jichž se přechod týká. Okamžikem přechodu*

---

<sup>117</sup> Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>118</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. 29. 6. 2011.

<sup>119</sup> JIRKOVSKÁ, Kateřina. *Důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 zákoníku práce*. Praha, 2015. Rigorozní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, s. 61.



*práv a povinností z pracovněprávních vztahů (výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) totiž dochází – uvažováno z pohledu zaměstnance – jen ke změně v osobě zaměstnavatele (v organizační složce státu jednáající za stát – zaměstnavatele), zatímco samotný obsah pracovněprávního vztahu tím zůstává nedotčen [z hlediska obsahu pracovněprávního vztahu tu tedy platí stejný právní stav, jako kdyby ke změně v osobě zaměstnavatele (organizační složky státu) vůbec nedošlo].*

*Kolektivní smlouva je dvoustranným právním úkonem mezi odborovou organizací, jejímž jménem ji uzavírá zástupce příslušného odborového orgánu, a zaměstnavatelem, popř. organizací zaměstnavatelů, kterou se upravují individuální vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (zejména plnění poskytovaná zaměstnancům), kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (např. pracovní, mzdové a další podmínky týkající se celého kolektivu zaměstnanců nebo jeho části) a práva a povinnosti smluvních stran (tj. vymezení vztahů mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, popř. organizací zaměstnavatelů).*

*Obsahem pracovněprávního vztahu jsou nepochybně nároky, které vznikají z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům (normativní závazky). Přejímající zaměstnavatel (organizační složka státu) přebírá normativní závazky z kolektivní smlouvy ve stejné podobě (za stejných podmínek), v jaké by z kolektivní smlouvy vznikaly, kdyby k přechodu (výkonu) práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůbec nedošlo, a to až do doby, dokud neuplyne doba, na kterou byla kolektivní smlouva uzavřena, nebo dokud jinak neztratí svou účinnost.*

*Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, **prebírá přejímající zaměstnavatel (prejímající organizační složka státu) vůči přecházejícím zaměstnancům vždy také závazky dosavadního zaměstnavatele (dosavadní organizační složky státu) z kolektivní smlouvy upravující individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jestliže z nich vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců (tzv. normativní závazky).** Nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru (§ 25 odst. 4 zákoníku práce). **Ostatní závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, pak mají pouze povahu smluvněprávní.** V této části je třeba kolektivní smlouvu posuzovat stejně jako ostatní dvoustranné právní úkony.*

*Ujednání kolektivní smlouvy, která určují ve smyslu předmětného ustanovení zvýšené odstupné, popřípadě další podmínky, za nichž náleží zvýšené odstupné, mají nepochybně*

*normativní povahu. Stanoví-li tedy kolektivní smlouva, že zaměstnanec má nárok na zvýšené odstupné (nad zákonem stanovený násobek průměrného výdělku), popřípadě podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší takové zvýšené odstupné, přebírá přejímající zaměstnavatel (organizační složka státu) práva a povinnosti (výkon práv a povinností) z tohoto pracovněprávního vztahu s tímto závazkem v nezměněné kvalitě.*

*Z uvedeného mimo jiné vyplývá, že závazky z kolektivní smlouvy uzavřené mezi státní příspěvkovou organizací S. r. s. J. a základní organizací O. s. s. o. a o., závodním výborem S. r. s., o poskytování zvýšeného odstupného zaměstnancům této organizace přešly okamžikem jejího zániku na stát (Českou republiku), za nějž jednal okresní úřad. Po zrušení okresních úřadů přešel spolu s ostatními právy a povinnostmi jeho výkon na Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových.“*

**Povaha práv a závazků z kolektivních smluv.** Kolektivní smlouvy tedy upravují:

- **individuální vztahy** mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (zejména plnění poskytovaná zaměstnancům),
- **kolektivní vztahy** mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (např. pracovní, mzdové a další podmínky týkající se celého kolektivu zaměstnanců nebo jeho části), a
- práva a povinnosti smluvních stran (tj. vymezení vztahů mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, popř. organizací zaměstnavatelů – vzájemné vztahy smluvních stran) – tyto závazky mají **smluvněprávní povahu**.

V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, má kolektivní smlouva normativní povahu. Normativní závazky z kolektivní smlouvy je přitom třeba považovat v širším smyslu za pramen práva. Kolektivní smlouva zde plní funkci právního předpisu. Práva, která vznikla jednotlivým zaměstnancům, mohou tito jednotliví zaměstnanci uplatňovat (§ 25 odst. 4 zákoníku práce). Tato práva se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ostatní závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, pak mají pouze povahu smluvněprávní. Tyto výše uvedené závazky mohou uplatňovat např. všichni zaměstnanci nebo skupiny zaměstnanců v závislosti na členění pracoviště, jedná se např. o provozy, dílny, cechy apod. (§ 10 *zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů*<sup>120</sup>). V této části je proto třeba kolektivní smlouvu posuzovat stejně jako ostatní

---

<sup>120</sup> *Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.*

dvoustranná právní jednání (jak již bylo výše zmíněno – *rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2843/2006 ze dne 18. 9. 2007*).

Závazky upravené v kolektivní smlouvě lze tedy dělit na:

- **normativní závazky** (z nich vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům) – ty mohou vyplývat z individuálních i kolektivních vztahů upravených v kolektivní smlouvě, a
- **závazky smluvněprávní povahy** (z nich nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo upravují další práva a povinnosti smluvních stran – např. úprava hromadných pracovních podmínek zaměstnanců v oblasti BOZP, nebo vzájemných vztahů smluvních stran).

Na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu. Obsahem pracovněprávního vztahu jsou i *tzv. normativní závazky*, tj. závazky z kolektivní smlouvy upravující individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jestliže z nich vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců. **Dochází-li tedy k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, přebírá přejímající zaměstnavatel vůči přecházejícím zaměstnancům vždy také tyto normativní závazky z kolektivní smlouvy dosavadního zaměstnavatele.** Přejímající zaměstnavatel přebírá normativní závazky z kolektivní smlouvy ve stejné podobě (za stejných podmínek), v jaké by z kolektivní smlouvy vznikaly, kdyby k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůbec nedošlo (viz výše *rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2843/2006 ze dne 18. 9. 2007*, také *rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 250/2007 ze dne 25. 10. 2007*).

Nároky vznikající jednotlivým zaměstnancům (tzv. individuální nároky) jsou v kolektivních smlouvách zejména mzdového nebo platového charakteru, jako je výše mzdy, různé příplatky, odměny, odchodné, zvýšení odstupného, osobní příplatky, náhrada mzdy v souvislosti se zvyšováním nebo prohlubováním kvalifikace, delší dovolená, náhrada mzdy při pracovním volnu pro překážku v práci apod. **Právě tato práva mzdového a platového charakteru jsou nejčastějšími právy, které v případě přechodu práv a povinností přecházejí ze zaměstnavatele (převodce), u něhož kolektivní smlouva byla sjednána, na nového zaměstnavatele (nabývatele).**

Na základě výše uvedeného je jasné, že v každém případě k přejímajícímu zaměstnavateli přecházejí z kolektivních smluv tzv. normativní závazky. Za normativní je nutné považovat též dobu, po kterou mají být jednotlivé nároky z kolektivní smlouvy zaměstnancům poskytovány. V souvislosti s přechodem byla též řešena otázka, zda na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí též práva a povinnosti ze *smluvněprávních*

*(obligačních) závazků, z nichž práva (nároky) jednotlivých zaměstnanců nevznikají. Touto otázkou se zabývala Asociace pro kolektivní vyjednávání, která se ve svém stanovisku vyjádřila takto: „má za to, že přejímající zaměstnavatel je povinen dodržovat též nenormativní (obligační) závazky vyplývající z kolektivní smlouvy uzavřené u dosavadního zaměstnavatele, a to rovněž vůči odborové organizaci, která u něho bude po přechodu práv a povinností nadále působit. Jde např. o závazky týkající se postupu při realizaci práva na informování či projednání nebo vyžádání si předchozího souhlasu odborové organizace, stejně jako např. dohodnutý rozsah, v němž je plněna povinnost zaměstnavatele vytvořit na svůj náklad podmínky pro řádný výkon činnosti odborové organizace ve smyslu ustanovení § 277 zákoníku práce, pokud je to v podmínkách přejímajícího zaměstnavatele reálné.“<sup>121</sup>*

Tento závěr se opírá o znění § 338 odst. 2 zákoníku práce, dle něhož na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu v plném rozsahu, včetně výslovně zmíněných práv a povinností z kolektivní smlouvy. Pokud by mělo platit, že na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí pouze normativní závazky z kolektivní smlouvy, nejednalo by se o přechod práv a povinností z kolektivní smlouvy v plném, ale pouze v částečném rozsahu, což by bylo v rozporu s § 338 odst. 2 zákoníku práce. Zároveň se připouští, že některé obligační (smluvněprávní) závazky nebude možné po přechodu plnit, a to např. v důsledku skutečnosti, že u přejímajícího zaměstnavatele nebude nadále působit odborová organizace původního zaměstnavatele, tyto závazky zaniknou z důvodu nemožnosti plnění. Mělo by tak platit, že tam, kde po uskutečnění přechodu bude, zřejmě za naplnění podmínek dle § 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce, působit odborová organizace, jež byla smluvní stranou kolektivní smlouvy u původního zaměstnavatele, bude vůči této odborové organizaci přejímající zaměstnavatel vázán z kolektivní smlouvy i přes to, že ji s touto odborovou organizací neuzavřel.

Je otázka, zda účelem právní úpravy přechodu bylo mimo jiné to, aby v jejím důsledku na přejímající zaměstnavatele přecházely i ty závazky z kolektivní smlouvy, z nichž nevznikají zaměstnancům jednotlivé nároky a které se týkají pouze vztahu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Nejvyšší soud ČR není ve svém rozhodování v tomto ohledu jednoznačný. Dle Nejvyššího soudu ČR zůstává samotný obsah pracovněprávního vztahu přechodem nedotčen (tedy také smluvní závazky vyplývající z kolektivních smluv). Kolektivní smlouvy je proto nutné v těchto částech posuzovat stejně jako ostatní dvoustranná právní jednání, která jsou výsledkem souhlasného projevu vůle zúčastněných stran a která by tak měla být závazná jen mezi účastníky kolektivní smlouvy.

---

<sup>121</sup> ŠUBRT, Bořivoj.; BUKOVJAN, Petr. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání. Výkladová stanoviska AKV, 9a. část – k problémům pracovního práva. *Práce a mzda*. 2013, č. 2, s. 58.

Přestože by mohlo být ze soudní praxe Nejvyššího soudu ČR dovozováno, že by se přechod práv a povinností neměl vztahovat na smluvněprávní závazky z kolektivních smluv, je třeba upozornit, že Nejvyšší soud ČR zároveň takový závěr výslovně nevyloučil, když se jasně vyjádřil jen v tom smyslu, že na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí vždy také normativní závazky z kolektivní smlouvy. Jednoznačnou odpověď nelze nalézt ani v ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce, který, jak uvádí citované kolegium, svědčí spíše ve prospěch širšího výkladu, tj. přechodu i smluvněprávních závazků. Je nutno uzavřít, že **není vyloučeno, že by se přechod práv a povinností mohl týkat i smluvněprávních závazků z kolektivní smlouvy.**<sup>122</sup>

**De lege ferenda autorka navrhuje vyloučit přechod smluvněprávních závazků kolektivních smluv na nabyvatele nebo jejich přechod alespoň omezit.** Ve druhém případě by bylo nutné přesné vymezení, které ze smluvněprávních závazků přecházejí (např. ty, které jsou nezbytné k realizaci určitých práv zaměstnanců vyplývajících z pracovněprávního vztahu), a které nikoliv.

K **závažnosti kolektivní smlouvy** při přechodu zmiňme několik zásadních rozhodnutí SDEU (k přechodu práv a povinností z kolektivních smluv z pohledu práva Evropské unie viz také kapitolu 2.2.2 *Přechod práv a povinností z kolektivních smluv*). Např. podle rozhodnutí SDEU ve věci **Korkein**<sup>123</sup> „*musí nabyvatel po převodu zachovat pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce. To platí až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy. I kdyby se převod uskutečnil ke dni skončení platnosti kolektivní smlouvy, nebylo by zachování podmínek v ní sjednaných pro nabyvatele závazné po tomto dni.*“

Je však nutné upozornit na situaci, kterou uvádí SDEU v rozhodnutí ve věci **Werhof**,<sup>124</sup> které se týká **vázanosti budoucími kolektivními ujednáními** ve vztahu k okamžiku převodu: „*V případě, že pracovní smlouva odkazuje na kolektivní smlouvu zavazující převodce (např. zvýšení odstupného nad zákonný rámec, vyšší příplatky ke mzdě), není nabyvatel, který není stranou takové smlouvy, vázán kolektivními smlouvami pozdějšími ve vztahu ke smlouvě, která byla platná v okamžiku převodu. Směrnice nezavazuje nabyvatele jinými kolektivními smlouvami než kolektivní smlouvou platnou v okamžiku převodu. Cíl směrnice o přechodu se omezuje na zachování práv a povinností zaměstnanců platných ke dni převodu.*“ K tomuto rozsudku SDEU a problematice s tím spojené podrobněji viz kapitolu

<sup>122</sup>JIRKOVSKÁ, Kateřina. *Důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 zákoníku práce*. Praha, 2015. Rigorozní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, s. 63-65.

<sup>123</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Korkein*, ze dne 27. 11. 2008, C-396/07.

<sup>124</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Werhof* ze dne 9. 3. 2006, C-499/04.

2.2.2 *Přechod práv a povinností z kolektivních smluv* týkající se přechodu práv a povinností z kolektivních smluv z pohledu práva Evropské unie.

**Je otázkou, zda při přechodu je nabyvatel povinen respektovat pouze nároky čistě pracovněprávního charakteru**, např. zvýšený nárok na dovolenou, nebo zda je nabyvatel povinen dodržovat všechny nároky vyplývající z kolektivních smluv, např. i půjčky zaměstnancům, příspěvky na důchodové pojištění, přidělení služebního vozidla nebo telefonu, zajištění rekreace v podnikovém rekreačním zařízení apod. Řešení naznačuje rozhodnutí SDEU ve věci *Beckmann*,<sup>125</sup> kde SDEU stanovil, že pokud směrnice o přechodu *z automatického přechodu pracovněprávních nároků výslovně vyjímá nároky na důchody vyplývající z podnikových penzijních připojištění, tuto výjimku je třeba interpretovat striktně*. Směrnice o přechodu další výjimky nestanoví. **Ustanovení čl. 3 odst. 1 a 2 směrnice o přechodu (práva a povinnosti z pracovních smluv, pracovních poměrů a kolektivních smluv) se tedy vztahuje na veškerá práva a povinnosti zaměstnanců, na nabyvatele přechází zásadně veškeré nároky zaměstnanců z kolektivních smluv.**

Podle názoru autorky ovšem podmínku striktnosti nelze aplikovat bezvýhradně. Logice věci odpovídá, že určité nároky nemohou být převedeny na nabyvatele. Kdyby tomu bylo naopak, tak by v uvedených případech nabyvatel musel přecházejícímu zaměstnanci např. poskytnout do užívání k pracovním účelům vozidlo nebo mobilní telefon, což nelze dle názoru autorky na zaměstnavateli spravedlivě požadovat. Dále nelze např. realizovat právo na rekreaci v konkrétním podnikovém zařízení nebo poskytnout slevy vyjednané s určitými dodavateli vázané na daného zaměstnavatele apod. Jinak by přebírající zaměstnavatel mj. vytvořil nerovné pracovní podmínky mezi zaměstnanci nebo by byl donucen k vytvoření vlastního opatření (vnitřního předpisu). V odborné literatuře se ovšem vyskytují názory, že **pokud se některý z benefitů poskytovaných převedeným zaměstnancům vztahuje pouze k činnosti původního zaměstnavatele** a přejímající zaměstnavatel nebude schopen poskytnout stejné plnění (např. provozovatel fitness centra poskytoval svým zaměstnancům benefit v podobě poukazů do posilovny), je oprávněn nahradit jej plněním obdobného charakteru. Tak nebudou zaměstnanci zkráceni na svých právech.<sup>126</sup>

**Úvaha de lege ferenda: Pro odstranění nejasností, které vyplývají i z některých rozhodnutí SDEU ve vztahu k českému právu, autorka navrhuje doplnit § 338 odst. 2 zákoníku práce takto: alternativa 1) „z kolektivních smluv přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele práva a povinnosti pracovněprávního charakteru.“** Nebo alternativa 2) „na

<sup>125</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Beckmann* ze dne 4. 6. 2002, C-164/00.

<sup>126</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1390.

***přejímajícího zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů.***“

Je třeba ovšem zmínit, že v určitých případech může být podle názoru autorky sporné, zda se v konkrétním případě jedná o nárok pracovněprávního charakteru či nikoli. *Např. přidělení služebního vozidla. Většinová teorie ho řadí mezi nároky nikoliv pracovněprávní. Autorka se domnívá, že by se přidělení služebního vozidla mělo považovat za nárok pracovněprávního charakteru, a to vzhledem k tomu, že ho zaměstnanec používá k plnění pracovních úkolů.* V právních předpisech při novelizaci (jak výše uvedeno) by bylo třeba zároveň vymežit, i co se myslí nároky pracovněprávního charakteru.

Při přechodu práv a povinností z kolektivní smlouvy by se měl uplatnit ***princip kontinuity statusu a funkcí***, jak jej předvídá čl. 5 směrnice o přechodu. Zástupci zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy přešly na nabyvatele, by měli i nadále zastupovat zájmy těchto zaměstnanců (viz např. rozhodnutí SDEU ve věci ***UGT–FSP***<sup>127</sup> nebo ***Klarenberg***<sup>128</sup>). Podle názoru autorky realizace tohoto článku směrnice o přechodu v podmínkách právní úpravy přechodu podle zákoníku práce není dost dobře možné, neboť přecházející zaměstnanci se dostávají do sféry působnosti jiné odborové organizace (pokud na pracovišti existuje). Kromě toho mohou existovat i jiné objektivní důvody pro nemožnost realizace tohoto článku směrnice o přechodu, např. vzdálenost obou subjektů – převodce a nabyvatele.

V důsledku přechodu může nastat situace, že u přejímajícího zaměstnavatele dojde k ***tzv. pluralitě kolektivních smluv***. Jde o situaci, kdy jak u původního tak u přejímajícího zaměstnavatele byly uzavřeny kolektivní smlouvy upravující mimo jiné normativní závazky jednotlivých zaměstnanců. Přejímající zaměstnavatel je ode dne nabytí účinnosti přechodu zavázán nejen z kolektivní smlouvy, kterou uzavřel s odborovou organizací u něj působící, ale ve vztahu k přecházejícím zaměstnancům rovněž z kolektivní smlouvy, kterou uzavřel původní zaměstnavatel přecházejících zaměstnanců s u něj působící odborovou organizací.

Žádný právní předpis situaci účinnosti více kolektivních smluv u jednoho zaměstnavatele výslovně neřeší, ovšem ze zákoníku práce (např. § 24) a také na základě mnohých autorů lze dovodit, že u jednoho zaměstnavatele může platit pouze jedna podniková kolektivní smlouva. V důsledku toho je v rozporu se zákonem, pokud někteří zaměstnavatelé uzavírají kolektivní smlouvy např. pro každé pracoviště zvlášť. Tato otázka přichází v úvahu také při přechodu práv a povinností, kdy přecházející zaměstnanci si s sebou k novému zaměstnavateli „nesou svoji kolektivní smlouvu“. Potom by pro přecházející zaměstnance

<sup>127</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *UGT-FSP* ze dne 29. 7. 2010, C-151/09.

<sup>128</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Klarenberg* ze dne 12. 2. 2009, C-466/07.

platila „jejich“ kolektivní smlouva (k platnosti kolektivní smlouvy přejímajícího zaměstnavatele vůči přecházejícím zaměstnancům viz níže) a na kmenové zaměstnance přejímajícího zaměstnavatele by nadále platila kolektivní smlouva účinná u tohoto zaměstnavatele. Autorka se domnívá, že v tomto případě takováto pluralita kolektivních smluv je možná, jedná se o specifický případ, který nastává ze zákona, zaměstnavatelé, zaměstnanci, odborové organizace ani nikdo jiný vzniku této situace nemohli zabránit, jde o *lex specialis* k ustanovením zákoníku práce upravujícím kolektivní smlouvy. Jak je výše naznačeno, v těchto situacích při uplatňování více kolektivních smluv u stejného zaměstnavatele ovšem může nastat nerovné zacházení s původními zaměstnanci na straně jedné a přejetými zaměstnanci na straně druhé (k problematice rovného zacházení viz níže kapitolu 1.9 *Rovné zacházení se zaměstnanci*).

Je jasné, že **kolektivní smlouva původního zaměstnavatele se při přechodu uplatní u přejímajícího zaměstnavatele pouze na přecházející zaměstnance**. Je ovšem třeba připomenout, že práva a povinnosti z takové kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu její účinnosti, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

**Kolektivní smlouva platná u přejímajícího zaměstnavatele se nepochybně použije i ve vztahu k přecházejícím zaměstnancům (viz níže)**. Tento závěr vyplývá z ustanovení zákoníku práce, zejména z § 25 odst. 2 písm. b), který stanoví, že kolektivní smlouva je závazná také pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace, přičemž ustanovení § 24 odst. 1 říká, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Dle názoru Ústavního soudu vyjádřeného v bodě 262 nálezu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 (116/2008 Sb.)<sup>129</sup> je ustanovení § 24 odst. 1 zákoníku práce projevem základního účelu kolektivního vyjednávání ústícího do kolektivních smluv, jež jsou pravidelně spjaty s extenzí jejich normativní působnosti (mimo rámeček působnosti toliko oblihační). Ústavní soud dále uvádí, s odkazem na § 24 odst. 1 zákoníku práce, že ani sám zaměstnanec nemá právo vyloučit odborovou organizaci z kolektivního vyjednávání. Cílem § 24 odst. 1 zákoníku práce tedy nepochybně je, aby kolektivní smlouva byla závazná pro všechny zaměstnance a aby tak žádný zaměstnanec nebyl z působnosti kolektivní smlouvy vyloučen, a to ani tehdy, kdyby s tím sám souhlasil. Mělo by tak platit, že stejně tak jako se vztahuje kolektivní smlouva na zaměstnance, kteří nově uzavírají pracovněprávní vztah u

---

<sup>129</sup> Nález pléna Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, Pl. ÚS 83/06 (116/2008 Sb. rozh.).



zaměstnavatele, měla by se tato kolektivní smlouva vztahovat i na přecházející zaměstnance.<sup>130</sup>

Na přecházejícího zaměstnance se tedy budou aplikovat obě kolektivní smlouvy (pokud existují a jsou účinné). Tzn. zaměstnanec bude např. dostávat benefity, které jsou přiznávány kolektivní smlouvou původního zaměstnavatele, tak i benefity z kolektivní smlouvy nového zaměstnavatele. Jedná se ovšem zcela jistě o *plnění*, která mají v obou kolektivních smlouvách navzájem *odlišný charakter*. **Přejímající zaměstnavatel tedy bude muset přecházejícím zaměstnancům v těchto případech poskytovat plnění z obou kolektivních smluv.**

Složitější situace ovšem nastává v souvislosti s *plněním stejného charakteru (druhu)* v obou kolektivních smlouvách. Jde např. o případy, kdy např. kolektivní smlouva platná u přejímajícího zaměstnavatele přiznává přecházejícím zaměstnancům lepší práva nebo výhodnější postavení než jakých se jim dostávalo u původního zaměstnavatele aplikací kolektivní smlouvy u něj platné ohledně plnění stejného charakteru. Jako příklad lze uvést délku dovolené. Přejímající zaměstnavatel má povinnost zajistit, aby podmínky přecházejících zaměstnanců byly stejně výhodné jako podmínky srovnatelného zaměstnance u tohoto zaměstnavatele, což lze dovodit z povinnosti zaměstnavatelů dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu diskriminace.

V souvislosti s výše uvedenou situací je nutné upozornit na ustanovení § 307 odst. 2 zákoníku práce, které stanoví, že *obsahuje-li smlouva nebo vnitřní předpis úpravu mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, podle kterých má zaměstnanci příslušet více stejných práv, přísluší mu jen jedno takové právo, a sice to, které zaměstnanec určí*. Toto ustanovení reaguje na případy, kdy by zaměstnanci mělo příslušet právo na totéž plnění z různých titulů, a zcela jistě se bude aplikovat i na situaci, kdy zaměstnanci vznikne právo na plnění ze dvou kolektivních smluv. V případě, že se zaměstnanec nevyjádří ohledně svého práva, podle všeobecně přijímaného odborného názoru by mělo zaměstnanci příslušet vyšší plnění,<sup>131</sup> ale viz níže ustanovení § 4a odst. 4 zákoníku práce.

S ohledem na ustanovení § 4a odst. 4 zákoníku práce (podle něhož vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu) a s ohledem na zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace je nutno uzavřít, že **prejímající zaměstnavatel bude muset přecházejícím zaměstnancům**

<sup>130</sup> JIRKOVSKÁ, Kateřina. *Důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 zákoníku práce*. Praha, 2015. Rigorozní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, s. 56.

<sup>131</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 1634 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, s. 1084.

**poskytovat v konkrétním případě plnění buď z jedné, nebo z druhé kolektivní smlouvy vždy podle toho, které plnění bude pro zaměstnance výhodnější resp. vyšší plnění** (kdyby si totiž zaměstnanec zvolil nižší plnění, mohlo by to být považováno za nepřípustné vzdání se práva). Použijeme-li výše uvedený příklad s délkou dovolené, na přecházejícího zaměstnance se bude ohledně výměry dovolené aplikovat ta kolektivní smlouva, která přiznává dovolenou delší.

V praxi se ale zcela určitě objeví situace, kdy dojde ke sporům a nejistotě, která plnění se mají posuzovat jako plnění stejného charakteru, a tudíž vybrat pouze jedno z nich, výhodnější pro zaměstnance, nebo zda se v konkrétním případě bude jednat o odlišná plnění, a tedy zaměstnavatel bude mít povinnost zaměstnancům poskytnout obě tato plnění. Podle názoru autorky bude potřeba *de lege ferenda* v budoucnu upravit i tuto otázku.

Povinnost aplikovat na přecházející zaměstnance obě kolektivní smlouvy (i když zákoník práce toto výslovně nestanoví) vyplývá také (kromě ustanovení § 24 odst. 1 zákoníku práce) ze smyslu právní úpravy přechodu práv a povinností, jehož cílem je ochrana zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele a zachování jejich práv. Jak je řečeno výše, pracovní podmínky těchto zaměstnanců musejí být alespoň stejně výhodné jako podmínky „kmenových“ zaměstnanců u nového zaměstnavatele, čemuž by tak v případě neaplikování kolektivní smlouvy nového zaměstnavatele na přecházející zaměstnavatele nemuselo být. Zákoník práce by měl *de lege ferenda* povinnost aplikovat obě kolektivní smlouvy pro nového zaměstnavatele výslovně stanovit.

#### ***1.5.1.2. Přechod práv a povinností z vnitřního předpisu***

Zákoník práce umožňuje zaměstnavatelům, aby si ve vlastních předpisech, které mohou vydávat, upravovali ve vztahu k zaměstnancům vzájemná práva, povinnosti a nároky vyplývající z pracovněprávních vztahů. Tím se uplatňuje zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Vnitřním předpisem zaměstnavatel jednostranně upravuje práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích. Jde o projev nařizovací pravomoci zaměstnavatele a faktické nerovnosti zaměstnance a zaměstnavatele.

**Vnitřní předpis, stejně jako kolektivní smlouva, je pramenem práv, které v případě přechodu práv a povinností přecházejí na nabyvatele a zaměstnanci jejich realizaci mohou uplatňovat.**

***Práva ve vnitřním předpisu.*** Zaměstnavatelé mohou stanovovat práva zaměstnanců ve svém vlastním „legislativním“ opatření – ve vnitřním předpise, který je upraven v § 305 zákoníku práce. Toto ustanovení doznalo s účinností od 1. ledna 2014 novelou zákoníku práce

(zákon č. 303/2013 Sb.)<sup>132</sup> určitých změn. Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, a to výhodněji, než stanoví zákoník práce. Oprávnění z něj vyplývají pro zaměstnance. Výslovně se přitom zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená zákoníkem práce.

Již se nezdůrazňuje, že se za vnitřní předpis považuje pouze předpis, kterým zaměstnavatel stanoví mzdová, platová a ostatní práva zaměstnanců. **Vnitřní předpis, který práva zaměstnanců neuvádí a ani stanovit nemůže, není vnitřním předpisem pro pracovněprávní účely.** Zejména mezi ně nepatří písemná opatření zaměstnavatele, vnitřní úkony, řídicí akty a metodické postupy, organizační řády a další předpisy, které nestanoví práva, z nichž je oprávněn zaměstnanec.

Základním znakem vnitřního předpisu podle § 305 zákoníku práce je, že zaměstnanci mohou práva v nich uvedená uplatňovat v krajním případě (nevyhoví-li zaměstnavatel) u soudu, jako ostatní práva vyplývající ze zákoníku práce. Tato možnost u ostatních vnitřních předpisů zaměstnavatele, které nejsou vydávány podle § 305 zákoníku práce, nepřichází v úvahu.

Vnitřní předpis musí být písemný, v souladu s právními předpisy, nesmí být vydaný se zpětnou účinností, mzdová práva musí v něm být stanovena před začátkem výkonu práce. Musí být vydán nejméně na dobu jednoho roku, ale práva týkající se odměňování mohou být i na dobu kratší.

Je nutno rozeznávat **platnost a účinnost vnitřního předpisu**. Platný je od jeho vydání (podpisu statutárním orgánem nebo pověřeným zaměstnancem) a účinný je ode dne, na něhož je účinnost stanovena. *Např. platnost vnitřního předpisu bude od jeho vydání 1. 10. 2017, ale práva z něho vyplývající mohou zaměstnanci uplatňovat až od jeho stanovené účinnosti, např. od 1. ledna 2018.* Pokud by např. převodce vydal vnitřní předpis v říjnu s tím, že jeho účinnost nastává 1. prosince, a přechod práv a povinností by se uskutečnil 1. listopadu, práva a povinnosti z něho vyplývající nepřejdou se zaměstnanci k nabyvateli.

**Charakter přecházejících práv. Velký význam má vnitřní předpis při úpravě mzdových práv.** Je plně v pravomoci zaměstnavatele, aby v tomto předpisu stanovil vyšší mzdová práva, než jak jsou uvedena v zákoníku práce. Zejména se jedná o všechna mzdová práva, která jsou uváděna v zákoníku práce slovy „nejméně“, to znamená v podobě určující minimální rozsah. Vnitřní předpis tyto nároky může zvyšovat. Jedná se např. o příplatek za práci přesčas, za práci v sobotu a v neděli, za noční práci, za práci ve svátek apod. Tak se uplatňuje zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ v praxi.

---

<sup>132</sup> *Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, ve znění pozdějších předpisů.*

Zaměstnavatelé tzv. podnikatelského typu, např. obchodní korporace, mohou rovněž ve vnitřním předpisu např. stanovit pravidla pro zkrácení pracovní doby podle § 79 odst. 3 zákoníku práce, aniž by se zaměstnancům snižovala mzda. Dále mohou zvýšit i právo na dovolenou nad zákonnou výměru 4 kalendářních týdnů.

Práva uvedená ve vnitřním předpisu nesmí však být v rozporu s právními předpisy, jinak by byla tato část vnitřního předpisu neplatná. Ostatní části by však platily. Neplatná by rovněž byla část vnitřního předpisu, v němž by byla práva upravena odchylně od zákoníku práce, ačkoliv to zákoník práce výslovně zakazuje (viz ustanovení § 363 zákoníku práce).

Bude –li zaměstnavatel upravovat ve vnitřním předpisu výhody (benefity), musí brát v úvahu zákaz diskriminace a dodržovat zásadu rovnosti. *Není možné, aby pro určitý okruh zaměstnanců byla stanovena ve vnitřním předpisu např. náhrada platu při překážce v práci a u dalších zaměstnanců, aniž by to bylo odůvodněno zvláštní povahou práce a pracovních podmínek, nárok nebyl.*

U tzv. nepodnikatelských subjektů (viz § 109 odst. 3 zákoníku práce), má vnitřní předpis velký význam při stanovení práv v **platové oblasti**. Nemůže sice „zvyšovat“ příplatky k platu, které jsou stanoveny zákoníkem práce bez možnosti navýšení, ale zaměstnavatel (např. obec, město, kraj apod.) může v něm upravovat další nároky zaměstnanců. Jde např. o delší rozsah pracovního volna, poskytování náhrady mzdy při překážkách v práci v případech, kdy to zákoník práce nestanoví jako povinnost zaměstnavateli, náhradu za používání vlastního náradí zaměstnance, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, organizování a financování stravování, zrušení povinností zaměstnance k úhradě nákladů při zvýšení kvalifikace, zvýšení odstupného při skončení pracovního poměru, poskytování odchodného v případech, které zaměstnavatel určí, zvýšení práv zaměstnance při prohlubování kvalifikace, zásady pro poskytování osobních příplatků a odměn, úhrada vstupních lékařských prohlídek, zapůjčení služebního mobilu apod.

**Promlčení práv a prekluze.** Právo upravené v pracovněprávních vztazích se promlčí, jestliže nebylo vykonáno v době stanovené v občanském zákoníku. Občanský zákoník tyto otázky upravuje v § 609 a násl. Promlčecí lhůta je tříletá. Strany si mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí lhůtu počítanou ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, nejméně však v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let. Nepřihlíží se však ke sjednání kratší promlčecí doby než 3 roky např. jde – li o právo na plnění vyplývající z újmy na životě nebo zdraví (např. náhrad škody v důsledku pracovního úrazu). K promlčení soud přihlédne, jen uplatní – li tuto námitku dlužník. Pak nelze právo věřiteli přiznat. Po dobu soudního uplatnění promlčecí doba neběží. Účelem institutu promlčení je stimulovat věřitele, aby svá práva

uplatnil včas a přispěl tak k právní jistotě. Zvláštní právní úprava platí pro promlčecí dobu práv na náhradu škody.

Na rozdíl od promlčení, které musí účastník uplatnit, aby byl úspěšný ve sporu, k zániku práva uplynutím stanovené doby (prekluzi), soud přihlíží z úřední povinnosti. Uplynula – li lhůta k uplatnění práva, soud toto právo v důsledku prekluze nepřizná. V pracovněprávních vztazích jde o jen o několik práv, která podléhají prekluzi, k jejich uplatnění musí tedy dojít ve stanovené lhůtě.

**Zrušení vnitřního předpisu a přechod práv.** Zrušení vnitřního předpisu zaměstnavatelem nemá vliv na trvání a uspokojení práv zaměstnance. Zejména se jedná o mzdová práva, která zrušením předpisu nezanikají. Nezanikají ovšem jen mzdová nebo platová práva zaměstnanců, ale i další pracovněprávní nároky, které byly ve vnitřním předpisu uvedeny. *Např. právo na delší dovolenou u tzv. podnikatelských subjektů. Zaměstnavatel uvedl ve vnitřním předpisu vydaném na začátku roku, že zaměstnanci mají právo na šestitýdenní dovolenou, ale před letní sezonou předpis zrušil. Zaměstnanci tak neměli možnost si delší dovolenou vyčerpat. Jejich právo na delší dovolenou se tak „přeměnilo“ v peněžitý nárok, který může zaměstnanec uplatňovat v obvyklé promlčecí době.* Dle § 305 odst. 5 zákoníku práce platí, že jestliže zaměstnancům na základě vydaného vnitřního předpisu již vzniklo určité právo ze základního pracovněprávního vztahu, nemůže mít následné zrušení nebo změna vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto již vzniklého práva.

V praxi se mohou vyskytnout situace, kdy po zrušení vnitřního předpisu dojde k právnímu jednání, které bude mít za následek přechod práv a povinností.

*Příklad: Od 1. září dojde k prodeji podniku. Vnitřní předpis tohoto subjektu zaručoval zaměstnancům právo na pětítýdenní dovolenou. Převodce (zástupce podniku) však vnitřní předpis k 1. srpnu zrušil. Vzhledem k tomu, že podle § 305 odst. 5 zákoníku práce mzdová, platová nebo ostatní práva zrušením vnitřního předpisu nezanikají (jeho zrušení nemá vliv na trvání a uspokojení práva), je nabyvatel povinen „zrušené“ právo zaměstnancům, kteří přešli k nabyvateli, uspokojit.*

*Stejná situace nastane, pokud dojde k přechodu (např. prodeji podniku), ovšem ke zrušení vnitřního předpisu převodcem nedojde. Přecházející zaměstnanci si práva a nároky stanovené ve vnitřním předpisu „nesou s sebou“ k novému zaměstnavateli (nabyvateli) a tento je povinen tato práva a nároky uspokojit.*

Může se stát, že mzdový nárok zaměstnance (např. odměny, vyšší příplatky nad rámec zákoníku práce) upravuje současně smlouva (např. kolektivní) a vnitřní předpis. Tento postup by neměl být u zaměstnavatele pravidlem, ale přesto řešení podle § 307 odst. 2 zákoníku

práce existuje. Výběr práva je na straně zaměstnance. Nabyvatel je pak povinen poskytnout plnění na základě výběru zaměstnance.

Jak je výše naznačeno, při přechodu práv a povinností, kdy vnitřní předpis nebyl převodcem zrušen, problémy nenastávají. Rozsah a obsah práv je dán vnitřním předpisem a nabyvatel je přecházejícím zaměstnancům poskytuje v plném rozsahu. V praxi ovšem může nastat s přechodem práv a povinností z vnitřního předpisu stejný problém, jako s přechodem práv a povinností z kolektivních smluv, a sice, pokud přejímající zaměstnavatel nebude schopen poskytnout určitý benefit, který se vztahoval pouze k činnosti původního zaměstnavatele (k tomu blíže viz předchozí kapitolu *1.5.1.1 Přechod práv a povinností z kolektivních smluv*).

K možnosti změnit nebo zrušit vnitřní předpis po přechodu viz kapitolu *1.5.1.4 Podstatná změna pracovních podmínek*.

**Vnitřní předpis a pracovní řád.** Zákoník práce stanovil v § 306 právní základ pro vytvoření pracovního řádu, který vydává zaměstnavatel. **Jedná se o zvláštní vnitřní předpis nezakládající práva a nároky.** Pracovní řád upravuje skupinu případů stejného druhu a neurčitého počtu. Je nutno jej rozlišovat od vnitřního předpisu, který zaměstnavatel může vydat podle § 305 zákoníku práce. Vnitřní předpis, na rozdíl od pracovního řádu, zakládá práva a nároky zaměstnanců, nikoliv povinnosti. I kdyby pracovní řád chybně obsahoval práva a nároky zaměstnanců, při případném přechodu práv a povinností by tato jednostranně stanovená práva a nároky nepřecházely na nabyvatele.

Od vnitřního předpisu je třeba také odlišovat tzv. akty řízení zaměstnavatele, která také nezakládají zaměstnancům žádná nová práva. Účelem těchto aktů je upravit postupy v provozních záležitostech, organizaci práce, vnitřní uspořádání zaměstnavatele, vnitřní organizační strukturu, organizaci a kompetenci jednotlivých útvarů, pravomoc a podřízenost jednotlivých organizačních celků atd. V případě přechodu práv a povinností tyto akty k novému zaměstnavateli nepřecházejí, organizace práce nastavená původním zaměstnavatelem těmito akty nezavazuje zaměstnavatele nového. Jedná-li se tedy o jednostranné akty řízení, může je zaměstnavatel měnit s ohledem na jeho provozní potřeby.<sup>133</sup>

### ***1.5.1.3. Ochrana zaměstnance před propuštěním v souvislosti s přechodem***

Účelem úpravy přechodu práv a povinností je ochrana a zajištění práv zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele. Jde o to, aby zaměstnanci nebyli z důvodu této změny vystaveni nejen změně pracovních podmínek, ale i nebezpečí propuštění ze zaměstnání. Proto

---

<sup>133</sup> Např. rozhodnutí NS ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

dle směrnice o přechodu platí, že *práva a povinnosti, jež pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku přechodu převedeny na nabyvatele.*

Ochrana zaměstnance před propuštěním je jedním z pilířů ochrany zaměstnance garantované směrnicí o přechodu. Zákoník práce ČR výslovně neupravuje zákaz skončení pracovního poměru zaměstnavatelem v souvislosti s převodem. Je proto tento zákaz nutno dovodit z ustanovení čl. 4 odst. 1 směrnice o přechodu. Pokud jsou dle českého práva splněny podmínky přechodu dle § 338 zákoníku práce, dochází k automatickému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dotčených zaměstnanců, a to bez nutnosti jakékoliv další smlouvy či jiného aktu. Jedná se o automatický přechod všech práv a povinností dotčených zaměstnanců, který nemůže být ovlivněn nebo vyloučen vzájemnou dohodou převádějícího a nabývajícího zaměstnavatele ani případným souhlasem či nesouhlasem dotčených (převáděných) zaměstnanců. V tomto pojetí se velmi silně projevuje prvek **jistoty (security)** z konceptu *flexijistoty* (propojení jistoty – ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích – současně s prvky flexibility těchto vztahů) v pracovněprávních vztazích. Zároveň to, že k přechodu dochází *automaticky ze zákona* (bez nutnosti dalšího aktu či jednání ze strany zaměstnavatele, zaměstnance či kohokoli jiného) je projevem prvku **flexibility (pružnosti)** tohoto konceptu v pracovněprávních vztazích. **Flexibilita i jistota** se zde prolínají v jediný koncept *flexijistoty*.

Viz také kapitolu 2.2.1 *Zachování práv zaměstnanců a ochrana před podstatnou změnou pracovních podmínek* - týkající se ochrany práv zaměstnanců z pohledu práva Evropské unie.

Výše uvedené pojetí přechodu bylo potvrzeno i rozhodováním Nejvyššího soudu ČR, nicméně i v judikatuře Nejvyššího soudu ČR lze zaznamenat určitý vývoj, včetně kvalitativních změn v rozhodování.

**Automatický přechod a nepřipustnost propuštění zaměstnance v souvislosti s přechodem** (např. propuštění před přechodem za účelem vyloučení přechodu nebo za účelem sjednání zkušební doby) byl potvrzen v *rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3945/2008 ze dne 14. 1. 2010.*<sup>134</sup> V tomto případě společnost A (převodce) uzavřela se společností B (nabyvatel) smlouvu o přechodu agendy zpracování mezd, včetně přechodu zaměstnanců mzdové účtárny. Součástí smlouvy bylo i ustanovení, že **pracovní poměry zaměstnanců převodce budou ke dni převodu ukončeny a dotčení zaměstnanci uzavřou následně s přejímajícím zaměstnavatelem nové pracovní smlouvy.** Jedna ze

---

<sup>134</sup> Rozhodnutí NS ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.

zaměstnankyň, se kterou byl přejímající společností takto pracovní poměr ukončen, a následně nastoupila k nabyvateli, se u soudu domáhala vyplacení odstupného z titulu, že důvodem uzavření dohody o skončení pracovního poměru s převodcem byly organizační změny. Nejvyšší soud ČR však rozhodl, že zaměstnankyni nárok na odstupné nevznikl, protože došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nabyvatele. Pokud by zaměstnankyně odstupné vyplacené dostala, musela by ho následně vrátit, protože její pracovní poměr trval, zaměstnankyně de facto znovu nastoupila k dosavadnímu zaměstnavateli (pozn.: to by platilo i pro další odstupné neregulované podmínkami § 67 zákoníku práce; shodně jako v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3945/2008 se Nejvyšší soud ČR ohledně odstupného vyjádřil v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4030/2009 ze dne 9. 9. 2010: *Zaměstnanci, u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, nenáleží odstupné ve smyslu ustanovení § 67 odst. 1 věty první zákoníku práce, jestliže v souvislosti s těmito organizačními změnami rozvázal pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem a poté nastoupil do pracovního poměru k přejímajícímu zaměstnavateli.*).

Nejvyšší soud ČR v tomto rozhodnutí (sp. zn. 21 Cdo 3945/2008) **zdůraznil, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem (tedy bez ohledu na vůli zaměstnance a zaměstnavatelských subjektů). Jestliže ovšem takové právní úkony, které ve své podstatě znamenají (zákonem nevyžadovaný) projev souhlasu zaměstnance s novým stavem, byly přesto nadbytečně učiněny, nemohou vyloučit právní následky skutkového děje, s nímž zákon spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.** Opačný postup by byl v rozporu s pravidly automatického přechodu práv a povinností.

Ovšem pozdějším rozhodnutím Nejvyšší soud ČR dospěl k odlišnému závěru. Jedná se o **rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2911/2012 ze dne 4. 11. 2013.**<sup>135</sup> V tomto případě zaměstnanec u svého původního zaměstnavatele společnosti A (převodce) utrpěl v červenci 2007 na pracovišti a v pracovní době úraz, pro který byl do 30. 6. 2008 v pracovní neschopnosti. Ke dni skončení pracovní neschopnosti (30. 6. 2008) rozvázal se společností A (převodcem) pracovní poměr dohodou a hned k 1. 7. 2008 uzavřel pracovní smlouvu se společností B (nabyvateli) a nastoupil k ní. Společnost A i společnost B byly součástí koncernu se smlouvou o sdružení o společné podnikatelské činnosti. V březnu 2010

---

<sup>135</sup> Rozhodnutí NS ze dne 4. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.



zaměstnanec podal žalobu na společnost B (nabyvatele), kterou se domáhal zaplacení finanční kompenzace za výše zmíněný pracovní úraz. Věc došla až k Nejvyššímu soudu ČR, kde žalobce argumentoval zejména tím, že dohoda o rozvázání pracovního poměru a nová pracovní smlouva byly (v souladu s původní argumentací Nejvyššího soudu ČR v případě sp. zn. 21 Cdo 3945/2008) ryze formálními úkony, které nemění nic na objektivní skutečnosti, že někteří zaměstnanci převodce, včetně žalobce, byli smlouvou o sdružení a rozhodnutím subjektů v koncernu převedeni na nabyvatele a došlo tak k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Společnost B (nabyvatel) jako žalovaná strana existenci přechodu práv a povinností popírala, a to s argumentací, že si zaměstnanec sjednal místo u ní sám a nezávisle na smlouvě o sdružení o společné podnikatelské činnosti.

Nejvyšší soud ČR řešil otázku, jaký význam má z hlediska přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů okolnost, že zaměstnanec rozvázal pracovní poměr a navázal nový za situace, kdy se jeho dřívější i současný zaměstnavatel, působící v rámci téhož koncernu (holdingu) jako ovládané osoby, dohodly na společné podnikatelské činnosti, a otázku pracovního úrazu.

Pokud jde o otázku pracovního úrazu, dle Nejvyššího soudu ČR za veškerou škodu vždy odpovídá zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru, ledaže pasivní věcná legitimace přešla na jiného zaměstnavatele v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

*K otázce, zda v daném případě k takovému přechodu došlo, se Nejvyšší soud ČR vyjádřil, že nikoliv, a uvedl, že při úvaze, zda v posuzovaném případě mohlo dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je třeba vycházet z toho, co náleží k základním právům a povinnostem vyplývajícím z pracovního poměru [např. povinnost (a právo) zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou, a tomu odpovídající povinnost (a právo) zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň]. Z povahy věci vyplývá, že dochází-li k přechodu, potom práva a povinnosti, která jsou obsahem pracovněprávního vztahu, přejímá nový zaměstnavatel v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u zaměstnavatele původního, okamžikem přechodu, k němuž dochází „ex lege“, dochází pouze ke změně jednoho ze subjektů pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele, zatímco vlastní obsah pracovněprávního vztahu zůstává nedotčen.*

Dle Nejvyššího soudu ČR *výše uvedené účinky přechodu nemohou nastat, je-li původní pracovní poměr skončen. Rozvázáním pracovního poměru některým ze způsobů uvedených v ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce totiž povinnosti účastníků tohoto pracovního poměru zcela zanikají, a je-li uzavřen pracovní poměr nový, jsou jeho podmínky sjednány v pracovní smlouvě nezávisle na dřívějším pracovněprávním vztahu. Nový zaměstnavatel nepřejímá práva a povinnosti z dřívějšího pracovněprávního vztahu, ani když jde o obchodní společnost působící v podnikatelském seskupení s původním zaměstnavatelem ve smyslu ustanovení § 66a obchodního zákoníku.*<sup>136</sup> Nejvyšší soud ČR dále uvedl, že nelze důvodně namítat, že rozvázání původního pracovního poměru bylo „ryze formálním úkonem.“ Vyloučení této skutečnosti z celkového rámce okolností rozhodných pro posouzení věci, by totiž znamenalo nepřípustné obcházení ustanovení § 72 zákoníku práce, neboť závěr o tom, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je neplatná, by byl přijat jako rozhodnutí o předběžné otázce mimo řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru, což ustálená judikatura považuje za nepřípustné.<sup>137</sup>

Je třeba zdůraznit protichůdnost některých závěrů Nejvyššího soudu ČR, které se týkají posouzení efektu rozvázání pracovního poměru s původním zaměstnavatelem a následně navazujícího vzniku pracovního poměru s novým zaměstnavatelem ohledně toho, zda je dán právní důvod přechodu práv a povinností. **Jde o to, zda je v souladu se zákonem, když převodce ukončí pracovní poměr se zaměstnancem před přechodem práv a povinností, a tím vyloučí přechod práv a povinností.**<sup>138</sup>

V této souvislosti je nutné přiblížit jedno z novějších *rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR*, a to *rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3046/2013 ze dne 24. 9. 2014.*<sup>139</sup>

V tomto případě zaměstnavatel provozoval centrum krásy, které od něj následně převzala jiná společnost. V rámci toho došlo k rozvázání a novému navázání pracovních poměrů se zaměstnanci centra. V nových pracovních smlouvách těchto zaměstnanců byla sjednána i zkušební doba a pracovní poměr jedné takto „převedené“ zaměstnankyně byl ve zkušební době novým zaměstnavatelem zrušen. Nejvyšší soud ČR k tomu uvedl, že *„je v souladu se zákonem a odpovídá zásadě autonomie vůle stran pracovněprávních vztahů i takový postup, že zaměstnanec uzavře z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému*

---

<sup>136</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>137</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění v evropské perspektivě*. Praha, 2015. Disertační práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Školitel Miroslav Bělina, s. 9-12.

<sup>138</sup> K tomu viz RANDLOVÁ, Nataša, KUDRHALT - SUCHÁ, Barbora. *Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička? Práce a mzda. 2014, č. 5, s. 9-11.*

<sup>139</sup> Rozhodnutí NS ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

*zaměstnavateli dohodu o rozvázání pracovního poměru s dosavadním zaměstnavatelem a zároveň pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem. V takovém případě pracovní poměr mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem skončí sjednaným dnem a k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, mezi nímž a zaměstnancem vznikne nový pracovní poměr, nedojde. V pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a přejímajícím zaměstnavatelem mohou být nově (nezávisle na pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem) sjednány podmínky pracovního poměru, a tedy i zkušební doba. Jestliže by však účelem uvedeného postupu ze strany přejímajícího zaměstnavatele bylo vyhnout se přechodu práv a povinností z pracovního poměru mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem na přejímajícího zaměstnavatele proto, aby přejímající zaměstnavatel mohl zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, kterou při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nelze sjednat, bylo by ujednání o zkušební době neplatné, neboť by se za těchto okolností přičilo dobrým mravům (§ 18 zákoníku práce<sup>140</sup> a § 39 občanského zákoníku<sup>141</sup>).“*

Nejvyšší soud ČR se odklonil od svého prvního rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3945/2008 a přiklonil se k rozhodnutí druhému sp. zn. 21 Cdo 2911/2012, když připustil, že **je možné, aby zaměstnanec rozvázal pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele a zároveň uzavřel pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem. V takovém případě původní pracovní poměr zaměstnance skončí a vznikne nový pracovní poměr s přejímajícím zaměstnavatelem. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tudíž nedojde.**

Dle Nejvyššího soudu ČR **není ovšem přípustné takové jednání, jehož účelem by bylo vyhnout se přechodu, aby přejímající zaměstnavatel mohl se zaměstnancem dohodnout zkušební dobu a potom s ním pracovní poměr v této době zrušit. Uvedený postup by se přičil dobrým mravům** (k zásadě dobrých mravů viz níže kapitolu 1.5.1.3.3 *Zásada dobrých mravů*).

Nejvyšší soud ČR ovšem porušil právo Evropské unie, když tímto rozhodnutím šel proti výkladu směrnice o přechodu, podle níž rozvázání pracovního poměru jakýmkoli způsobem před okamžikem převodu nemůže vyloučit účinky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele a takovýto postup je v rozporu s jejími základními principy (ochrana zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele). V tomto případě by bylo namíste podat předběžnou otázku k SDEU, aby rozhodl, jak je třeba v takové situaci vykládat právo Evropské unie.

---

<sup>140</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>141</sup> Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

S vyloučením přechodu práv a povinností (např. skončením pracovního poměru) jsou ovšem kromě rizik spojených s řízením proti ČR ze strany Evropské komise pro porušování práva Evropské unie spojeny další závažné důsledky. Došlo by k významnému zásahu do ochranného postavení zaměstnance a nový zaměstnavatel (při nevyločení přechodu – nabyvatel) by musel postupovat a plnit povinnosti podle zákoníku práce, jako u nově přijímaného zaměstnance. Zejména by musela být sjednána nová pracovní smlouva, v níž by mohla být dohodnuta např. zkušební doba. To by se mohlo projevit v ochraně zaměstnance, který by se tak vystavil riziku případného zrušení pracovního poměru ve zkušební době bez uvedení důvodu. Ke sjednání zkušební doby by však nemohl být zaměstnanec donucen. V nové pracovní smlouvě by mohly být sjednány i jiné podmínky v neprospěch zaměstnance nebo podmínky horší, než měl zaměstnanec v předchozím pracovním poměru. Uzavření nového pracovního poměru může mít vliv i na výši některých státem poskytovaných dávek, u nichž se vychází z příjmu v posledním zaměstnání.

Nový zaměstnavatel by musel realizovat další povinnosti, jaké stanoví zákoník práce při přijímání zaměstnanců. Jedná se např. o tyto povinnosti:

***a) informovat o obsahu pracovního poměru***

Informace musí obsahovat např. jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaje o nároku na dovolenou, údaj o mzdě a způsobu odměňování, stanovení týdenní pracovní doby a její rozvržení apod. Tuto povinnost musí zaměstnavatel splnit nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, a to i v případě změn těchto údajů.

Písemnou informaci musí dát zaměstnavatel zaměstnanci i tehdy, nebyla-li pracovní smlouva vůbec sjednána, např. pracuje-li zaměstnanec jen podle ústního dojednání nebo na základě faktického pracovního poměru nebo na základě konkludentního pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatel může povinnost splnit i tím, že odkáže zaměstnance na příslušný právní předpis, ovšem jen v údajích, které se týkají dovolené, výpovědní doby, stanovení týdenní pracovní doby a jejího rozvržení. Tuto povinnost nemá při sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc.

***b) provést školení o bezpečnostních předpisech a poskytnout další informace k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci***

Nejde jen o tyto předpisy, ale i o normy hygienické, požární apod. Podrobnosti jsou uvedeny v § 103 zákoníku práce, zejména v prvním odstavci písm. f) a g).

**c) zajistit provedení vstupní lékařské prohlídky podle § 32 zákoníku práce, který odkazuje na zvláštní právní předpis**

Tímto zvláštním předpisem je *zákon č. 373/2001 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů*<sup>142</sup>, který vstupní prohlídky řeší v § 59. Vstupní prohlídka zaměstnance, který nastupuje k zaměstnavateli, se uskutečňuje u lékaře, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu. Může být vykonána i u lékaře, u něhož je uchazeč registrován, jestliže by měl zaměstnanec vykonávat práce pouze v kategorii první, kterou určil zaměstnavatel podle § 37 *zákonu č. 258/2000, o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů*.<sup>143</sup> Podmínky pro zařazování prací do jednotlivých kategorií s ohledem na jejich rizikovost stanoví *vyhláška č. 432/2003 Sb.*<sup>144</sup> Jestliže by se uchazeč před vznikem pracovněprávního vztahu nebo obdobného vztahu nepodrobil vstupní prohlídce, považuje se pro zvolenou pracovní činnost za zdravotně nezpůsobilého. Absence prohlídky by však neznamenala neplatnost pracovní smlouvy.

Vyloučení přechodu práv a povinností může mít negativní následky i pro zaměstnance. Může se např. jednat o

**a) ztrátu benefitů z kolektivní smlouvy**

Kolektivní smlouvy mnohdy upravují právní podmínky pro vznik benefitů, mzdové a pracovní podmínky apod. Vyloučením přechodu by je zaměstnanec nezískal.

**b) ztrátu zápočtu odpracovaných let**

Jedná se např. o výši odstupného, které je podle § 67 zákoníku práce vázáno na počet odpracovaných let u stejného zaměstnavatele.

Směrnice o přechodu stanoví, že je možné dát zaměstnanci výpověď z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. Tato formulace je velmi obecná. V našem právním řádu (zákoníku práce) rovněž existují tyto důvody, ale jsou konkretizovány zejména v § 52 písm. c) zákoníku práce (např. změna technického vybavení, nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizačních změn atd.) Zaměstnavatel však musí výpovědní důvod přesně konkretizovat a uvést objektivní důvody. Nestačí obecné vymezení.

---

<sup>142</sup> *Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>143</sup> *Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>144</sup> *Vyhláška č. 432/2003 Sb. ze dne 4. prosince 2003, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů.*

Pokud zaměstnavatel učiní určitá opatření a propustí zaměstnance z důvodů organizačních změn ještě před uvažovanou změnou (např. před převodem podniku nebo činnosti či úkolů na jiného zaměstnavatele), která by mohla představovat přechod práv a povinností, nelze toto považovat za porušování zákoníku práce. V případě skončení pracovního poměru z důvodů organizačních změn a nadbytečnosti zaměstnanců se zaměstnavatelé ovšem dopouštějí mnohých pochybení. Jedná se např. o tyto chyby a omyly, kterých se dopouštějí nejen zaměstnavatelé:

a) ***Zaměstnavatel neuvedl na výpovědi podpis svého zástupce.***

Nedostatek podpisu zaměstnavatele na listině obsahující výpověď z pracovního poměru ovšem nezpůsobuje neplatnost tohoto zrušení pracovního poměru pro nedostatek formy, pokud je na písemném projevu (výpovědi z pracovního poměru) mechanický prostředek, zejména razítko označující zaměstnavatele (firmu).

b) ***Zaměstnavatel přesně nevymezil po skutkové stránce výpovědní důvod.***

Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru zaměstnanci neplatným právním jednáním jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.

c) ***Zaměstnavatel nesprávně kvalifikoval výpovědní důvod.***

Není rozhodující, jak zaměstnavatel ve výpovědi důvod právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je jednáním zaměstnance vylíčeným ve výpovědi naplněn.

d) ***Pro platnost výpovědi je prý nezbytné, aby v době jejího podání byly organizační změny již realizovány.***

Není to pravda. Je nutné, aby v této době již bylo o nich rozhodnuto tak, že v přiměřené době se zaměstnanec pro tyto změny stane nadbytečným. Výpovědní doba by však měla skončit tehdy, kdy organizační změnu zaměstnavatel již realizoval.

e) ***Zaměstnavatel se obává dát výpověď z důvodu organizačních změn, neboť o nich nebylo vydáno písemné rozhodnutí.***

Rozhodnutí o organizační změně nemusí být písemné, nejde o právní jednání, ale o hmotně právní podmínku platnosti výpovědi.

f) ***Zaměstnanec namítá, že výpověď pro nadbytečnost měl dostat jiný zaměstnanec.***

O výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje zaměstnavatel sám, soud jeho rozhodnutí nepřezkoumává.

*g) **Zaměstnavatel dává výpověď pro nadbytečnost, aniž by bral v úvahu, že u něj pracují zaměstnanci na dobu určitou.***

Podmínky pro rozvázání pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele v rámci hromadného propouštění nejsou splněny, pokud lze předpokládaného snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce dosáhnout jinak, např. v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru na dobu určitou jiných zaměstnanců.

Pokud by se však prokázalo, že zaměstnavatel svým právním jednáním, např. výpovědí z pracovního poměru ještě před přechodem práv a povinností, měl v úmyslu zamezit přechod zaměstnance k nabyvateli, mohlo by se jednat o porušení zásady dobrých mravů (viz níže kapitolu *1.5.1.3.3 Zásada dobrých mravů*). Zaměstnanec by mohl s úspěchem uplatňovat neplatnost skončení pracovního poměru.

#### ***1.5.1.3.1. Řízení o neplatnost skončení pracovního poměru při přechodu***

Jak již bylo uvedeno např. v kapitole *1.5.1 Zachování práv zaměstnanců*, na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí, nestanoví –li zákon jinak, práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele jen vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah do dne přechodu nezanikl. **Za dosud nezaniklý pracovněprávní vztah se přitom podle ustálené judikatury soudů považuje nejen pracovněprávní vztah nepochybně trvajícím, ale i takový, ohledně něhož bylo v době přechodu sporné (pochybné), zda byl platně rozvázán, případně, zda skončil nebo zda bude dále pokračovat.**

Pokud se zaměstnanec domnívá, že byl propuštěn v souvislosti s převodem, může se domáhat neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu. Je nezbytné, aby nejprve zaměstnanec bez zbytečného odkladu písemně zaměstnavateli oznámil, že rozvázání pracovního poměru považuje za neplatné a že trvá na dalším zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen mu poskytnout náhradu mzdy nebo platu a přidělit mu práci dle pracovní smlouvy.<sup>145</sup> Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělků ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru (§ 69 odst. 1 zákoníku práce). O možnosti snížení výše náhrady mzdy nebo platu viz § 69 odst. 2 zákoníku práce. Až v případě, že zaměstnavatel tyto povinnosti nesplní, může zaměstnanec

---

<sup>145</sup> KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 98-99.

podat u soudu žalobu na neplatné rozvázání pracovního poměru, a to **ve lhůtě dvou měsíců** ode dne údajného skončení pracovního poměru (§ 72 zákoníku práce).

***Pasivní věcná legitimace k řízení o neplatnost skončení pracovního poměru. Nároky zaměstnanců z neplatného rozvázání pracovního poměru přecházejí dle rozhodování Nejvyššího soudu ČR na nabyvatele (nového zaměstnavatele).***

Uplatňování takového nároku u soudu se ovšem ukázalo v praxi mnohdy složité, co se týče **pasivní věcné legitimace**, tzn. vůči komu by měl zaměstnanec nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru a vůbec neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatňovat u soudu (viz níže).

Z tohoto pohledu je třeba rozlišovat, zda byla platnost skončení pracovního poměru zpochybněna ještě **1) před účinností přechodu**, nebo zda k postupu a úkonům vedoucím ke zpochybnění platnosti skončení pracovního poměru došlo až **2) po účinnosti přechodu**.

V prvním případě se zpravidla jedná o situaci, kdy původní zaměstnavatel skončil se zaměstnancem pracovní poměr, přičemž tento úkon zaměstnavatele byl zaměstnancem napaden jako neplatný podáním žaloby podle ustanovení § 72 zákoníku práce ještě **před dnem účinnosti přechodu** práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Spor o neplatnost skončení pracovního poměru tak byl zahájen ještě před dnem účinnosti přechodu, přičemž ke dni účinnosti přechodu tento spor stále trval, resp. nebyl do tohoto dne pravomocně rozhodnut.<sup>146</sup> Žaloba je v těchto případech podána před uskutečněním přechodu, tudíž ke dni zahájení sporu vystupuje na straně žalované původní zaměstnavatel. Okamžikem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů poté dochází k procesnímu nástupnictví (při singulární sukcesi) na straně žalovaného zaměstnavatele, jímž se ode dne účinnosti přechodu stává nový zaměstnavatel, který je nadále ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru pasivně věcně legitimován. K procesnímu nástupnictví ve sporu o neplatnost skončení pracovního poměru na straně žalovaného zaměstnavatele nedochází automaticky, ale s ohledem na ustanovení § 107a **zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů**<sup>147</sup> (dále jen „občanský soudní řád“) pouze na návrh žalobce, tj. v daném případě dotčeného zaměstnance.<sup>148</sup> Navrhne-li tedy zaměstnanec v probíhajícím sporu, aby

<sup>146</sup> Např. rozhodnutí NS ze dne 31. 10. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1422/2000.

<sup>147</sup> **Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.**

<sup>148</sup> Podle ustanovení § 107a odst. 1 občanského soudního řádu má-li žalobce za to, že po zahájení řízení nastala právní skutečnost, s níž právní předpisy spojují převod nebo přechod práva nebo povinnosti účastníka řízení, o něž v řízení jde, může dříve, než soud o věci rozhodne, navrhnout, aby nabyvatel práva nebo povinnosti, popřípadě ten, kdo převzal výkon vlastnického práva k majetku, o něž v řízení jde, vstoupil do řízení na místo dosavadního účastníka; to neplatí v případech uvedených v § 107. Podle ustanovení § 107a odst. 2 občanského soudního řádu soud návrhu usnesením vyhoví, jestliže se prokáže, že po zahájení řízení nastala právní skutečnost uvedená v odstavci 1, a jestliže s tím souhlasí ten, kdo má vstoupit na místo žalobce; souhlas



s ohledem na přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů vstoupil na místo původně žalovaného zaměstnavatele nový zaměstnavatel, soud po přezkoumání, zda v daném případě skutečně k přechodu práv a povinností došlo, tomuto jeho návrhu vyhoví. Souhlas nového zaměstnavatele se přitom nevyžaduje. Ve vztahu k původnímu zaměstnavateli představuje vznesení námitky, že v průběhu sporu došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, procesní obranu, v jejímž důsledku by na návrh zaměstnance jako žalobce měl do sporu na místo původního zaměstnavatele vstoupit zaměstnavatel nový. Nenavrhne-li přitom zaměstnanec soudu postup podle § 107a občanského soudního řádu, přičemž přechod práv a povinností vyjde v soudním řízení najevo (např. v návaznosti na námitku vznesenou původním zaměstnavatelem), nezbude soudu nic jiného, než žalobu zaměstnance zamítnout, neboť původní zaměstnavatel již nebude ve sporu dále pasivně věcně legitimován, když pasivní věcná legitimace přešla v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele.<sup>149</sup>

*Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1951/2009 ze dne 14. 7. 2010*, se můžeme dozvědět, co se stane, pokud v řízení o neplatnost skončení pracovního poměru není žádným z účastníků řízení tvrzeno a ani nijak jinak nevyjde najevo, že by po zahájení řízení mělo dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (ani nebylo nikým uplatněno, aby přejímající zaměstnavatel nastoupil do řízení místo dosavadního zaměstnavatele). Jelikož soud se nijak o této skutečnosti v průběhu řízení nedozvěděl, vyslovil navzdory uskutečněnému přechodu neplatnost skončení pracovního poměru ve vztahu k původnímu zaměstnavateli včetně povinnosti tohoto původního zaměstnavatele uhradit zaměstnanci náhradu mzdy. Poté je třeba se ptát, jaký vliv má takové pravomocné soudní rozhodnutí ve vztahu k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Nejvyšší soud ČR uvedl, že v důsledku účinků tzv. materiální právní moci soudních rozhodnutí není rozhodnutí soudu závazné pro jiné osoby než účastníky daného sporu, nestanoví-li zákon jinak. Pro právní nástupce je přitom soudní rozhodnutí závazné jen tehdy, vstoupili-li do práv a povinností účastníků řízení až po vyhlášení (vydání) rozhodnutí. Nejvyšší soud ČR uzavřel, že i tehdy, došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je třeba vycházet z pravomocného rozsudku, který stanoví práva a povinnosti pouze ve vztahu k původnímu zaměstnavateli, kdy vůči novému zaměstnavateli není tento pravomocný rozsudek v takovém případě závazný. Ve vztahu k novému zaměstnavateli by tak i nadále bylo nutné vycházet z toho, že skončení pracovního poměru

---

žalovaného nebo toho, kdo má vstoupit na jeho místo, se nevyžaduje. Právní účinky spojené s podáním žaloby zůstávají zachovány.

<sup>149</sup> JIRKOVSKÁ, Kateřina. *Důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 zákoníku práce*. Praha, 2015. Rigorozní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, s. 16-17.

bylo učiněno platně, bez ohledu na to, že ve vztahu k původnímu zaměstnavateli bylo vysloveno za neplatné. S ohledem na tyto závěry by tak i přes uskutečněný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů měl být žalující zaměstnanec stále zaměstnancem svého původního zaměstnavatele, který by byl rovněž povinen uhradit dle pravomocného rozsudku tomuto zaměstnanci náhradu mzdy.<sup>150</sup>

Pokud zaměstnavatel rozváže se zaměstnancem pracovní poměr a zaměstnanec tento úkon zaměstnavatele napadne u soudu žalobou o neplatnost skončení pracovního poměru dle § 72 zákoníku práce **až po účinnosti přechodu** práv a povinností z pracovněprávních vztahů, žalovaným musí být nový zaměstnavatel, na něhož v důsledku přechodu přešla právě i pasivní věcná legitimace pro případné spory s přecházejícím zaměstnancem. Tento přecházející zaměstnanec bude u nového zaměstnavatele uplatňovat jak neplatnost rozvázání pracovního poměru, tak i případně náhradu mzdy za toto skončení pracovního poměru. Pokud by zaměstnanec žaloval svého původního zaměstnavatele a v řízení před soudem by vyšlo najevo, že ještě před zahájením řízení přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na nového zaměstnavatele, musel by soud žalobu pro nedostatek pasivní věcné legitimace žalovaného zamítnout. Postup dle § 107a občanského soudního řádu by zde nepřipadal v úvahu, když se tento vztahuje pouze na případy, kdy až po zahájení řízení nastala právní skutečnost, s níž právní předpisy spojují převod nebo přechod práva nebo povinnosti účastníka řízení, o něž v řízení jde.<sup>151</sup> Tam, kde taková právní skutečnost nastala ještě před zahájením soudního řízení, by žalobce mohl postupovat podle § 92 odst. 1 a 2 občanského soudního řádu a využít institutu záměny či přistoupení účastníka.<sup>152</sup>

**Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4780/2008 ze dne 24. 2. 2010** potvrdil výše uvedené, když se vyjádřil v tom smyslu, že při převodu podniku přecházejí všechna práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu přecházejícího zaměstnance na nabyvatele, a to včetně nároků, které dosud vznikly mezi zaměstnancem a převodcem a které do té doby nebyly uspokojeny nebo nezanikly jinak. **Osobou pasivně věcně legitimovanou ve sporech přecházejícího zaměstnance po účinnosti přechodu by byl nabyvatel nejen u nároků, které by z pracovněprávního vztahu vznikly do doby převodu podniku, ale i u nároků**

---

<sup>150</sup> JIRKOVSKÁ, Kateřina. *Důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 zákoníku práce*. Praha, 2015. Rigorozní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, s. 17.

<sup>151</sup> JIRKOVSKÁ, Kateřina. *Důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 zákoníku práce*. Praha, 2015. Rigorozní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, s. 18.

<sup>152</sup> Podle § 92 odst. 1 občanského soudního řádu může soud na návrh žalobce připustit, aby do řízení přistoupil další účastník. Souhlasu toho, kdo má takto do řízení vstoupit, je třeba, jestliže má vystupovat na straně žalobce. Podle § 92 odst. 2 občanského soudního řádu může soud na návrh žalobce, avšak pouze se souhlasem žalovaného, rovněž připustit, aby žalobce nebo žalovaný z řízení vystoupil a aby na jeho místo vstoupil někdo jiný. Má-li být takto zaměněn žalobce, je třeba, aby s tím souhlasil i ten, kdo má na jeho místo vstoupit. Citovaná ustanovení se nepoužijí v případech uvedených v § 107a občanského soudního řádu.

**z neplatného rozvázání pracovního poměru.** Ve prospěch opačného názoru nelze úspěšně argumentovat tím, že by došlo „k významnému oslabení práva zaměstnance domoci se žalobou určení neplatnosti skončení pracovního poměru“ (z důvodu toho, že by se zaměstnanec o přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnance nemusel dozvědět, a nemusel by proto podat včas žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, popř. provést jiné úkony potřebné k uplatnění jeho práv u zaměstnavatele).

Na okraj je třeba uvést, že Nejvyšší soud ČR v tomto rozhodnutí stanovil, že v řízení o nároku zaměstnance na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru brání § 159a odst. 4 občanského soudního řádu tomu, aby byl pasivně věcně legitimován – navzdory tvrzenému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů – někdo jiný, než proti komu byla vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru. Jinými slovy, vyslovení neplatnosti pracovního poměru vůči původnímu zaměstnavateli (převodci) a ne vůči novému zaměstnavateli (nabyvateli) krajským soudem znamená, že věc je rozhodnutá a nelze ji přezkoumávat znovu (§ 159a odst. 4 občanského soudního řádu). V důsledku této skutečnosti nárok na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru lze uplatňovat pouze vůči osobě, vůči které byla vyslovena v nižší instanci neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Dále zde Nejvyšší soud ČR zdůraznil, že *pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je charakteristické, že na přejímajícího zaměstnavatele přechází jednak práva a povinnosti z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, jednak všechna práva a povinnosti, jež byly dosud (do dne přechodu práv a povinností) mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem založeny, včetně všech nároků mezi nimi případně vzniklých (splatných či nesplatných, popřípadě též budoucích, přisouzených nebo dosud sporných a řešených v řízení před soudem), ledaže zákon výslovně stanoví, že se přechod týká jen jednotlivého nároku (jednoho z nároků nebo části jednoho z nároků) zaměstnance vůči jeho zaměstnavateli, popř. že na přejímajícího zaměstnavatele nepřechází žádný z jednotlivých nároků mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem.*

*Na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí, nestanoví-li zákon jinak, práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele jen vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah dosud (do dne převodu) nezanikl. Za dosud nezaniklý pracovněprávní vztah považuje nejen pracovněprávní vztah nepochybně trvající, ale i takový, ve vztahu k němuž bylo v době přechodu sporné (pochybné), zda byl platně rozvázán, popř. zda skončil nebo zda bude dále pokračovat (viz výše).*

*Je-li totiž otázka platnosti rozvázání nebo otázka skončení či dalšího pokračování pracovního poměru v době přechodu práv a povinností z dosavadního na přejímajícího*

*zaměstnavatele sporná (pochybná), není tu a ani nemůže být jistota, zda pracovní poměr skutečně skončil nebo zda bude dále (u přejímajícího zaměstnavatele) pokračovat. V okamžiku rozhodném pro přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu tedy nelze považovat za zaniklý pracovněprávní vztah u takového zaměstnance, u něhož uvedené otázky do té doby nebyly (konečným způsobem) vyřešeny.*

*O sporný pracovněprávní vztah jde z tohoto pohledu nejen tehdy, byla-li platnost rozvázání pracovního poměru zpochybněna (podáním žaloby podle ustanovení § 72 zákoníku práce) ještě před účinností přechodu nebo měl-li pracovněprávní vztah skončit (nebo dále pokračovat) na základě úkonů učiněných ještě před účinností přechodu, ale i v případě, že k postupu a úkonům podle § 72 zákoníku práce došlo až po účinnosti přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele.*

Za zmínku ohledně pasivní věcné legitimace stojí také **rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 268/2012 ze dne 26. 3. 2013**. V daném případě zaměstnanec (žalobce) obdržel od svého zaměstnavatele (žalované č. 1) okamžité zrušení pracovního poměru dne 4. 6. 2001. Dne 16. 6. 2001 došlo k převodu podniku/hotelu (žalované č. 1), ve kterém žalobce pracoval, na nového majitele (žalovanou č. 2). Spolu s celým hotelem přešly na nového nabyvatele i práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů zaměstnanců, kteří v tomto hotelu pracovali.

Žalobce až dne 18. 6. 2001 doručil žalované č. 1 dopis, ve kterém jí sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání. Následně dne 30. 7. 2001 podal na žalovanou č. 1 žalobu, ve které se domáhal neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalobce byl v tomto řízení úspěšný a skončení jeho pracovního poměru předmětným okamžitým zrušením bylo prohlášeno za neplatné. Vzhledem k úspěšnosti v prvním sporu se žalobce rozhodl uplatnit další žalobou nárok na náhradu mzdy. Tuto druhou žalobu již podal na obě žalované – tedy na žalovanou č. 1 a žalovanou č. 2.

Spor došel k Nejvyššímu soudu ČR. Přestože soudy v první i druhé instanci žalobci vyhověly a náhradu mzdy mu přiznaly, Nejvyšší soud ČR se se závěry nižších soudů neztotožnil a jejich rozsudky zrušil. Zaměstnanec totiž podle názoru Nejvyššího soudu ČR neměl v důsledku svého nesprávného postupu při napadení neplatnosti výpovědi na náhradu mzdy nárok.

Nejvyšší soud ČR argumentoval tím, že rozhodnutí o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru bylo vydáno vůči žalované č. 1, a to přesto, že pasivně věcně legitimovaná měla být žalovaná č. 2. Rozhodnutí o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je však ve smyslu ustanovení § 159a odst. 1 a 4 občanského soudního řádu

nezaměnitelné. Ustanovení § 159a odst. 5 občanského soudního řádu pak brání, aby uvedené okolnosti mohly být posouzeny znovu a jinak. V rozebíraném řízení proto bylo nutné vycházet ze závěrů, k nimž došly soudy při rozhodování sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce.

Podle Nejvyššího soudu ČR není žalovaná č. 1 povinna zaplatit žalobci požadovanou náhradu mzdy. Nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 zákoníku práce (nyní § 208 zákoníku práce) totiž nespočívá v neplatném rozvázání pracovního poměru, ale v tom, že zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci v rozporu s § 35 odst. 1 písm. a) zákoníku práce [nyní § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce] práci podle pracovní smlouvy. Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů žalobce však přešly na žalovanou č. 2 již dne 16. 6. 2001 (tedy předtím, než žalobce oznámil žalované č. 1, že trvá na dalším zaměstnávání). Žalovaná č. 1 není proto povinna žalobci platit náhradu mzdy, neboť povinnost přidělovat žalobci práci přešla na základě přechodu práv a povinností na žalovanou č. 2.

Podle § 159a odst. 1 a 4 občanského soudního řádu je výrok pravomocného rozsudku závazný jen pro účastníky a v rozsahu, v jakém je závazný pro účastníky, také pro všechny orgány. Neplatnost rozvázání pracovního poměru vyslovená ve sporu se žalovanou č. 1 tedy nemá účinky vůči žalované č. 2, která nebyla účastníkem řízení. Vůči žalované č. 2 je proto nutné považovat okamžité zrušení pracovního poměru žalobce za platné, popř. pracovní poměr za rozvázaný fikcí dohody podle § 61 odst. 3 zákoníku práce (nyní § 69 odst. 3 zákoníku práce). Žalobce tak nemůže mít nárok na náhradu mzdy ani vůči žalované č. 2, neboť vůči ní byl pracovní poměr platně rozvázán.<sup>153</sup>

Rozsudek má význam zejména pro zaměstnance, kteří by si měli uvědomit, kterého ze zaměstnavatelů mají v případě přechodu práv a povinností žalovat. Zaměstnavatelé v něm pak mohou najít návod pro účinnou obranu.<sup>154</sup>

Nejvyšší soud ČR v tomto rozhodnutí však učinil ještě jeden důležitý závěr, a to ten, že v případě nesplnění informační a projednací povinnosti se zaměstnanec může na převodci a nabyvateli domáhat náhrady škody.<sup>155</sup> K tomu viz dále kapitolu 1.5.2.1 *Nesplnění informační*

---

<sup>153</sup> RANDLOVÁ, Nataša. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu podniku a k nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru. *Randl & Partners* [online]. 2013 [cit. 2014-04-13]. Dostupné z: <http://www.randls.com/Renderers/ShowMedia.ashx?id=be714564-05c0-400c-90d3-0fd7271ff9e3>.

<sup>154</sup> RANDLOVÁ, Nataša. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu podniku a k nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru. *Randl & Partners* [online]. 2013 [cit. 2014-04-13]. Dostupné z: <http://www.randls.com/Renderers/ShowMedia.ashx?id=be714564-05c0-400c-90d3-0fd7271ff9e3>.

<sup>155</sup> KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 100.

*a projednací povinnosti – česká právní úprava a právní úprava v některých evropských státech.*

#### **1.5.1.3.2. Hromadné propouštění**

Hromadné propouštění souvisí s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů v tom směru, že **se týká většího rozsahu organizačních změn, než je tomu v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a v důsledku toho případného skončení pracovního poměru většího počtu zaměstnanců.**

Zákonná pravidla pro hromadné propouštění stanoví zákoník práce v ustanovení § 62. Na úrovni Evropské unie je hromadné propouštění upraveno směrnicí Rady 98/59/ES.<sup>156</sup> Rozumí se tím skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Jedná se o výpověď z důvodu rušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo pro nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizačních změn.

Pro posouzení, zda se jedná o hromadné propouštění a v důsledku toho zda zaměstnavatel dodržel stanovené povinnosti, je rozhodující celkový počet zaměstnanců u zaměstnavatele a počet zaměstnanců, se kterými zaměstnavatel skončil pracovní poměr výpovědí. U zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců, se jedná o hromadné propouštění při skončení pracovního poměru z uvedených důvodů 10 zaměstnanců, u zaměstnavatele od 101 do 300 zaměstnanců je to 10 % zaměstnanců a u zaměstnavatele nad 300 zaměstnanců 30 zaměstnanců, kterým byla dána výpověď. Skončí-li pracovní poměr z uvedených důvodů alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu takto propouštěných zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v období 30 kalendářních dnů dohodou z organizačních důvodů.

Výpovědní doba zpravidla končí (kromě případů uplynutí výpovědní doby po skončení pracovní neschopnosti) poslední den v kalendářním měsíci. Znamená to, že počet zaměstnanců, kteří z organizačních důvodů končí pracovní poměr, se zjišťuje za období jednoho měsíce. Tuto závažnou skutečnost nelze zaměňovat s podáním výpovědi.

**Informační povinnost.** Ustanovení § 62 zákoníku práce vyžaduje, aby zaměstnavatel dodržel proceduru jednání o otázkách hromadného propouštění vždy, i když u něj nepůsobí odborová organizace, ani nebyla ustavena rada zaměstnanců. Povinnosti uvedené v tomto ustanovení, to je informovat a jednat, má tak zaměstnavatel vůči všem zaměstnancům.

---

<sup>156</sup> Směrnice Rady Evropské unie 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v zákoníku práce [v tomto případě § 52 písm. a) až c)] jen tehdy, existují-li tyto důvody v době podání výpovědi. **Povinnost zaměstnavatele informovat odbory nebo radu zaměstnanců se vztahuje na období předtím, než je zaměstnancům dána výpověď.** Není proto důležité, zda již o organizační změně bylo rozhodnuto. Zaměstnavatel musí dbát na to, aby účinky zamýšlených organizačních opatření sociální situaci zaměstnance ohrozily co nejméně.

**Zástupci zaměstnanců.** Postup zaměstnavatele by měl mít počátek v zahájení jednání se zástupci zaměstnanců – s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Obsah jednání není v zákoníku práce stanoven. Projednávají se zamýšlená organizační opatření. Účelem jednání je dosažení shody o opatřeních směřující k předejití nebo omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých důsledků. Jednat by se mělo i o jiném pracovním uplatnění zaměstnanců, např. na jiné práci, o možnostech zaškolení, zaučení, případně účasti na rekvalifikaci apod. Podnět k zahájení jednání musí dát zaměstnavatel. Nejsou-li na pracovišti zástupci zaměstnanců, musí zaměstnavatel opatření v souvislosti s hromadným propouštěním projednat přímo s jednotlivými zaměstnanci. Jedná se např. o zamýšlené strukturální změny, zkrácení pracovní doby, racionalizační nebo organizační opatření ovlivňující zaměstnanost apod.

O zamýšlených organizačních opatřeních zaměstnavatel současně informuje příslušný úřad práce, aby mohl zajistit potřebná opatření na trhu práce. V informaci by měl uvést důvody organizačních opatření, celkový počet zaměstnanců, počet a strukturu zaměstnanců, jichž se bude organizační opatření týkat apod. Tyto informace sdělí zaměstnavatel úřadu práce současně se zahájením procedury projednávání hromadného propouštění.

Zaměstnavatel informuje úřad práce rovněž o výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců. Ve zprávě uvede celkový počet zaměstnanců, jichž se bude opatření týkat, a další údaje ve vztahu k propouštěným zaměstnancům a organizačním změnám.

**Skončení pracovního poměru při hromadném propouštění.** Před podáním výpovědi **musí zaměstnavatel písemně informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců** včas, nejpozději 30 dnů před tím, než propouštěným zaměstnancům doručí výpovědi.

Chce-li zaměstnavatel např. ukončit činnost svého provozu k 31. 3., je výpovědní doba z důvodů organizačních změn 2 měsíce. Poslední den, kdy může doručit výpovědi, je v období od 1. 1. do 31. 1. Informaci pak musí poskytnout nejpozději v období od 1. 12. do 31. 12., tedy 30 dnů před doručením výpovědi.

Současně musí informovat zástupce zaměstnanců např. o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců apod. (viz § 62 odst. 2 zákoníku práce).

Pracovní poměr hromadně propouštěných zaměstnanců skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele (nikoliv od doručení předcházející informace) příslušnému úřadu práce. V této zprávě zaměstnavatel uvádí své rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců. Ve zprávě je dále povinen uvést celkový počet zaměstnanců a jejich profesní složení, jichž se hromadné propouštění týká. Tuto zprávu současně musí doručit zástupcům zaměstnanců, kteří mají možnost se k této zprávě vyjádřit. Vyjádření zasílají příslušnému úřadu práce.

Hromadné propouštění se vztahuje i na případy, kdy o výpovědi z pracovního poměru rozhodl příslušný orgán, např. představenstvo akciové společnosti. Musí však být splněny podmínky uvedené v § 62 zákoníku práce pro hromadné propouštění.

#### **1.5.1.3.3. Zásada dobrých mravů**

Jak již bylo mnohokrát v této práci uvedeno, pokud dochází dle § 338 odst. 2 zákoníku práce k převodu činnosti či části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů nebo jejich částí k jinému zaměstnavateli nebo nastávají jiné důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nedochází k zániku právních vztahů založených pracovní smlouvou či dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Opačný postup by byl v rozporu se zákonem. Přesto – jak potvrzuje soudní praxe – přejímající zaměstnavatel (nabyvatel) má často snahu uzavírat se zaměstnanci nové pracovní smlouvy. Důvodem bývá sjednání zkušební doby, úspora financí nebo vyloučení výhod, které měli zaměstnanci u dosavadního zaměstnavatele.

Podobnou skutkovou záležitostí se zabýval **Nejvyšší soud ČR** a rozhodl o ní v *rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3046/2013 ze dne 24. 9. 2014* (viz výše kapitolu 1.5.1.3 *Ochrana zaměstnance před propuštěním v souvislosti s přechodem*).

Pro připomenutí: *Zaměstnanec před realizací přechodu uzavřel dohodu o skončení pracovního poměru s dosavadním zaměstnavatelem a novou pracovní smlouvu s nabyvatelem. K přechodu práv a povinností tak nedošlo. V nové pracovní smlouvě tak mohou být sjednány nové pracovní podmínky, včetně zkušební doby. V případě, že v důkazním řízení by bylo prokázáno, že účelem uvedeného postupu ze strany přejímajícího zaměstnavatele bylo vyhnout se přechodu práv a povinností z pracovního poměru mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem na přejímajícího zaměstnavatele proto, aby tento zaměstnavatel mohl zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, kterou se zaměstnancem sjedná v nové*



pracovní smlouvě a kterou při přechodu práv a povinností nelze sjednat, toto sjednání zkušební doby by bylo neplatné, neboť by se za těchto okolností přičilo dobrým mravům. Soud přitom odkázal na dřívější předpisy – původní zákoník práce<sup>157</sup> (§ 18) a původní občanský zákoník<sup>158</sup> (§ 39).

V řadě ustanovení občanského zákoníku se objevuje pojem „**dobré mravy**“. Důležité je jeho zařazení do úvodního ustanovení § 1, které dává určitou volnost smluvním stranám při sjednávání práv a povinností podle občanského zákoníku. Jejich ujednání nesmí však porušovat dobré mravy. Tento pojem se vyskytuje ještě v dalších třinácti ustanoveních občanského zákoníku.

I když v právních předpisech výklad pojmu „**dobré mravy**“ nenalezneme, jejich obsahem se několikrát zabýval Nejvyšší soud ČR (např. **rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR č. 19/1998 Sb. rozh.**). Podle judikatury se *dobrymi mravy* rozumí „*souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihující podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních. Ekonomickou, právní i sociální integrací nabývají dobré mravy postupně mezinárodního (evropského) charakteru, který postupně převáží nad jejich dosavadním národním (státním) pojetím. V rozporu s dobrými mravy je jednání (právní úkon), které se nepřičí zákonu, ani jej neobchází, ale přesto je z hlediska mravních zásad, na kterých spočívá společnost, nežádoucí.*“

**Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3046/2013 ze dne 24. 9. 2014** (viz výše) připouští i opačný závěr, tj. že jednání nebude posouzeno jako odporující dobrým mravům, když uvádí:

*„Zásadě autonomie vůle stran pracovněprávních vztahů odpovídá i takový postup, že zaměstnanec uzavře z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele nebo části jeho činnosti nebo převodu úkolů nebo jeho části k jinému zaměstnavateli dohodu o rozvázání pracovního poměru s dosavadním zaměstnavatelem a zároveň pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem. V takovém případě pracovní poměr mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem skončí sjednaným dnem a k přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele, mezi nímž a zaměstnancem vznikne nový pracovní poměr, nedojde.“* Tzn. právní jednání, které je předmětem uvedeného rozhodnutí, nebude posouzeno jako odporující dobrým mravům nebo zákon obcházející, pokud jeho cílem nebude vyhnout se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a tím zkrátit zaměstnance na jeho právech.

---

<sup>157</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>158</sup> Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Autorky JUDr. Nataša Randlová a Mgr. Barbora Kudrhalt Suchá se v článku „*Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička*“<sup>159</sup> uvádějí, že jde o rozhodnutí poměrně odvážné a nebezpečné s ohledem na garanci ochrany zaměstnance.

Výkladové hledisko pro uvedený případ uvádí občanský zákoník v § 580 odst. 1, podle něhož „*je neplatné právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.*“ Sjednávání pracovní smlouvy s případnou zkušební dobou v uvedeném případě je nepochybně dvoustranné právní jednání a zmíněné ustanovení se může v konkrétní záležitosti jako výkladové hledisko uplatnit.

Je třeba upozornit na to, že v uvedeném případě by se dalo uvažovat také o případné náhradě škody. Zaměstnanec by ji mohl uplatňovat na zaměstnavateli (nabyvateli), který mu svým jednáním nejen v rozporu s dobrými mravy, ale i porušením právní povinnosti k přechodu práv a povinností zaměstnance, způsobil škodu.

Jak již bylo uvedeno v kapitole 1.5.1.3 *Ochrana zaměstnance před propuštěním v souvislosti s přechodem*, protichůdnost některých závěrů Nejvyššího soudu ČR, které se týkají posouzení účinku rozvázání pracovního poměru s původním zaměstnavatelem a navazujícího vzniku pracovního poměru s novým zaměstnavatelem, ohledně toho, kdy je dán právní důvod přechodu práv a povinností, potvrzují další rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR (viz např. *rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2911/2012 ze dne 4. 11. 2013*: „*účinky přechodu práv a povinností nemohou nastat, je-li původní pracovní poměr formálně skončen... Vyloučení této skutečnosti z celkového rámce okolností rozhodných pro posouzení věci by totiž znamenalo nepřijatelné obcházení ustanovení § 72 zákoníku práce*“).

#### **1.5.1.4. Podstatná změna pracovních podmínek**

Vzhledem k tomu, že přejímající zaměstnavatel při přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na sebe přebírá práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu v plném rozsahu – přejímající zaměstnavatel vstupuje do právního postavení převodce (§ 338 odst. 2 zákoníku práce), nabízí se otázka, do jaké míry a zda vůbec je zaměstnavatel oprávněn změnit pracovněprávní vztah zaměstnance po přechodu, zejména co se týče mzdových a pracovních podmínek zaměstnance. Přejímající zaměstnavatel přebírá závazky svého předchůdce ve stejné podobě (za stejných podmínek), v jaké by existovaly u převodce,

---

<sup>159</sup> RANDLOVÁ, Nataša, KUDRHALT - SUCHÁ, Barbora. Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička? *Práce a mzda*. 2014, č. 5.

kdyby k přechodu práv a povinností vůbec nedošlo. Zejména z rozhodovací praxe SDEU vyplývá, že **mzdové a pracovní podmínky musí být po přechodu zachovány v nezměněné podobě**. Z právní úpravy v zákoníku práce lze dovodit, že změny pracovních podmínek jsou možné jen na základě dohody stran o změně pracovní smlouvy dle § 40 – 47 zákoníku práce. Změna jednostranným právním jednáním ze strany zaměstnavatele v zásadě není možná. Na tomto místě je potřeba si ujasnit, co to pracovní podmínky vůbec jsou.

**Pojem „pracovní podmínky.“** Pracovní podmínky nejsou v právních předpisech definovány. Jedná se o takové podmínky, za nichž je zaměstnanec povinen vykonávat práci, jestliže tyto podmínky existují na základě pracovněprávních nebo jiných právních předpisů, nebo z nich vyplývají. Jestliže jsou pracovní podmínky tvořeny právními předpisy, pak nezbytným znakem těchto podmínek je i jejich nárokovost nebo možnost zaměstnance uplatňovat nároky z těchto předpisů plynoucí. Z tohoto hlediska tvoří právní základ pracovních podmínek pracovněprávní předpisy (např. zákoník práce), právní předpisy k pracovnímu prostředí, hygienické a zdravotnické předpisy apod. Do určité míry lze při vysvětlení „pracovních podmínek“ vzít v úvahu analogické ustanovení týkající se pracovních podmínek uplatňující se v agenturní činnosti podle § 309 odst. 5 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení jsou agentura práce a uživatel povinni zabezpečit, aby při dočasném přidělení zaměstnance nebyly jeho pracovní a mzdové podmínky horší, než jsou u srovnatelného zaměstnance.

**Zhoršení pracovních podmínek.** Vzhledem k tomu, že zaměstnanec, který přechází k nabyvateli, má nárok na stejná práva vyplývající z pracovněprávního vztahu jako u dosavadního zaměstnavatele (převodce, např. právo na dovolenou zvýšené nad zákonný rámec apod.), je neposkytnutí konkrétního práva u nabyvatele zhoršením pracovních podmínek. Jedná se pak o **objektivní**, nikoliv obtížně zjistitelné a nespočívající v subjektivní stránce osoby zaměstnance, zhoršení pracovních podmínek. *Např. zvýšené náklady na jízdné do zaměstnání, problémy s ubytováním, změna mzdových podmínek apod.*

Do důvodů podstatného zhoršení pracovních podmínek lze podle názoru autorky zařadit nejen objektivní okolnosti, jako je např. faktická změna mzdových poměrů, ale i skutečnosti mající **subjektivní** charakter, spočívající např. ve vztahu převáděného zaměstnance k zaměstnavateli, resp. k zástupcům (vedoucím zaměstnancům) zaměstnavatele. *Např. vedoucím zaměstnancem (viz § 11 zákoníku práce) zaměstnance, který přešel k nabyvateli, je zaměstnanec nesplňující kriteria uvedená v § 11 zákoníku práce. Toto ustanovení stanovuje určité předpoklady k výkonu práce, které musí vedoucí zaměstnanec splňovat (např. musí organizovat, řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a dávat*

*jim k tomu účelu závazné pokyny). Jestliže vedoucí zaměstnanec, který je ve vztahu nadřízenosti vůči převedenému zaměstnanci a nesplňuje některý ze zákonných předpokladů pro výkon práce nebo ho splňuje jen částečně či ve vztahu k těmto předpokladům nesplňuje požadavky na řádný výkon sjednané práce tím, že vykonává funkci vedoucího zaměstnance nedbale (např. špatně organizuje práci, dává nesprávné pokyny, neobjektivně rozděluje prémie a odměny, trpí porušování pracovní kázně apod.), toto jednání může na zaměstnance působit subjektivně negativně a s přihlédnutím např. k dřívější kvalitnější úrovni vztahů nadřízenosti a podřízenosti nebo organizačních schopností vedoucího zaměstnance u převodce se může jednat o (podstatné) zhoršení pracovních podmínek zaměstnance u nabyvatele.<sup>160</sup>*

Autorka je toho názoru, že v praxi mohou výše uvedené situace nastat zcela výjimečně, ale mohou se vyskytnout. Dokazování podstatného zhoršení pracovních podmínek uvedeného obsahu v podobě nemajetkové újmy či nesnázi by bylo v případném soudním řízení velmi obtížné a složité. Určitým řešením pro kompenzaci újmy, kterou zaměstnanec utrpěl v důsledku subjektivního zhoršení pracovních podmínek, se jeví zavedení např. přímých odškodnění zaměstnancům, která fungují např. ve Velké Británii, Irsku, Lotyšsku, Německu nebo Švédsku.

**Změna mzdových podmínek.** Právní předpisy neoddělují mzdové podmínky od pracovních podmínek. Mzdové podmínky jsou nepochybně součástí pracovních podmínek. Jedná se např. o mzdové nebo platové zařazení, poskytování příplatků při splnění podmínek apod.

Pro posouzení možnosti změny mzdových podmínek u převáděných zaměstnanců je nutné vzít v úvahu rozhodnutí SDEU ve věci **Rask**<sup>161</sup> (popsáno v kapitole 2.2.1 *Zachování práv zaměstnanců a ochrana před podstatnou změnou pracovních podmínek*, týkající zachování práv zaměstnanců z pohledu práva Evropské unie, a kapitole 2.1.4.2 *Změna poskytování služeb v rozhodování Soudního dvora Evropské unie*). Podle tohoto rozhodnutí není možné mzdové a pracovní podmínky pracovního vztahu po přechodu, např. den výplaty a složení mzdy, měnit, a to ani v případě, že by celková výše mzdy zůstala nezmeněna.

Směrnice o přechodu však nebrání tomu, aby došlo ke změně pracovního

---

<sup>160</sup> Takový vedoucí zaměstnanec, pokud např. trpí u podřízených porušování pracovních povinností, poskytuje jim neoprávněné výhody, nebo práci špatně organizuje, může dostat výpověď pro nesplňování požadavků na řádný výkon sjednané práce - viz *Sborník rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR – svazek III - Nejvyšší soud o občanském soudním řízení a v některých věcech pracovních, občanskoprávních a rodinných*. Praha, 1980, s. 126.

<sup>161</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Rask* ze dne 12. 11. 1992, C-209/91.

vztahu např. ve mzdové části, pokud národní právo takovou změnu umožňuje i v jiných případech, než je přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu. Zde se nabízí řešení otázky, kdy je možné podle právní úpravy v ČR (zákoník práce – jako rozhodující právní předpis pro mzdovou oblast) měnit, zejména snižovat mzdu.

Pro posouzení praktického problému je vždy rozhodující, zda mzda byla sjednána ve smlouvě nebo v jiné dohodě se zaměstnancem, nebo byla stanovena jednostranně zaměstnavatelem, např. ve vnitřním předpisu nebo byla určena mzdovým výměrem.

Byla-li mzda sjednána dohodou (např. v manažerské smlouvě), nemůže ji jednostranně zaměstnavatel snižovat. **K tomu by mohlo dojít v případě, kdyby zaměstnanec začal vykonávat práci, která je zařazena do jiné skupiny práce.** Těchto skupin je osm a jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. *Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.*<sup>162</sup> určuje zaručenou mzdu za hodinu i za měsíc v jednotlivých skupinách. Základní sazba této mzdy je od 1. ledna 2018 12 200 Kč za měsíc nebo 73,20 Kč za hodinu. Tím se zaručuje ochrana zaměstnanců před poskytováním nepřiměřeně nízkých mezd a vymezuje se nárok na mzdu ve stanovené nejnižší úrovni.

Jestliže zaměstnavatel mzdu určil mzdovým výměrem nebo stanovil vnitřním předpisem, může mzdu snížit. To přichází v úvahu zejména tehdy, kdy se změní kvalitativní podmínky rozhodující pro stanovení nebo určení mzdy. Jde např. o změnu složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, snížení obtížnosti pracovních podmínek a zejména – zhoršení pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků zaměstnance. V žádném případě nemůže však zaměstnavatel mzdu snížit pod její minimální úroveň, která je u jednotlivých skupin práce uvedena v *nařízení vlády č. 567/2006 Sb.*<sup>163</sup>.

Dodržení této zásady, která vychází z národní právní úpravy, může mít však v praxi úskalí.

*Příklad: Přecházející zaměstnanci údržbáři měli u bývalého zaměstnavatele sjednanou mzdu 30 tisíc korun měsíčně. Zaměstnanci u nabyvatele, kteří vykonávají stejný druh práce (údržbářské práce), mají sjednanou mzdu 25 tisíc korun měsíčně. U obou skupin zaměstnanců jde o práce ve smyslu § 109 zákoníku práce stejné složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, obtížnosti, konané za stejných pracovních podmínek a stávající i přecházející zaměstnanci (údržbáři) dosahují stejných pracovních výsledků. Hlediska pro poskytování*

---

<sup>162</sup> *Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění.*

<sup>163</sup> *Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění.*

*mzdy jsou tedy stejná, zaměstnavatel musí dodržet výši mzdy přecházejících zaměstnanců (dle směrnice o přechodu práva zaměstnanců musí být po přechodu zachována), a tutíž by se ovšem mohlo jednat o diskriminaci vůči stávajícím zaměstnancům. Aby se zaměstnavatel této situaci vyhnul, byl by nucen snížit mzdu přecházejících zaměstnanců, aby se mzdové úrovně vyrovnaly. V případě, kdy tato mzda byla sjednána smluvně, by to ale podle našich předpisů nebylo možné jednostranně, jinak by byl porušen zákon.*

V praxi se uvedené případy často nestávají, ale je nutno s nimi počítat. Zaměstnavatelé (nabyvatelé) tyto situace většinou řeší zvýšením mzdy u stávajících zaměstnanců, takže se mzdové úrovně takto vyrovnávají a rozdílné podmínky se stírají. Pokud by mzdové podmínky přecházejících a stávajících zaměstnanců byly i nadále rozdílné, nelze tuto situaci považovat za diskriminaci a nebyla by porušena zásada rovného zacházení se zaměstnanci [§ 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce] a stejné odměny za stejnou práci (§ 110 odst. 1 zákoníku práce). Autorka se ztotožňuje s většinou odborné teorie, že v těchto případech se jedná o nerovnost založenou samotným zákonem, který tak dává přednost zachování práv přecházejících zaměstnanců před rovným zacházením se všemi zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Toto nerovné zacházení je odůvodněno zákonem, a tudíž přípustné.

Jiná situace podle názoru autorky nastává, pokud mzda přecházejících zaměstnanců bude nižší než stávajících. V tomto případě odlišnou úroveň mezd u přecházejících a stávajících zaměstnanců u nabyvatele (při práci stejné složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, obtížnosti, konané za stejných pracovních podmínek a stávající i přecházející zaměstnanci dosahují stejných pracovních výsledků) autorka považuje za porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci. Tuto rozdílnost mzdových podmínek je potřeba u obou kategorií zaměstnanců v zájmu ochrany zaměstnanců dotčených převodem odstranit a zaměstnavatel by měl přistoupit k úpravě mezd (viz také kapitolu 1.9 *Rovné zacházení se zaměstnanci*). Úpravu mezd autorka doporučuje rovněž v zájmu zachování dobrých vztahů na pracovišti i v případech uvedených výše (v případech vyšších mezd přecházejících než stávajících zaměstnanců).

Ke snížení platové úrovně převáděných zaměstnanců ovšem může dojít. SDEU se touto záležitostí zabýval v rozhodnutí SDEU ve věci **Boor (Delahaye)**<sup>164</sup> (popsáno v kapitole 2.2.1 *Zachování práv zaměstnanců a ochrana před podstatnou změnou pracovních podmínek*). Jedná se o zaměstnance podniku, který přechází na stát. Účelem je dosažení souladu s platnými vnitrostátními předpisy týkajícími se státních zaměstnanců, v ČR zaměstnanců ve veřejné správě. Přitom je ovšem nutno dodržovat např. podmínku zápočtu let

---

<sup>164</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Boor (Delahaye)* ze dne 11. 11. 2004, C-425/02.

(v podmínkách ČR – praxe), aby nedošlo k podstatnému snížení příjmu zaměstnance.

V podmínkách ČR by nabyvatel musel vzít v úvahu *nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě*<sup>165</sup> a započítat praxi u převodce podle § 4 cit. nařízení vlády v plném rozsahu, jsou -li jejím obsahem potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření pro výkon požadované práce. Pokud by tak neučinil a u převáděného zaměstnance by došlo k podstatnému snížení platových podmínek (v širším pojetí zhoršení pracovních podmínek), mohl by zaměstnanec úspěšně podat výpověď z pracovního poměru podle § 339a zákoníku práce.

*Příklad: Soukromé zdravotnické zařízení se bude převádět do zdravotnické polikliniky zřízené a spravované veřejnoprávním subjektem. Zaměstnancům soukromého zařízení, kteří budou přecházet v rámci přechodu práv a povinností, by mělo vedení zdravotnické polikliniky plně započítat ve smyslu § 4 cit. nařízení vlády dosavadní praxi u převodce. Je to z důvodu, aby nedošlo k podstatnému snížení jejich platů.*

Ještě je třeba zmínit, že když zaměstnavatel sníží zaměstnanci jednostranně mzdu, která byla stanovena ve mzdovém výměru a později došlo k přechodu práv a povinností, je postup zaměstnavatele protizákonný. Zaměstnanec může uplatňovat mzdu v původní nesnížené výši. Pokud zaměstnavatel mzdu neupraví svým vlastním opatřením a soud rozhodne o původní výši mzdy, má zaměstnanec nárok na poskytování této mzdy i když již vykonává pracovní činnost u nabyvatele.

**Změna pracovních podmínek vyplývajících z vnitřního předpisu.** Zákoník práce změnu vnitřního předpisu pro případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů neupravuje. **Lze dovozovat (také vzhledem k ustanovení § 305 zákoníku práce, které upravuje vydávání vnitřního předpisu), že ho zaměstnavatel po přechodu může měnit.** Názory na tuto záležitost jsou ovšem různé. Někteří autoři tvrdí, že by taková změna vnitřního předpisu mohla být napadnutelná s odvoláním na judikaturu SDEU. Z tohoto důvodu se v praxi nedoporučuje změna vnitřního předpisu bezprostředně po převodu, pokud nabyvatel není schopen odůvodnit, že změna nemá s převodem souvislost.<sup>166</sup> Naproti tomu jiní autoři jsou toho názoru, že změna vnitřních předpisů nabyvatelem hned první den po přechodu je v souladu s českou právní úpravou, i když je zde možnost rozporu s účelem směrnice o přechodu.<sup>167</sup> Pokud bychom ovšem připustili, že zaměstnavatel není po přechodu oprávněn přistoupit ke změně vnitřního předpisu, je otázkou, jak dlouho je povinen práva z něj

<sup>165</sup> *Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.*

<sup>166</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3.

<sup>167</sup> SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. *Právní rádce*. 2008, č. 1.

vyplývající zachovávat a kdy již může předpis změnit.<sup>168</sup>

Autorka se přiklání k možnosti zrušit či změnit vnitřní předpis ihned po převodu (s ohledem zejména na skutečnost, že se jedná o jednostranné jednání zaměstnavatele, které by mohl učinit převodce, i kdyby k přechodu nedošlo). Štefko<sup>169</sup> se také přiklání k této možnosti, když tvrdí, že nabyvatel je oprávněn ke všem právním a faktickým úkonům, ke kterým byl na základě zákoníku práce, jiných předpisů či předchozích ujednání oprávněn předchozí zaměstnavatel (např. změna vnitřního předpisu). Dále uvádí, že nabyvatel může v rámci stanovených a dohodnutých podmínek např. měnit rozvržení pracovní doby a doby odpočinku, zkrátit délku pracovní doby, rozhodnout o nevyplacení odměn či nadtari ní složky mzdy pro nesplnění stanovených ukazatelů, změnit výši jednostranně určené mzdy (platu) či v rámci podmínek stanovených zákoníkem práce propouštět nadbytečné zaměstnance.

#### ***1.5.1.4.1. Skončení pracovního poměru v důsledku podstatné změny pracovních podmínek***

Zaměstnanci dotčenému přechodem, jehož pracovněprávní vztah sice přešel na přejímajícího zaměstnavatele, ale ten *podstatně* zhoršil pracovní podmínky tomuto zaměstnanci, novela zákoníku práce (zákon č. 365/2011 Sb.<sup>170</sup> – účinnost od 1. ledna 2012) dává v § 339a do ruky nástroj v podobě možnosti za určitých okolností skončit pracovní poměr.

Ustanovení **§ 339a zákoníku práce** stanoví, že *byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů, má zaměstnanec právo na odstupné (§ 67 odst. 1 zákoníku práce).*

Uvedenému ustanovení v zákoníku práce odpovídá čl. 4 odst. 2 směrnice o přechodu, který stanoví, že *je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázán pracovní poměr v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je*

---

<sup>168</sup> JIRKOVSKÁ, Kateřina. *Důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 zákoníku práce*. Praha, 2015. Rigorozní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, s. 88.

<sup>169</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 1634 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, s. 1236.

<sup>170</sup> **Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.**



*zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny.*

**Pokud se tedy zaměstnanec cítí v důsledku přechodu zkrácen na svých právech v tom smyslu, že mu zaměstnavatel po přechodu podstatně zhoršil pracovní podmínky, má možnost v prekluzivní lhůtě dvou měsíců (od účinnosti přechodu) dát výpověď, ukončit pracovní poměr dohodou nebo okamžitým zrušením pracovního poměru a obrátit se na soud, aby tento určil, že k rozvázání pracovního poměru došlo z těchto důvodů, které nastaly v důsledku přechodu. Pokud tak soud rozhodne, zákoník práce stanoví fikci, podle níž byl pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c). Zaměstnanci tak vznikne **právo na odstupné** dle § 67 odst. 1 zákoníku práce. Jedná se o zvláštní „ochrannou“ legislativní možnost pro zaměstnance, kdy právní úprava stanoví princip, podle něhož se zaměstnanci umožní ukončit pracovní poměr při snížení nabytého standardu práv a pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční kompenzaci.**

V tomto případě se uplatní obecně stanovená délka výpovědní doby, která činí ze zákona nejméně dva měsíce (§ 51 zákoníku práce; může být dohodnuta delší výpovědní doba).

Aby zaměstnanci vzniklo právo na odstupné, musí být dle zákona splněny dvě podmínky. Jedná se o 1) požadavek podstatného zhoršení pracovních podmínek. Právní předpisy ani judikatura ovšem neuvádějí, co lze za *podstatné* zhoršení pracovních podmínek považovat, tedy jak odlišit „podstatné“ zhoršení od „mírnějšího“ zhoršení, které nedosáhne intenzity takového zhoršení, abychom jej mohly posoudit jako podstatné. Bude záležet na individuálním posouzení každého případu, což právní jistotě zaměstnanců a zaměstnavatelů nepřispívá. To bude muset řešit soud v případě, že zaměstnanec podá návrh na soudní řízení. Druhou podmínkou je 2) příčinná souvislost mezi zhoršením pracovních podmínek a přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu. Pro úplnost je třeba uvést, že z pohledu procesní stránky se bude jednat o určovací řízení dle § 79 a násl. občanského soudního řádu, kde důkazní břemeno bude ležet na zaměstnanci. Pokud soud zaměstnanci nevyhoví, zaměstnanec bude muset nést nemalé náklady na soudní řízení.

Autorka považuje za důležité upozornit, že realizace § 339a zákoníku práce v praxi přináší určité právní problémy. Z dikce ustanovení je zřejmý legislativní nesoulad mezi podáním výpovědi a rozvázáním pracovního poměru dohodou. Zatímco u výpovědi by stačilo jen její doručení ve stanovené dvouměsíční lhůtě (od účinnosti přechodu) a pracovní poměr by pak skončil později (po uplynutí dvouměsíční výpovědní doby), u dohody by se

vyžadovalo skončení pracovního poměru ve lhůtě dvou měsíců (od účinnosti přechodu). Ustanovení § 339a by zřejmě odporoval obsah dohody, která by byla uzavřena ve lhůtě dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu s tím, že by jako den skončení pracovního poměru byl uveden den, který by nastal až po uplynutí dvou měsíců od účinnosti přechodu.

*De lege ferenda* autorka navrhuje zpřesnění dikce ustanovení § 339a zákoníku práce ohledně lhůty pro podání výpovědi a lhůty pro rozvázání pracovního poměru dohodou.

I když se v dohodě o skončení pracovního poměru nemusí uvádět důvody, pro zaměstnance je vždy výhodnější, jestliže důvody jsou uvedeny. Tím si zajišťuje důkazní jistotu, že v případném soudním sporu nebude pochybnosti o tom, že pracovní poměr skončil dohodou pro podstatné zhoršení pracovních podmínek.

**Odstupné.** Jak je uvedeno výše, je-li podstatné zhoršení pracovních podmínek důvodem ke skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou ve stanovené lhůtě, může se zaměstnanec domáhat poskytnutí odstupného. Problémy nenastávají, jestliže zaměstnavatel (nabyvatel) tyto důvody akceptuje, a odstupné poskytne dobrovolně. V záporném případě je zaměstnanec nucen podat návrh k soudu, aby bylo rozhodnuto, zda ke zhoršení došlo.

Odstupné je po skončení pracovního poměru v § 67 zákoníku práce diferencováno. Přísluší zaměstnanci při délce zaměstnání u zaměstnavatele následovně:

- méně než 1 rok = 1 průměrný měsíční výdělek,
- alespoň 1 rok a méně než 2 roky = 2 průměrné měsíční výdělky,
- alespoň 2 roky = 3 průměrné měsíční výdělky.

Toto je základní výměra odstupného, § 67 zákoníku práce stanoví odchylky ve zvláštních případech.

Uvedené hranice nároku na odstupné jsou stanoveny jako minimální, zaměstnavatel může poskytnout více.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání pracovněprávního vztahu k dosavadnímu (převádějícímu) zaměstnavateli.

*Příklad: Zaměstnanec přechází k nabyvateli dnem 1. července. U převodce byl v pracovněprávním vztahu 5 let. Náleží mu odstupné ve výši tří průměrných měsíčních výdělků.*

**Odstupné nad rámec zákoníku práce.** V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu je možné zvýšit odstupné o další násobky průměrného výdělku. Je rovněž možné stanovit další podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné. Touto formou může zaměstnavatel zohlednit skončení pracovního poměru z důvodu snižování počtu zaměstnanců v důsledku hospodářských problémů. Může např. zvýhodnit starší zaměstnance, jejichž

uplatnění na trhu práce je obtížnější. Nesprávná praxe by byla, kdyby zvýšení odstupného odůvodnil sociálními hledisky, např. počtem vyživovaných osob, zdravotním handicapem apod.

**Při uplatnění § 339a by zaměstnanci náleželo i takto zvýšené nebo diferencované odstupné. K jeho poskytnutí by byl povinen nový zaměstnavatel (nabyvatel), k němuž zaměstnanec přešel v rámci přechodu práv a povinností.**

V případném soudním sporu podle § 79 a násl. občanského soudního řádu je toto důkazní břemeno na zaměstnanci. V záporném případě by zaměstnanec nesl nemalé náklady na soudní řízení ze svého.

Výkladový problém může nastat tehdy, jestliže k podstatnému zhoršení pracovních podmínek dojde u nabyvatele až po uplynutí této dvouměsíční lhůty. Většina zaměstnavatelů, kteří přijímají nové zaměstnance, totiž nepřikročí ke změně pracovních podmínek nebo se změna neobjeví (např. subjektivní podmínky) ihned po realizaci přechodu, tedy ve lhůtě dvou měsíců od účinnosti přechodu, kdy má zaměstnanec možnost dát výpověď dle § 339a zákoníku práce, ale až později. Je otázkou, jaké jsou v tomto případě možnosti obrany zaměstnance. Právo zaměstnance na poskytnutí odstupného by nevzniklo pro nesplnění podmínek. Ovšem není možné vyloučit právo zaměstnance na náhradu škody.

Nutno zdůraznit, že v konceptu skončení pracovního poměru v důsledku podstatné změny pracovních podmínek se ve zvýšené míře projevuje prvek **ochrany (jistoty)** zaměstnance z konceptu *flexijistoty* v pracovněprávních vztazích.

#### ***1.5.1.5. Nesouhlas zaměstnance s přechodem – přechod není povinnost***

Setkáváme se i s otázkou, zda je zaměstnanec povinen pracovat u nového zaměstnavatele (kterého si nevybral nebo s nímž se na výkonu práce neshodl), zda je k němu vázán pracovní smlouvou, kterou vlastně uzavřel s jiným zaměstnavatelem. Odpověď je jednoznačná. **Pokud nedošlo k ukončení pracovního poměru ke dni realizace přechodu práv a povinností, zaměstnanec má právo „přejít“ k jinému zaměstnavateli, nikoliv povinnost (jde o přechod práv a povinností přímo ze zákona).** Při přechodu zaměstnanců od dosavadního zaměstnavatele k přejímajícímu zaměstnavateli jde o nepřetržitý pracovní vztah. Zaměstnanec může, ale nemusí svého práva k přechodu k jinému zaměstnavateli využít. Pokud tak neučiní, musí ještě před faktickým přechodem skončit pracovní poměr u „bývalého“ zaměstnavatele.

Zaměstnanec nemůže převod činnosti (přechod práv a povinností) žádným způsobem ovlivnit (nemůže přechodu zabránit), i kdyby s tím nesouhlasil (viz např. rozhodnutí SDEU ve

věci *Berg*<sup>171</sup>).

**Zákoník práce dává pro tyto případy nesouhlasu zaměstnanci právo, aby skončil pracovní poměr podle § 51a výpovědí.** To znamená, že zaměstnanec, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, má možnost jednostranně skončit svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem a výpovědní doba v tomto případě končí nejpozději dnem předcházejícím přechodu (jde o specifickou délku výpovědní doby).

Zákoník práce proto v § 51a stanoví, že *byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (přechodu výkonu práv a povinností).* Tento prostředek obrany zaměstnance byl do zákoníku práce (spolu s možností výpovědi zaměstnance pro podstatné zhoršení pracovních podmínek dle § 339a zákoníku práce) začleněn s účinností od 1. ledna 2012 zákonem č. 365/2011 Sb.<sup>172</sup>

O výpověď dle § 51a zákoníku práce se jedná, pokud byla výpověď podána přede dnem nabytí účinnosti přechodu a současně důvodem nebo pohnutkou k rozvázání pracovního poměru byl dle obsahu výpovědi očekávaný přechod práv a povinností.

Zaměstnanec má dle zákoníku práce právo skončit pracovní poměr, avšak nemůže v případě nesouhlasu s osobou nového zaměstnavatele vlastním právním jednáním odporovat přechodu svého pracovněprávního vztahu, a zůstat tak zaměstnán u převodce. Nelze se však ztotožnit s některými úvahami zavést právní úpravu, aby při nesouhlasu zaměstnanců s převedením měl převodce povinnost tyto zaměstnance dále zaměstnávat. Z praktického hlediska by řešení bylo nereálné. Tito zaměstnanci převodem ztratili možnost vykonávat dosavadní práci pro převodce, který by nebyl schopen zajistit pro všechny zaměstnance odpovídající uplatnění.

Je také možné, aby zaměstnanec, který nechce pracovat pro jiného zaměstnavatele, pro tento případ sjednal právo odstoupit od pracovní smlouvy s účinností ke dni přechodu.

V tom smyslu, že zaměstnanec nemá povinnost přejít k nabyvateli, vyznívá i několik rozhodnutí SDEU. *V rozhodnutí SDEU ve spojených věcech A. Merckx a P. Neuhuys*<sup>173</sup> bylo rozhodnuto, že zaměstnanci, který je ke dni přechodu zaměstnán převodcem, nebrání čl. 3 odst. 1 směrnice o přechodu, aby odmítl převzetí pracovněprávního vztahu nabyvatelem.

<sup>171</sup> Rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *Berg* ze dne 5. 5. 1988, C-144/87 a C-145/87.

<sup>172</sup> *Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.*

<sup>173</sup> Rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *A. Merckx a P. Neuhuys* ze dne 7. 3. 1996, C-171/94 a C-172/94.

V takovém případě je na členských státech, aby určily, jaký by byl osud pracovněprávního vztahu vzniklého mezi zaměstnancem a převodcem. V rozhodnutí se uvádí, že je možná úprava, kdy se na pracovněprávní vztah bude hledět jako na vztah ukončený zaměstnavatelem či zaměstnancem. V našem právním řádu však není úprava, podle níž by se na pracovněprávní vztah nahlíželo jako na ukončený. Ke skončení tohoto vztahu může dojít jen za podmínek, které uvádí zákoník práce. To znamená např. výpovědí, dohodou nebo okamžitým zrušením. Automatické skončení pracovněprávního vztahu, aniž by zde existovala určitá forma právního jednání, nepřichází v úvahu. Řešením může tedy být skončení pracovního poměru zaměstnancem ještě před přechodem práv a povinností (např. dohodou nebo výpovědí).

To, že by dotčený zaměstnanec měl mít možnost odporovat vůči nabyvateli přechodu svého pracovního poměru jeho skončením, je zdůrazněno i v dalších rozhodnutích SDEU. Jedná se např. o případy ve spojených věcech *Katsikas a Skreb*.<sup>174</sup>

Připouští se také ujednání mezi převodcem, nabyvatelem a zástupci dotčených zaměstnanců, že zaměstnanec může projevit vůli, a zabránit tak přechodu svého pracovněprávního vztahu na nabyvatele.<sup>175</sup>

Jsou-li splněny všechny předpoklady vyžadované zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, souhlas tím dotčených zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele se nevyžaduje a práva a povinnosti přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili (*rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2520/2009 ze dne 14. 7. 2010*).

Možnost skončit pracovní poměr ze strany zaměstnance není ovšem vázána pouze na okamžik přechodu práv a povinností. Zaměstnanec má tuto možnost i v době po realizaci přechodu práv a povinností, a to nejen ve lhůtě dvou měsíců z důvodů podstatného zhoršení pracovních podmínek s možností vzniku nároku na odstupné (viz § 339a zákoníku práce), ale i později např. výpovědí bez udání důvodu nebo dohodou. V tomto případě však nárok na odstupné zaměstnanci nevznikne.

**Výpovědní doba obecně a požadavek písemné formy výpovědi.** Právní situace zaměstnance, který ukončí pracovní poměr před přechodem dle § 51a zákoníku práce výpovědí nebo po přechodu dle § 339a zákoníku práce výpovědí nebo dohodou, není odlišná od důsledků výpovědi z pracovního poměru, kterou podává zaměstnanec mimo sféru přechodu práv a povinností.

*Příklad: zaměstnavatel uzavřel smlouvu o prodeji podniku dne 1. 6. s tím, že prodej a tedy i přechod práv a povinností bude uskutečněn 1. 9. Od 1. 6. do 1. 9. má zaměstnanec*

<sup>174</sup> Rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *Katsikas a Skreb* ze dne 16.12. 1992, C-132/91, C-138/91, C-139/91.

<sup>175</sup> Viz např. rozhodnutí SDEU ve věci *D'Urso* ze dne 25. 7. 1991, C-362/89.

*možnost podat výpověď z pracovního poměru dosavadnímu zaměstnavateli dle § 51a, neboť účinnost přechodu ještě nenastala. Mohl by také po uskutečnění přechodu rozvázat pracovní poměr dle § 339a výpovědí nebo dohodou a vznikl by mu nárok na odstupné podle § 67 zákoníku práce.*

Na výpověď se v tomto případě vztahují stejné právní požadavky, jako na výpověď z pracovního poměru z obecného hlediska. Výpovědní doba počíná běžet od prvního dne měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla výpověď doručena (např. výpovědní doba výpovědi doručené 25. 6. začíná plynout dne 1. 7. a končí 31. 8.).

Výpovědní doba činí nejméně dva měsíce dle § 51 zákoníku práce. Délku výpovědní doby ponechává zákoník práce smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu. **Může být dohodnuta výpovědní doba delší než 2 měsíce, nikoliv kratší.** U zaměstnavatele mohou tedy existovat různé délky výpovědní doby u jednotlivých zaměstnanců na základě smluvního ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Musí však být zachován princip rovnosti. Výpovědní doba nemůže být prodloužena např. kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Výpovědní doba může být diferencována např. s ohledem na věk zaměstnance, dobu trvání pracovního poměru, povahu práce, odbornost apod. Její délka nemůže však být různá u zaměstnavatele a jiná u zaměstnance. Není možné sjednat nebo stanovit, že *např. zaměstnanec – odborník, který je přijímán do pracovního poměru, bude mít sjednanou výpovědní dobu např. pětiměsíční a zaměstnavatel jen dvouměsíční. V praxi někdy zaměstnavatelé odůvodňují tento postup obtížností při shánění náhrady za zaměstnance – odborníka, který dal výpověď. Dvouměsíční doba je pro ně nedostatečná.*

Podmínkou platnosti výpovědi je její doručení zaměstnavateli (viz § 337 zákoníku práce).

Mezi základní požadavky na způsoby skončení pracovního poměru, a tedy i na výpověď danou zaměstnancem, patří písemná forma tohoto právního jednání. Zákoník práce ve všech případech, kdy je absence písemné formy skončení pracovního poměru, uvádí, že se k takovému jednání nepřihlíží. Nová právní úprava řeší tyto situace za pomoci nového občanského zákoníku a změnového zákona č. 303/2013 Sb.<sup>176</sup> **K takovému právnímu jednání, které nesplňuje požadavek písemné formy, se nepřihlíží.** V případě výpovědi z pracovního poměru, která nebyla dána písemně, to znamená neexistenci tohoto právního jednání. Důsledky výpovědi (skončení pracovního poměru) nemohou nastat, neboť výpověď neexistuje.

---

<sup>176</sup> *Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, ve znění pozdějších předpisů.*

Ohledně právního jednání, kde zákoník práce v příslušném ustanovení uvádí znění „nepřihlíží se“, platí, že vůbec neexistuje, nevzniklo, je neúčinné, nicotné a zdánlivé. Nejde o absolutní ani relativní neplatnost takového právního jednání. **Nejde o neplatnost výpovědi, kterou podal zaměstnanec, ale o posouzení právního jednání, k němuž se nepřihlíží.** V případě, že by zaměstnanec po ústní výpovědi přestal pracovat, mohl by zaměstnavatel uplatňovat nárok na náhradu škody, která mu vznikla. *Např. si zaměstnavatel zajistil náhradního zaměstnance, nařizoval přesčasy apod.*

Nesouhlasí-li zaměstnavatel s ústní výpovědí, může podat návrh k soudu podle § 80 občanského soudního řádu ve formě *tzv. žaloby na plnění*. Obsah návrhu směřuje k tomu, aby zaměstnanec nadále plnil povinnosti, které vyplývají z pracovní smlouvy. Podle ustanovení § 6 tohoto zákona soud v řízení postupuje předvídatelně a v součinnosti s účastníky řízení tak, aby ochrana práv byla rychlá a účinná a aby skutečnosti, které jsou mezi účastníky sporné, byly podle míry jejich účasti spolehlivě zjištěny. Ustanovení občanského soudního řádu musí být vykládána a používána tak, aby nedocházelo k jejich zneužívání. Soud tedy může rozhodnout o tom, že smluvní strana je nadále povinna plnit povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy.

***Specifická výpovědní doba.*** Jak je uvedeno výše, **byla-li výpověď zaměstnance dána v souvislosti s přechodem dle § 51a zákoníku práce, skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu.** Zákoník práce ustanovením § 51a poskytuje zaměstnanci zvláštní ochranu. Jedná se zde o **specifické zkrácení výpovědní doby**. V této možnosti zaměstnanec skončit pracovní poměr kdykoli před převodem se projevuje prvek **flexibility (pružnosti)** konceptu **flexijistoty** v pracovněprávních vztazích (*flexijistota je propojení jistoty – ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích – současně s prvky flexibility těchto vztahů*).

Vzhledem k tomu, že dosavadní a přejímající zaměstnavatel jsou povinni zaměstnance informovat o přechodu práv a povinností nejpozději 30 dnů předem, není vždy v možnostech zaměstnance, aby v případě nesouhlasu s přechodem svého pracovního poměru k jinému zaměstnavateli podal výpověď s takovým předstihem, aby mu skončil pracovní poměr ještě dříve, než nabude účinnosti přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Proto v § 51a je upraveno zkrácení výpovědní doby tak, aby pracovní poměr skončil nejpozději v den, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Toto zkrácení výpovědní doby platí jak pro výpovědní dobu stanovenou zákonem, tak i pro výpovědní dobu smluvně prodlouženou.<sup>177</sup>

---

<sup>177</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 312.

Právo zaměstnance dát výpověď je časově neomezené, zaměstnanec může skončit pracovní poměr kdykoli před přechodem. Z toho vyplývá, že výpovědní doba podle uvedeného ustanovení může být i několikadenní nebo jen několikaminutová. Pokud se samozřejmě podaří zaměstnanci výpověď doručit např. v poslední den výpovědní doby. To by bylo dosti obtížné zejména v případech, pokud by tento den připadl na den pracovního klidu, např. na neděli.

Ke skončení pracovního poměru uplynutím zkrácené výpovědní doby dojde jen tehdy, pokud ještě dříve neuplynula řádná výpovědní doba (dvouměsíční stanovená zákonem nebo prodloužená písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem).

*Příklady: Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů se uskutečňuje k 1. 9. 2018. Zaměstnanec může dát výpověď v souvislosti s tímto přechodem ještě v srpnu 2018 a výpovědní doba skončí nejpozději 31. 8. 2018.*

*Část závodu se bude prodávat k 1. 10. 2018. Zaměstnanec může dát výpověď v souvislosti s tímto přechodem do 30. 9. 2018. Tímto dnem nejpozději by také skončil pracovní poměr. Pokud zaměstnanec podá výpověď v průběhu září, výpovědní doba skončí 30. 9. 2018. Výpověď může být i např. jednodenní.*

Úprava § 51a zákoníku práce tak vytváří dostatečný časový prostor ve prospěch zaměstnance, který si může realizaci svého přechodu v této době náležitě rozmyslet. Naproti tomu citované ustanovení znamená určitou nejistotu pro přejímajícího zaměstnavatele, který do posledních časových okamžiků neví, zda zaměstnanci, kterých se přechod týká, se rozhodnou pro něj pracovat a zda přechod uskuteční. Tato situace pak může vést k nezákonnému postupu zaměstnavatele, který o plánovaném přechodu neinformuje a zaměstnanci se o něm nedozví. V případě nesouhlasu s přechodem pak musí tyto zaměstnanci využít po uskutečnění přechodu klasickou dvouměsíční výpovědní dobu a nikoli zkrácenou podle § 51a zákoníku práce.

Autorka sdílí stejný právní názor uvedený v publikaci *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*.<sup>178</sup> Bylo by vhodnější stanovit zaměstnancům lhůtu pro podání výpovědi v souvislosti s přechodem práv a povinností. Rovněž je k uvažování, zda zkrácená výpovědní doba a v důsledku toho předčasné ukončení pracovního poměru je účinným způsobem ochrany zaměstnance. *De lege ferenda* by bylo možné uvažovat i o rozšíření práva na odstupné, pokud by zaměstnanec ukončil pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem ještě před účinností přechodu práv a povinností. Naproti tomu přejímající

---

<sup>178</sup> HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 23.



zaměstnavatel by získal jistotu, kteří zaměstnanci využijí přechod práv a povinností a kteří nikoliv.

Navrhuje se v nové právní úpravě (viz kapitolu 1.8 *Exkurz: připravovaná novela zákoníku práce*) stanovit, aby zaměstnanec měl možnost dát tuto výpověď pouze do 15 dnů poté, co byl o uskutečnění převodu činnosti zaměstnavatelem informován podle § 339 zákoníku práce. To musí zaměstnavatel učinit alespoň 30 dní před plánovaným převodem. V důsledku toho po nabytí účinnosti novely vzroste význam řádného informování zaměstnanců, což se bude často odrážet i ve smluvní dokumentaci uzavírané mezi zúčastněnými zaměstnavateli.

Bylo by vhodné, kdyby si nabývajícím zaměstnavatel smluvně vymínil, že převádějící zaměstnavatel bude nad rámec zákona informovat vedle zástupců zaměstnanců i samotné zaměstnance, a to písemně, i když to zákoník práce nevyžaduje. Tím by se proces převodu značně urychlil a přispěl by daleko účinněji k ochraně zaměstnanců.

### **1.5.2. Informační a projednací povinnost**

Při vymezování obsahu informační povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s přechodem práv a povinností je vhodné připomenout v zájmu komplexnosti všeobecný charakter informačních povinností zaměstnavatele, které s přechodem nepřímo souvisejí. Jsou dány souvislostmi s ekonomickými a organizačními rozhodnutími zaměstnavatele, které často ovlivňují přechod práv a povinností.

Informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům zasahuje do období před vznikem pracovního poměru a dále do jeho průběhu, zejména při uvedených rozhodnutích zaměstnavatele.

**Informace o obsahu pracovního poměru.** Před uzavřením pracovní smlouvy musí být fyzická osoba, která se uchází o konkrétní zaměstnání, zaměstnavatelem seznámena s právy a povinnostmi, které pro ni z pracovní smlouvy vyplnou (viz § 31 zákoníku práce). Jedná se rovněž o pracovní podmínky, podmínky odměňování, za nichž má práci konat, a specifické povinnosti, které z uzavřeného pracovněprávního vztahu vyplývají ze zvláštních právních předpisů ve vztahu k vykonávané práci, která má být předmětem pracovního poměru. Obdobné povinnosti se vztahují i na vznik pracovního poměru jmenováním podle § 33 zákoníku práce.

Po vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen dle § 37 zákoníku práce písemně informovat zaměstnance o jeho právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, jestliže je pracovní smlouva neobsahuje, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku

pracovního poměru. To platí i o změnách těchto údajů, např. dojde-li v průběhu pracovního poměru ke změně místa výkonu práce. Tato povinnost se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.

Z hlediska přechodu práv a povinností je velmi důležitý údaj v pracovní smlouvě o místě nebo místech výkonu práce. V případě, že byla uzavřena ústní pracovní smlouva, mohlo by při případných organizačních změnách, které budou mít za následek přechod práv a povinností, dojít ke sporným situacím. Tomu má právě zabránit § 37 zákoníku práce.

**Je nepochybné, že tato povinnost dle § 37 zákoníku práce se uplatní vždy i v případě přechodu práv a povinností,** nejen když zaměstnanec v rámci přechodu sjedná (aniž by k tomu byl právním předpisem nucen) nový pracovní poměr s přejímajícím zaměstnavatelem. Přejímající zaměstnavatel bude povinen informovat převzaté zaměstnance o obsahu pracovního poměru nejpozději do 1 měsíce od přechodu práv a povinností. **Přejímající zaměstnavatel je povinen převzaté zaměstnance informovat o změně jejich práv a povinností.** V rozsahu stanovených a dohodnutých podmínek se může měnit např. název a sídlo zaměstnavatele (u právnické osoby), nebo jméno a příjmení a adresa zaměstnavatele (u fyzické osoby), délka dovolené, způsob určování dovolené, týdenní pracovní doba a její rozvržení, mzda nebo plat a způsob odměňování, splatnost mzdy nebo platu, místo a způsob vyplácení mzdy nebo platu, kolektivní smlouvy, které upravují pracovní podmínky zaměstnance.<sup>179</sup>

**Informační a projednací povinnost zaměstnavatele podle § 276 a násl. zákoníku práce (obecná úprava).** Mezi významné povinnosti zaměstnavatelů patří informování zaměstnanců o závažných zaměstnaneckých (firemních) otázkách a některých ekonomických, organizačních, výrobních a jiných úkolech. To se týká i přístupu zaměstnanců k tzv. nadnárodním informacím u zaměstnavatelů, kteří působí na území členského státu Evropské unie se sídlem v České republice. Tomu odpovídají práva zaměstnanců na informace stanovené v § 276 a dalších ustanoveních zákoníku práce. **Z hlediska přechodu práv a povinností je § 339 odst. 1 zákoníku práce speciálním ustanovením.**

Rozsah předávaných informací a projednání vyplývá nejen z požadavků práva Evropské unie, ale i z potřeb praxe. Smyslem práva na informace a projednání je, aby se zaměstnanci s dostatečným časovým předstihem dozvěděli o všech důležitých záměrech a opatřeních zaměstnavatele, aby měli možnost se k nim vyjádřit, popř. je ovlivnit sami nebo prostřednictvím svých zástupců. Tato práva jim také dávají větší možnost reagovat na

---

<sup>179</sup>BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1405-1406.

vzniklou situaci a přizpůsobit se novým pracovním a životním podmínkám.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance přímo, např. prostřednictvím vedoucích zaměstnanců, na pracovní poradě apod. Působí-li u něj odborová organizace nebo rada zaměstnanců či zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, má úlohu ulehčenu. Právo zaměstnanců na informace a projednání může zaměstnavatel uspokojit prostřednictvím příslušných odborových orgánů či rad zaměstnanců, kromě informování a projednávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které je v kompetenci zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a je upraveno v § 281 zákoníku práce. *Např. zaměstnavatel bude informovat odborový orgán a na něm pak záleží., jaké zvolí formy „přenosu“ informací pro všechny zaměstnance. Vhodný způsob může být např. využití odborové schůze, konference, porady úsekových důvěrníků apod.*

**Podle § 276 odst. 1 zákoníku práce působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit stanovené povinnosti vůči všem těmto zástupcům, pokud se zástupci nedohodnou mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňuje na partnerské úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.**

V průběhu pracovního poměru informační povinnost zasahuje do několika oblastí činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen informovat o své nejnovější činnosti a jejím pravděpodobném vývoji a o všech významných otázkách, které se týkají zaměstnavatele a zaměstnanců. **Jedná se např. o výrobní a podnikatelské záměry, organizační strukturu, organizační změny, pracovněprávní vztahy apod. Častým důsledkem těchto záměrů je přechod práv a povinností. Tím je význam této povinnosti zaměstnavatele znásoben.**

*Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření (§ 278 odst. 2 zákoníku práce).*

Konkrétně je zaměstnavatel povinen **informovat** zaměstnance např. o:

- ekonomické a finanční situaci, činnosti zaměstnavatele, jejích důsledcích na životní prostředí a ekologických opatřeních,
- převodu zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli a s tím spojeným přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů,

- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele.

Dále zaměstnavatel informuje zaměstnance např. o vývoji zaměstnanosti, zamýšlených strukturálních změnách, struktuře zaměstnavatele, základních otázkách pracovních podmínek apod. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance také o všech záležitostech, které je s nimi povinen projednat. Uvedená právní úprava je transpozicí směrnice 2002/14/ES.<sup>180</sup>

Právo na informace a projednání je přiznáno všem zaměstnancům nebo jejich zástupcům. Nerozlišuje se velikost ani typ zaměstnavatele, jde o stálou informovanost a projednávání ve stanovených oblastech.

Zaměstnavatel má rovněž možnost označit některé informace za důvěrné a stanovit povinnost mlčenlivosti pro odborníky, které by si zástupci zaměstnanců přizvali.

Ve všech záležitostech, které zaměstnavatel musí projednávat, musí zároveň poskytovat informace. V důsledku toho je právní úprava jednodušší a přehlednější.

Z mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána, dopadá na předmět právní úpravy *úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135/1971 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (sdělení č. 108/2001 Sb. m. s.)*.<sup>181</sup> Z této úmluvy vyplývá i povinnost poskytnout zástupcům zaměstnanců účinnou ochranu proti diskriminaci pro výkon této funkce, zabezpečit je materiálně tak, aby mohli svou funkci účinně vykonávat, a zajistit, aby zvolených zástupců zaměstnanců nebylo využito k oslabení postavení odborů. Článek 6 Evropské sociální charty stanoví povinnost podporovat společné konzultace mezi pracovníky a zaměstnavateli.

Co se týče **povinnosti projednací**, *projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď* (§ 278 odst. 3 zákoníku práce).

Jde tedy o povinnost zaměstnavatele se zaměstnanci projednat určité otázky, které se týkají jejich zájmů, práv a povinností a jsou v zákoně nebo v jiných předpisech (případně

---

<sup>180</sup> *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. 3. 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.*

<sup>181</sup> *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135/1971 ze dne 23. června 1971, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (sdělení č. 108/2001 Sb. m. s.).*

kolektivní smlouvě) uvedeny. Je to proces vzájemné výměny názorů a stanovisek, jehož výsledky mají být zváženy ještě před realizací konkrétních opatření, jichž se projednání týká. Jeho cílem je rovněž, aby zaměstnanci dostali odůvodněnou odpověď např. proč s návrhy, případně argumenty zaměstnanců zaměstnavatel nesouhlasí apod. Zaměstnanec v těchto případech zastupuje odborová organizace, případně rada zaměstnanců. Na rozdíl od informování, kde dochází k prostému předání informace, v případě projednání se předpokládá aktivní role obou zúčastněných stran, ovšem konečné rozhodnutí je na zaměstnavateli, který může a nemusí výsledek projednání zohlednit.

Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání vhodným způsobem a v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření. Je povinen vyhovět žádosti zaměstnanců, popřípadě zástupců zaměstnanců, o osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Projednání se koná na základě informací poskytnutých zaměstnavatelem a na základě stanoviska, které jsou zaměstnanci, popřípadě zástupci zaměstnanců, oprávněni vyjádřit. Zaměstnanci, popřípadě zástupci zaměstnanců, mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Zaměstnavatel a zaměstnanci nebo zástupci zaměstnanců, jsou povinni poskytovat si vzájemnou součinnost a jednat s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnavatele i zaměstnanců.

Projednání většinou předchází informace, kdy zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o všech otázkách, které budou následně se zaměstnanci projednány. Forma projednání není v zákoníku práce stanovena. Vychází se z účelu ustanovení § 278 a § 280 zákoníku práce. Jedná se zejména o výměnu stanovisek a vysvětlení. Je na rozhodnutí zaměstnavatele, jaký způsob projednání zvolí. (Zaměstnavatel je v těchto případech strana navrhuující). Mohou to být písemné informace, sdělení, stanoviska, vzájemná jednání, rozhovory, osobní setkání zástupce zaměstnavatele a odborové organizace, elektronická (e-mailová) komunikace apod.

Zákoník práce v § 280 uvádí, které otázky musí zaměstnavatel projednat se zaměstnanci. Jde např. o zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele (např. změna ze společnosti s ručením omezeným na akciovou společnost), racionalizační nebo organizační opatření, otázky v souvislosti s hromadným propouštěním, nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny (např. jiná forma odměňování, rozsah a rozvrh pracovní doby, možnosti úpravy pracovní doby, možnosti zvyšování kvalifikace, poskytování benefitů apod.), **převod činnosti zaměstnavatele podle § 338 až 342 zákoníku práce**, některé problémy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (např. prevence rizik, rizikové faktory, pracovní podmínky a

prostředky atd.) atd. Jde o výčet taxativní, neuvádí se v úvodu ustanovení slovo „zejména“. Jejich neprojednání však nemá za následek neplatnost opatření zaměstnavatele z § 280 vyplývajícího. *Např. neprojednání rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně nemůže mít za následek neplatnost tohoto rozhodnutí.* Velmi široká informační a projednací oblast také patří do právních, ekonomických a sociálních důsledků převodu.

**Informace odborům.** Ustanovení § 287 zákoníku poráče zajišťuje příslušné odborové organizaci právo na informování a projednání dalších záležitostí nad rámec obvyklých informací podle § 279 a 280 zákoníku práce. Důvodem je skutečnost, že jenom příslušné odborové organizace vyjednávají se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu a kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů a k tomuto účelu potřebují další informace i projednání.

**Nadnárodní informace.** Velmi podrobně upravuje zákoník práce přístup zaměstnanců k tzv. nadnárodním informacím. **Rozumí se tím informování a projednání, které se týká zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru jako celku** nebo alespoň dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů, které se nacházejí alespoň ve dvou členských státech. Při tom se také přihlíží k rozsahu případných dopadů a úrovni řízení a zastoupení zaměstnanců.

Přístup k nadnárodním informacím musí zajistit zaměstnavatel, který má alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech Evropské unie a alespoň ve dvou členských státech po 150 zaměstnancích. Tato povinnost tedy např. nevzniká zaměstnavateli, který by zaměstnával na území několika členských států Evropské unie celkem několik tisíc zaměstnanců, avšak většina z nich by byla zaměstnána v jediném členském státě a v ostatních členských státech by jejich počet nedosáhl 150. Výjimka platí pro tzv. řídicí zaměstnavatele, který může přímo nebo nepřímo řídit jiného nebo jiné zaměstnavatele skupiny zaměstnavatelů. Zákoník práce v § 288 stanoví další podrobnosti.

**Informační a projednací povinnost zaměstnavatele podle § 339 zákoníku práce.** Informační a projednací povinnost zaměstnavatele patří mezi **důležité prvky ochrany zaměstnance před realizací přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** (zde opět ve značné míře nachází uplatnění **koncept flexijistoty** – prvek **jistoty** – **ochrany** zaměstnance). Tato právní úprava chrání zaměstnance, pro něhož je dostatek informací nezbytným předpokladem při rozhodování, zda např. podat výpověď podle § 51a zákoníku práce.

Právní úprava zákoníku práce koresponduje s právní úpravou informační a projednací

povinnosti ve směrnici o přechodu. **Povinnost informovat a projednat je součástí komplexní ochrany zaměstnance (jedním z pilířů ochrany zajištěné směrnicí o přechodu).** Z toho důvodu se touto otázkou autorka zabývá komplexněji.

Právní úprava v § 339 zákoníku práce požaduje, aby byly těm, kteří zastupují zaměstnance, dosavadním zaměstnavatelem, jakož i přejímajícím zaměstnavatelem nejen poskytnuty informace o přechodu práv a povinností, ale aby s nimi byly před přechodem projednány za účelem dosažení shody tyto skutečnosti:

- **datum nebo navrhované datum převodu,**
- **důvody převodu** (např. uzavření kupní smlouvy k podniku),
- **právní, ekonomické a sociální důsledky převodu** (např. změna rozvržení pracovní doby, délky stanovené týdenní pracovní doby a mzdových podmínek, změna právní formy zaměstnavatele),
- **připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům** (jde o veškerá opatření, která ovlivňují situaci zaměstnance v souvislosti s přechodem).

Ustanovení § 339 odst. 1 zákoníku práce uvádí kogentní obsahové náležitosti informací a projednání. Datum nebo navrhované datum převodu zpravidla bývá dáno (určeno) dohodou mezi oběma zaměstnavateli, takže projednání se jeví jako nadbytečné. Daleko více vystupuje v tomto případě do popředí informační povinnost převodce i přejímajícího zaměstnavatele.

Česká právní úprava jde nad rámec směrnice o přechodu v tom smyslu, že směrnice o přechodu stanoví projednací povinnost pouze ohledně připravovaných opatření zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců, kdežto u ostatních skutečností stanoví pouze povinnost informovat.

Zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho organizační nebo racionalizační opatření, zejména opatření ovlivňující zaměstnanost v souvislosti s hromadným propouštěním dle § 62 není povinen projednat zaměstnavatel, který má méně než 10 zaměstnanců. Tato úprava v § 62 a § 280 zákoníku práce podle názoru autorky nemůže vyloučit informační a projednací povinnost podle § 339 odst. 1 zákoníku práce. I když by zaměstnavatel měl méně než 10 zaměstnanců, a došlo by u něj (kromě výše uvedených změn) na základě právní skutečnosti k přechodu práv a povinností, měl by v každém případě splnit povinnost stanovenou v § 339 odst. 1 zákoníku práce.

Povinnosti podle § 339 jsou dosavadní i přejímající zaměstnavatel povinni splnit jak tehdy, má-li k přechodu dojít v případech stanovených zákoníkem práce, tak v případech přechodu stanovených zvláštními právními předpisy.

Dosavadní i přejímající zaměstnavatel uvedené skutečnosti musí projednat s odborovou

organizací a radou zaměstnanců, pokud na pracovišti působí. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odbory ani rada zaměstnanců, které by zastupovaly zaměstnance, mají dosavadní i přejímající zaměstnavatel povinnost informovat o uvedených skutečnostech jednotlivě ty zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni (§ 339 odst. 2 zákoníku práce). Povinnost k projednání s dotčenými zaměstnanci však v tomto případě není (je zde pouze povinnost informovat o skutečnostech, které musí zaměstnavatel projednat se zástupci zaměstnanců, pokud na pracovišti působí). Za zaměstnance kteří jsou převodem přímo dotčeni, je třeba považovat všechny zaměstnance, kterých se převod týká, tj. zaměstnanci, kteří přecházejí, ale i např. stávající zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele, které přechod nějakým způsobem ovlivní (viz také kapitolu 2.2.5 *Informační a projednací povinnost*). Pokud by na pracovišti existoval zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vůči tomuto zástupci by zaměstnavatel informační povinnost podle § 339 odst. 1 zákoníku práce neměl. Zaměstnavatel by musel v tomto případě informovat každého přímo dotčeného zaměstnance zvlášť.

Na tomto místě autorka považuje za vhodné upozornit na určitou nesrovnalost ustanovení § 339 odst. 2 a § 280 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Jak je uvedeno výše, dle § 339 odst. 2 zákoníku práce v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odbory ani rada zaměstnanců, mají dosavadní i přejímající zaměstnavatel povinnost jednotlivé zaměstnance informovat o skutečnostech souvisejících s přechodem (pouze informační povinnost), nikoli projednat s nimi uvedené záležitosti. Ustanovení § 280 odst. 1 písm. d) zákoníku práce ovšem hovoří o povinnosti zaměstnavatele projednat se zaměstnanci převod podle § 338 až 342 zákoníku práce. V některé z následujících novel zákoníku práce bude třeba tuto diskrepanci odstranit a obě ustanovení uvést do vzájemného souladu.

**Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel musí uvedené povinnosti splnit v dostatečném časovém předstihu, nejpozději však 30 dnů přede dnem uskutečnění přechodu práv a povinností. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je převodce (dosavadní zaměstnavatel) a nabyvatel (přejímající zaměstnavatel) povinen informovat o skutečnostech týkajících se převodu jednotlivé dotčené zaměstnance také nejpozději 30 dnů před uskutečněním přechodu.** Dřívější právní úprava v zákoníku práce (do 1. ledna 2012)<sup>182</sup> tuto lhůtu neobsahovala. Zaměstnavatel informační povinnost mohl splnit i těsně před realizací přechodu práv a povinností (organizační změny). Tím byla ochranná pozice zaměstnance značně oslabena.

Podle § 281 odst. 5 zákoníku práce jestliže při přechodu u dosavadního i přejímajícího zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců, přejímající zaměstnavatel plní informační a

---

<sup>182</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



projednací povinnosti podle § 279 a 280 zákoníku práce vůči všem, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak (toto ustanovení má pravděpodobně na mysli jako zástupce zaměstnanců odborové organizace a radu zaměstnanců, nikoli zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Autorka se domnívá (s ohledem na § 281 odst. 5 a § 339 zákoníku práce), že přejímající zaměstnavatel musí uvedené povinnosti splnit vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců, které působí u tohoto zaměstnavatele, ale i vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců, které působí u dosavadního zaměstnavatele, a naopak tyto povinnosti má i dosavadní zaměstnavatel vůči zástupcům zaměstnanců, kteří působí u něj i u přejímajícího zaměstnavatele. Dále pokud by např. působila odborová organizace pouze u přejímajícího zaměstnavatele, přejímající zaměstnavatel by měl povinnost informační a projednací vůči této odborové organizaci a u dosavadního zaměstnavatele informační povinnost vůči jednotlivým přímo dotčeným zaměstnancům. Dosavadní zaměstnavatel by měl informační povinnost vůči svým přímo dotčeným zaměstnancům a informační a projednací povinnost vůči odborové organizaci působící u přejímajícího zaměstnavatele. Podobně v případě, že odborová organizace by působila pouze u dosavadního zaměstnavatele, tento zaměstnavatel by měl projednací a informační povinnost vůči této organizaci, u přejímajícího zaměstnavatele informační povinnost vůči zaměstnancům přejímajícího zaměstnavatele, pokud by byli přechodem přímo dotčeni, a přejímající zaměstnavatel by měl informační a projednací povinnost vůči odborové organizaci dosavadního zaměstnavatele a vůči svým zaměstnancům informační povinnost, pokud by tito zaměstnanci byli přechodem přímo dotčeni.

Podle směrnice o přechodu má zaměstnavatel informační a projednací povinnost jednoznačně vůči zástupcům pouze svých zaměstnanců, ale dle zákoníku práce přejímající zaměstnavatel má tyto povinnosti i vůči zástupcům zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele (výslovná právní úprava v § 281 odst. 5 zákoníku práce) a lze se důvodně domnívat, že tyto povinnosti má i dosavadní zaměstnavatel vůči zástupcům zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele (s ohledem na § 339 zákoníku práce; ledaže bychom připustili opačný závěr na základě argumentu *a contrario*, kdy zákoník práce výslovně v § 281 odst. 5 stanovuje tyto povinnosti jen pro přejímajícího zaměstnavatele a obráceně pro dosavadního zaměstnavatele nikoli).

Zákoník práce stanoví minimální požadavky na informování a projednání. Rozsah informací a projednání může být rozšířen. Ustanovení § 4a zákoníku práce připouští odchýlnou úpravu práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích. Tato jiná úprava nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákoník práce nebo kolektivní

smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Z toho vyplývá, že informační a projednací povinnost zaměstnavatele může být rozšířena i na další okruhy. *Jedná se např. o to, zda bude určitá část podniku prodána nebo pachtována nebo výrobní činnosti v ní prováděné budou realizovány na základě obchodní smlouvy apod. Rovněž může být stanovena přísnější (delší) minimální lhůta k uskutečnění této povinnosti.* Zaměstnavatel může toto rozšíření provést např. po dohodě s odborovou organizací v kolektivní smlouvě. Podle názoru autorky takové „zvýhodnění“ zaměstnanců může provést i ve vnitřním předpisu podle § 305 zákoníku práce. Stanoví v něm práva zaměstnanců výhodněji, než stanoví § 339 zákoníku práce (např. delší lhůtu vztahující se k informační povinnosti, další důvody pro projednání a informaci apod.).

Je otázkou, jaký má smysl v § 363 ustanovení, že kogentním ustanovením, které zapracovává předpisy Evropských společenství, je § 339 odst. 1 „pouze“ v úvodní části. Ve své zbývající části § 339 vyjmenovává skutečnosti (okruhy), ohledně nichž má zaměstnavatel informační a projednací povinnost, které jsou zcela jistě také promítnutím práva Evropské unie. Směrnice o přechodu stanoví shodně tyto okruhy ve svém článku 7.

Je třeba upozornit na to, že § 339 odst. 1 v úvodním ustanovení hovoří o přechodu, ale v další části, kde se vyjmenovávají okruhy ohledně nichž musí zaměstnavatel splnit informační a projednací povinnost, a v odstavci druhém se hovoří o převodu. Přechod je důsledek převodu, navíc přechod práv a povinností může nastat i v jiných případech než je převod činnosti. Je otázkou, zda by nebylo vhodnější v zájmu jednotnosti tyto výrazy sjednotit a používat slovo přechod [i když se ovšem např. stanovuje nebo navrhuje datum převodu, nikoli přechodu – viz § 339 odst. 1 písm. a)].

Přijímající zaměstnavatel má informační povinnost také na základě § 37 zákoníku práce (viz výše *Informace o obsahu pracovního poměru*) a oznamovací povinnost na základě zvláštních právních předpisů (např. *zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů*<sup>183</sup>).

#### ***1.5.2.1. Nesplnění informační a projednací povinnosti – česká právní úprava a právní úprava v některých evropských státech***

V případě nesplnění informační a projednací povinnosti dle § 339 zákoníku práce nebo nebude-li dosaženo při projednání se zaměstnanci (odbory, radou zaměstnanců) shody (dohody), nebrání to zaměstnavateli uskutečnit opatření (např. organizační změnu), v souvislosti s nímž k porušení této povinnosti došlo. Rozhodnutí o daném opatření a jeho konečné podobě vždy záleží na zaměstnavateli. **Nesplnění informační nebo projednací povinnosti nezpůsobí neplatnost např. právního jednání nebo jiné právní skutečnosti, na**

---

<sup>183</sup> *Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.*

**základě níž má dojít k přechodu.** Uplatní se zde § 19 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem projednáno, není právní jednání neplatné, pokud k tomuto projednání nedošlo (to platí také pro informační povinnost – argument *a maiori ad minus*).

**Porušení informační a projednací povinnosti ve vztahu k odborové organizaci nebo k radě zaměstnanců je přestupkem nebo správním deliktem podle § 10 a § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů<sup>184</sup>** (dále jen „zákon o inspekci práce“). Tento přestupek (správní delikt) spočívá v tom, že právnická nebo fyzická osoba na úseku součinnosti s orgánem, který jedná za zaměstnance, nesplnila určitou povinnost stanovenou zákoníkem práce. Např. se jedná o § 280 (projednání otázek spojených např. s převodem činnosti zaměstnavatele, se strukturálními změnami zaměstnavatele) nebo § 339 odst. 1 zákoníku práce (nesplnění povinnosti projednat s odborovou organizací a radou zaměstnanců otázky v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů).

Právnické nebo fyzické osobě může být za tento přestupek nebo správní delikt uložena pokuta až do částky 200 tisíc korun.<sup>185</sup>

Pokuta nemůže být uložena (a přestupek ani správní delikt nenastane) v případě porušení ustanovení § 339 odst. 2 zákoníku práce, kdy dosavadní a přejímající zaměstnavatel při absenci odborové organizace nebo rady zaměstnanců předem neinformoval jednotlivé zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech uvedených v § 339 odst. 1 zákoníku práce. Tím ovšem **není vyloučena možnost zaměstnance uplatňovat případnou náhradu škody, která mu nesplněním povinností zaměstnavatelů vznikla.** Uplatní se § 265 odst. 1 zákoníku práce (zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům), neboť zaměstnavatel porušil právní povinnost stanovenou v § 339 odst. 2 zákoníku práce. Škoda by mohla vzniknout např. v důsledku toho, že nesplněním informační povinnosti by byli zaměstnanci připraveni o možnost skončit pracovní poměr k dosavadnímu zaměstnavateli, a vyhnout se tak výkonu práce pro nového zaměstnavatele, kterého si nezvolili. Odpovědnými by byli dosavadní i přejímající zaměstnavatel. Zároveň by tito zaměstnanci nemohli být donuceni k výkonu práce pro přejímajícího zaměstnavatele, ani postiženi za absenci v práci (až do doby platného skončení pracovního poměru). Možnost uplatňovat náhradu škody je zde samozřejmě dána i v případě porušení § 339 odst. 1. Problémem při uplatňování vzniku škody v důsledku nesplnění informační a projednací povinnosti může být její vyčíslení.

---

<sup>184</sup> **Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.**

<sup>185</sup> Viz § 10 a § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pokutu až do částky 2 milionů korun<sup>186</sup> může uložit inspekce práce přejímajícímu zaměstnavateli za nesplnění povinnosti podle § 37 zákoníku práce. Tento zaměstnavatel je povinen podle citovaného ustanovení informovat přejímané zaměstnance o všech skutečnostech, které uvádí § 37 zákoníku práce. Mělo by se jednat o skutečnosti, které změnily dosavadní pracovní smlouvu přejímaného zaměstnance, kterou měl sjednanu s původním zaměstnavatelem (jedná se např. o změnu místa pracoviště, druhu práce, pracovní doby apod. – k § 37 zákoníku práce viz výše kapitolu 1.5.2 *Informační a projednací povinnost*).

**Z judikatury k nesplnění informační povinnosti.** V případě nesplnění povinnosti informovat o přechodu práv a povinností jsou nejvýznamnější dvě rozhodnutí Nejvyššího soudu. ČR. Jedno z nich je ještě k původnímu zákoníku práce<sup>187</sup>: „*V případě, že dosavadní nebo přejímající zaměstnavatel nesplnili povinnosti uvedené v § 250 zákoníku práce (nyní § 339 zákoníku práce) a ani jinak nezajistili, aby se příslušný odborový orgán, rada zaměstnanců nebo jednotliví zaměstnanci o přechodu práv a povinností řádně a včas dozvěděli, odpovídají tito zaměstnavatelé podle § 187 odst. 2 zákoníku práce (nyní podle § 265 odst. 2 zákoníku práce) zaměstnanci za škodu, která mu v důsledku porušení těchto právních povinností vznikla; více škůdců odpovídá za škodu společně s tím, že plněním jednoho z nich zaniká v rozsahu takového plnění povinnost druhého k náhradě škody (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 268/2012 ze dne 26. 3. 2013, uveřejněné pod č. 46 v časopise Soudní judikatura, roč. 2014).*

Jednalo se o situaci, kdy zaměstnanec byl zaměstnán v pracovním poměru u původního (převádějícího) zaměstnavatele jako vedoucí obchodního úseku. Původní zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr okamžitým zrušením. S okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnanec nesouhlasil, a proto informoval zaměstnavatele o tom, že trvá na dalším zaměstnávání, a podal rovněž žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení. V mezidobí – v době mezi doručením okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci a jeho oznámením o tom, že trvá na dalším zaměstnávání – však původní zaměstnavatel uzavřel s přebírajícím (novým) zaměstnavatelem smlouvu o prodeji podniku, v jejímž důsledku došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Nejvyšší soud rozhodl, že nebyla-li pravomocně určena neplatnost rozvázání pracovního poměru za strany zaměstnavatele vůči tomu, na koho ještě před rozhodnutím soudu přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu, zaměstnanec, kterému nebyla po pravomocném určení neplatnosti rozvázání

---

<sup>186</sup> Viz § 12 a § 25 *zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů* – porušení povinnosti při změně pracovního poměru.

<sup>187</sup> *Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*

pracovního poměru přidělována práce, ačkoli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, nemá právo na náhradu mzdy ani vůči přejímajícímu zaměstnavateli, ani vůči svému dosavadnímu zaměstnavateli (k tomu viz výše kapitolu *1.5.1.3.1 Řízení o neplatnost skončení pracovního poměru při přechodu*).

Nejvyšší soud se vedle rozhodnutí, že okamžité zrušení bylo neplatné, vyjádřil i k otázce **náhrady škody**. Náhrada škody přichází v úvahu za předpokladu, že ani jeden ze zaměstnavatelů neinformoval příslušný orgán odborové organizace a radu zaměstnanců, případně dotčené zaměstnance o přechodu (prodeji podniku). V takovém případě odpovídají oba zaměstnavatelé společně a nerozdílně zaměstnanci za škodu, která mu v důsledku porušení této informační povinnosti vznikla.

Druhé rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR navazuje na rozhodnutí předcházející. Nejvyšší soud ČR v něm řešil situaci, kdy zaměstnavatel neinformoval odborovou organizaci o přechodu v důsledku přeměny (fúze sloučením), přestože jej k tomu tato organizace vyzvala. Odborová organizace se projednání fúze domáhala vůči zaměstnavateli návrhem k soudu. Soudy prvního a druhého stupně návrhu nevyhověly s odůvodněním, že k fúzi již došlo a že požadované plnění je nemožné.

Nejvyšší soud ČR konstatoval, že nesplnění informační nebo projednací povinnosti v souvislosti s přechodem nebrání uskutečnění přeměny dosavadního zaměstnavatele a nemůže zamezit přechodu na přejímajícího zaměstnavatele.<sup>188</sup> Vznikne-li odborové organizaci porušením této povinnosti zaměstnavatele škoda, může odborová organizace uplatnit právo na její náhradu. Nejvyšší soud ČR však vyslovil pochybnost, o jakou škodu se může jednat a jak je možné ji vyčíslit. Uvedl příklad, že by se mohlo jednat o situaci, kdy se odborová organizace nedozví o tom, že v důsledku přechodu splní podmínky působení u jiného zaměstnavatele, své působení tomuto zaměstnavateli neoznámí<sup>189</sup> a nebude tak mít možnost zúčastnit se kolektivního vyjednávání a uplatnit právo na příspěvek na činnost nebo jiné výhody, které zaměstnavatel odborovým organizacím poskytuje. (*rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4952/2014 ze dne 21. 10. 2015*).

Autorka považuje za důležité upozornit na to, že pokuty za přestupek a správní delikt při porušení informační či projednací povinnosti dle § 10 a 23 zákona o inspekci práce se zdají být dosti nízké. Přejímající zaměstnavatel v mnohých případech bude raději volit zaplacení pokuty, než aby se vystavoval riziku, že ještě před přechodem dle § 51a zákoníku práce rozvážou pracovní poměr ti přechodem dotčení zaměstnanci, které si přejímající

---

<sup>188</sup> Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo (§ 19 odst. 2 zákoníku práce).

<sup>189</sup> Působení odborové organizace u zaměstnavatele upravuje § 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce.

zaměstnavatel chtěl ponechat. Porušením informační a projednací povinnosti ze strany zaměstnavatele by se dotčení zaměstnanci nedozvěděli o přechodu nebo by se o něm dozvěděli se zpožděním, a tak by neměli možnost (v případě nesouhlasu s přechodem) rozvázat pracovní poměr dle § 51a zákoníku práce. Zaměstnavatel by takto zároveň eliminoval svoji nejistotu ohledně počtu zaměstnanců, kteří přejdou a kteří pracovní poměr dle citovaného ustanovení ještě před okamžikem přechodu ukončí.

Bylo by rovněž vhodné, aby se možnost zaměstnance podat výpověď dle § 51a zákoníku práce vztáhla i na případy, kdy se zaměstnanec o přechodu dozví pozdě vlivem porušení informační nebo projednací povinnosti ze strany zaměstnavatele.

### ***Poznámky k právní úpravě nesplnění informační a projednací povinnosti v některých evropských státech.***

**Francie.** Podíváme-li se na sankce za porušení informační a projednací povinnosti v některých evropských úpravách, tak za zmínku stojí právní úprava ve Francii, kde se stanoví, že pokud nebude se zástupci zaměstnanců převod řádně projednán, může na jejich návrh soud celý proces převodu pozastavit až do doby řádného projednání. Pokud bylo s přechodem práv a povinností již započato, soud může kromě jeho zastavení také nařídít pokutu za každý den, kdy nebyla tato povinnost splněna.<sup>190</sup> Porušení informační a projednací povinnosti může zakládat trestný čin s trestem odnětí svobody až do výše 1 roku nebo uložení pokuty až do výše 3,750 EUR.

Správněprávní sankce (pokuty) jsou předmětem porušení informační a projednací povinnosti např. v **Norsku, Portugalsku, Slovenské republice, Řecku, Maďarsku nebo Dánsku.**

**Velká Británie.** Co se týče Velké Británie, zaměstnavateli ukládá právní předpis *The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations č. 246 z roku 2006*<sup>191</sup> (dále jen „TUPE“ – zákon upravující přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – viz dále část 3. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve Velké Británii*) informační povinnost splnit dostatečně dlouhou dobu před předmětným převodem tak, aby měl zaměstnavatel poté možnost situaci projednat se zástupci dotčených zaměstnanců (o kterých skutečnostech je zaměstnavatel povinen informovat, je stanoveno v § 13 odst. 2 TUPE). Zákon TUPE podrobně stanoví, kdo jsou příslušní zástupci zaměstnanců, vůči kterým má zaměstnavatel informační a projednací povinnost (viz § 13 odst. 3 TUPE). Pokud

<sup>190</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění v evropské perspektivě*. Praha, 2015. Disertační práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Školitel Miroslav Bělina, s. 62.

<sup>191</sup> Zákon č. 246 ze dne 6. února 2006, The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations. In Statutory instruments. 2006, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnavatel poruší informační a projednací povinnost, dotčení zaměstnanci se mohou obrátit k soudu a žádat odškodnění. Pokud soud shledá žalobu důvodnou, nařídí převodci nebo nabyvateli, aby dotčenému zaměstnanci zaplatil přiměřenou kompenzaci (*appropriate compensation*), která ovšem nesmí přesáhnout 13ti násobek měsíční mzdy tohoto zaměstnance (§ 15 odst 7 a 8, § 16 odst. 3 TUPE). Tato kompenzace má ochrannou funkci. TUPE také stanoví, kdo je legitimován předmětnou žalobu podat (§ 15 odst. 1 TUPE).

**Irsko.** Podobná právní úprava jako ve Velké Británii platí v Irsku. Pokud zaměstnavatel poruší informační a projednací povinnost, zaměstnanci mohou podat ve lhůtě šesti měsíců od údajného porušení povinnosti stížnost k vysokému komisaři určenému k ochraně těchto práv zaměstnanců, který může zaměstnavateli uložit dodatečné povinnosti ve formě informování zaměstnanců a projednání s nimi nebo zaplatit zaměstnanci odškodnění ve výši, jakou uzná za přiměřenou a spravedlivou ve vztahu k okolnostem konkrétního případu, která ovšem nesmí přesáhnout částku ve výši čtyřtýdenní mzdy dotčeného zaměstnance. Odpovědnost za splnění informační a projednací povinnosti přechází ke dni převodu z převodce na nabyvatele. Pokud převodce neposkytne nabyvateli informace, které mu je povinen poskytnout, může být soudem shledán odpovědným za zaplacení části výše uvedeného odškodnění, jež je jinak povinen zaměstnancům zaplatit nabyvatel.

**Itálie.** V Itálii právní předpis z roku 1990 týkající se přechodu práv a povinností stanoví, že pokud převodce a nabyvatel nesplní zákonné požadavky kladené na proces převodu podniku, může být proti nim podána žaloba pro jednání omezující svobodu sdružování v odborech nebo omezující jejich působení a aktivity nebo právo na stávkou. Soud zejména nařídí, aby od takového protizákonného jednání bylo upuštěno.

**Lotyšsko.** Lotyšská právní úprava umožňuje zaměstnancům z důvodu zanedbání informační a projednací povinnosti ze strany zaměstnavatele obrátit se na soud. Lepší postavení mají v tomto případě zaměstnanci, kteří jsou stranou kolektivní smlouvy. Zaměstnanci také mohou požadovat kompenzaci (odškodnění) od převodce v důsledku porušení těchto povinností. Jestliže zaměstnavatel zavede organizační, technologická nebo sociální opatření bez řádného projednání se zaměstnanci, soud má pravomoc tato opatření prohlásit za neplatná.

**Lucembursko.** V Lucembursku právní předpisy výslovně nestanoví žádné sankce, pokud je porušena procedura ohledně informační a projednací povinnosti v souvislosti s přechodem práv a povinností. Nicméně právní předpisy upravující postavení zástupců zaměstnanců nepřímo upravují občanskoprávní a trestněprávní sankce za porušení informační povinnosti obecně (nikoli jen při převodu podniku).

**Nizozemí.** Podle nizozemské právní úpravy má zaměstnavatel povinnost zohlednit stanovisko zástupců zaměstnanců (*works council*) ohledně předpokládaného rozhodnutí o převodu, jinak musí o měsíc odložit jeho účinnost. Tato lhůta začíná běžet od okamžiku, kdy bylo zástupcům zaměstnanců (*works council*) oznámeno rozhodnutí zaměstnavatele o převodu.

K odkladu okamžiku převodu podniku, jakož i účinnosti opatření učiněných zaměstnavatelem v souvislosti s převodem, může dojít na základě žaloby podané u soudu zástupci zaměstnanců (*works council*) v případě, že zaměstnavatel nesplní vůči nim řádně a včas informační povinnost. Soud má pravomoc zaměstnavateli nařídit, aby předmětné rozhodnutí o převodu, jakož i ostatní související opatření, zrušil.

**Polsko.** Podobnou právní úpravu, jako je v České republice, má i Polsko. Nesplnění informační a projednací povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců může mít ovšem za následek uložení trestněprávních sankcí. Co se týče porušení těchto povinností vůči jednotlivým zaměstnancům (v případě absence zástupců zaměstnanců), nejsou zvláštní sankce pro zaměstnavatele a zaměstnanci se mohou domáhat náhrady škody (a zároveň musí prokázat vznik škody) z titulu obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při porušení informační povinnosti (také v **Rakousku**). Porušení uvedených povinností ovšem nezpůsobuje neplatnost rozhodnutí o převodu podniku.

**Španělsko.** V případě Španělska porušení informační a projednací povinnosti způsobuje neúčinnost převodu.

**Švédsko.** Ve Švédsku je zaměstnavatel, který porušil informační a projednací povinnost, povinen zaplatit každé dotčené organizaci zaměstnanců odškodnění až do výše 30 000 EUR. Kromě toho mu může být uložena pokuta za takové porušení povinnosti.

**Švýcarsko.** Ve Švýcarsku je významnou právní úpravou zákon o fúzí, který stanovuje rozšířenou povinnost informovat a projednat v případě přeměn obchodních společností. Společnost zahrnutá v předmětné transakci má povinnost tuto transakci konzultovat s dotčenými zaměstnanci před její účinností. V případě nesplnění požadavku řádné konzultace se mohou zaměstnanci domáhat u soudu, aby tento vydal rozhodnutí o zablokování zapsání předmětné transakce do obchodního rejstříku.

**Finsko.** Finská právní úprava zakotvuje v případě zaviněného porušení informační povinnosti odpovědnost jednotlivých osob (manažerů) patřících k vedení společnosti, jíž se převod týká. Těmto osobám může být uložena pokuta. Odpovědné jsou tedy jednotlivé fyzické osoby (nikoli právnická osoba jako zaměstnavatel), které mají vliv na to, zda budou zaměstnanci řádně informováni o skutečnostech souvisejících s převodem.



**Německo.** Pokud při vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem v souvislosti s převodem nedojde ke sladění zájmů, zaměstnanci mohou u soudu požadovat určitou finanční kompenzaci za nesnáze, které jim vznikly tím, že nebylo dosaženo shody.

Podle německého právního řádu může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 10,000 EUR nebo zvláštní povinnost k určitému plnění, jestliže včas a řádně nesplní informační a konzultační (projednací) povinnost vůči zástupcům zaměstnanců dotčených převodem.

Dále porušení povinnosti informovat zaměstnance a projednat s nimi převod může vést k blokaci převodu (na základě předběžného opatření, které vydá specializovaný soud na základě žaloby podané zástupci zaměstnanců), a to až do doby, kdy zástupci zaměstnanců prohlásí, že zaměstnavatel dostal svých povinností. Účelem tohoto opatření je přimět zaměstnavatele, aby nezaváděl žádná opatření v souvislosti s převodem, dokud všechny požadavky stanovené zákonem nebudou z jeho strany splněny.

Trestněprávní sankce mohou být důsledkem porušení informační a projednací povinnosti v **Belgii**.

Shrňme-li výše uvedené, možné následky porušení informační a projednací povinnosti ze strany zaměstnavatele (převodce nebo nabyvatele) upravené v právních řádech jednotlivých evropských zemí, sloužící k vynucení uvedených povinností, jsou zejména tyto:

- kvalifikace jednání zaměstnavatele, kterým porušil informační a projednací povinnost, jako přestupku, správního deliktu nebo deliktu podle trestního práva (např. trestného činu), s následnými sankcemi, zejména ve formě pokut (pokuty mohou být ukládány i mimo sféru uvedených deliktů);
- uložení zaměstnavateli zvláštní povinnosti k určitému plnění;
- povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnancům škodu, která jim vznikla porušením uvedených povinností z jeho strany;
- povinnost zaměstnavatele zaplatit zaměstnancům (přiměřené) zadostiučinění (kompenzaci, odškodnění);
- uložení zaměstnavateli soudem, aby od protizákonného jednání bylo upuštěno;
- neúčinnost převodu (ze zákona);
- pozastavení procesu převodu soudem až do doby řádného projednání se zaměstnanci;
- odložení okamžiku převodu soudem, jakož i účinnosti opatření učiněných zaměstnavatelem v souvislosti s převodem, a to na základě žaloby podané zástupci zaměstnanců; event. nařízení zaměstnavateli zrušit předmětné rozhodnutí o převodu, jakož i ostatní související opatření;

- obdobné opatření jako výše uvedené je blokáce převodu na určitou dobu či zablokování zapsání předmětné transakce do obchodního rejstříku;
- prohlášení soudem, že organizační, technologická nebo sociální opatření v souvislosti s převodem jsou neplatná;
- odpovědnost *jednotlivých* osob (manažerů) patřících k vedení společnosti, jíž se převod týká, za porušení informační a projednací povinnosti; těmto osobám může být uložena pokuta.

**Koncepce přímých odškodnění vůči dotčeným zaměstnancům, která je zavedena např. ve Velké Británii, Irsku, Lotyšsku, Německu nebo Švédsku se jeví jako efektivní nástroj pro vymáhání splnění informační a projednací povinnosti ze strany zaměstnavatelů a lze uvažovat o jejím zavedení i v České republice.** Zaměstnanci nemusí totiž vždy vzniknout hmotná škoda, kterou by byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci uhradit v rámci odpovědnosti za škodu, ale také určitá nemateriální újma či nesnáze, které by v rámci těchto odškodnění mohly být zaměstnanci částečně kompenzovány. Jedná se např. o podstatné zhoršení pracovních podmínek po převodu, které spočívají v subjektivních okolnostech, např. ve vztahu převáděného zaměstnance k vedoucím zaměstnancům, kdy převáděný zaměstnanec bude subjektivně nespokojen se svým vedoucím, který bude podle subjektivního vnímání zaměstnance vykonávat funkci vedoucího nedbale nebo hůře než předchozí vedoucí u převodce. Toto negativní vnímání by mohlo znamenat určitou újmu u převáděného zaměstnance, které by bylo kompenzováno poskytnutím zmíněného odškodnění (k subjektivnímu zhoršení pracovních podmínek viz kapitolu 1.5.1.4 *Podstatná změna pracovních podmínek*).

Za zamyšlení stojí také odpovědnost jednotlivých osob z vedení společnosti (nikoli zaměstnavatele jako právnické osoby), kdy hrozba uložení pokuty přímo těmto osobám může způsobit, že tyto osoby budou obezřetnější ohledně toho, aby povinnost informovat a projednat byla řádně splněna (Finsko).

Podle názoru autorky by zavedení možnosti zrušení, odložení účinnosti či blokáce rozhodnutí o převodu či pozastavení procesu převodu ze strany soudu či jiného orgánu veřejné moci v České republice za současného stavu české justice nebylo vhodné (právní úprava např. ve Francii, Německu, Švýcarsku nebo Nizozemí; Španělsko – zde neúčinnost převodu nastává přímo ze zákona, ovšem i tady bude zcela jistě potřeba rozhodnutí soudu, které by deklarovalo neúčinnost převodu). Hrozilo by, že soud nerozhodne včas (vzhledem k přetíženosti českých soudů) a zaměstnancům se nedostane ochrany, kterou jim zákoník práce zakotvením informační a projednací povinnosti při přechodu práv a povinností

poskytuje.

### 1.5.3. Specifika právních účinků přechodu u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

V personální praxi se velmi často objevuje problém, zda se právní úprava přechodu práv a povinností uvedená v zákoníku práce vztahuje i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vychází se ze situace v ostatních státech EU, kde tyto formy pracovněprávního vztahu nepoužívají (kromě Slovenska).

#### 1.5.3.1. Právní vymezení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zákoník práce v ustanovení § 338 odstavci 1 uvádí pojem „pracovněprávní vztah“. Jeho konkretizace vychází zejména z ustanovení § 2 a 3 zákoníku práce. Ustanovení § 2 definuje závislou práci, která musí být vždy vykonávána v základním pracovněprávním vztahu, jinak by se jednalo o práci nelegální (práce načerno). Pro posouzení důsledků převodu zaměstnavatele a toho, zda k přechodu práv a povinností dojde, je důležitá definice tohoto vztahu. Dle ustanovení § 3 se tím rozumí pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce). **Je tedy nepochybné, že se úprava podle ustanovení § 338 a násl. zákoníku práce vztahuje i na tyto formy pracovněprávního vztahu.** Tento závěr vyplývá také z několika rozhodnutí SDEU. Např. rozhodnutí SDEU ve věci *Celtec*<sup>192</sup> uvádí pojmy „pracovní smlouva“ nebo „pracovní poměr“. Z dikce tohoto rozhodnutí vyplývá, že pod pojmem „pracovní poměr“ se rozumí i jiný druh pracovněprávního vztahu, který ve většině států Evropské unie není legislativně upraven, ale lze ho předpokládat nebo předvídat (k vymezení pracovněprávních vztahů viz také kapitolu 1.1.1 *Pracovněprávní vztahy a jejich druhy*).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou určitým specifickým právním vztahem doplňkového charakteru, jehož **předmětem je výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za odměnu mimo rámec pracovního poměru**. Někdy se v odborné literatuře označují jako flexibilní formy zaměstnávání.<sup>193</sup> DPP a DPČ mají v zákoníku práce komplexní právní úpravu, přičemž se na ně vztahuje také ustanovení zákoníku práce uvedené v § 77 odst. 1. Na výše zmíněné dohody je možné použít i ustanovení zákoníku práce, která se týkají náhrady škody (např. při sjednání dohody o odpovědnosti).

Dohody o pracovní činnosti jsou výhodné zejména v případech, kdy rozsah pracovní činnosti nebo možnosti zaměstnance nedovolují zaměstnání na plný pracovní úvazek či

<sup>192</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Celtec* ze dne 26. 5. 2005, C-478/03.

<sup>193</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9, s. 146 a násl.

pracovní zájem na splnění pracovních úkolů je jen příležitostný a časový (např. z důvodu malého rozsahu výrobní a obchodní činnosti zaměstnavatele).

Ke vzniku DPP či DPČ je třeba jasného, jednoznačného projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance. Proto zákoník práce požaduje, aby tyto dohody byly sjednávány písemně. Nedodržení písemné formy má za následek relativní neplatnost dohody.

#### ***1.5.3.2. Znak charakteristické pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr***

Ke správnému posouzení dopadů převodu zaměstnavatele na vztahy vzniklé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nutné upozornit na určitá specifika, jimiž se tyto dohody odlišují od pracovního poměru. Případný přechod práv a povinností je ovlivněn jednak jejich obsahem, náležitostmi a charakteristickými znaky. Řada práv z nich vyplývajících se pak stává předmětem přechodu, jak je zdůrazněno dále.

**Podle DPČ může zaměstnanec vykonávat práce jen do poloviny stanovené týdenní pracovní doby.** Je-li tedy týdenní pracovní doba 40 hodin týdně, může rozsah DPČ být do 20 hodin týdně. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

I když to zákoník práce výslovně neuvádí, je podle povahy sjednané činnosti zpravidla třeba v DPČ uvést místo výkonu práce, které může být určeno podobným způsobem jako v pracovní smlouvě. Toto ujednání se nemůže měnit jednostranným opatřením, nýbrž vždy vzájemnou dohodou.

Zákoník práce umožňuje, aby v DPČ byla **sjednána dovolená**, případně jiné důležité osobní překážky v práci zaměstnance, jako je např. pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu k vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení apod.

DPČ lze uzavírat na dobu určitou i neurčitou. Při dohodách na dobu určitou lze dobu jejich trvání vymežit obdobně jako v pracovních smlouvách. Pokud nebyla doba trvání této dohody výslovně omezena na určitou dobu, popřípadě pokud omezení nevyplývá přímo z povahy prací, jde o dohodu uzavřenou na dobu neurčitou. **DPP lze sjednat maximálně na 300 hodin v kalendářním roce.**

**Skončení dohod.** Co se týče ukončení DPP a DPČ, nevyplývá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody, lze ji zrušit vzájemnou dohodou a jednostranně výpovědí z jakéhokoli důvodu s 15denní výpovědní dobou. Tato doba začíná dnem, kdy výpověď byla doručena účastníkovi. Okamžité zrušení dohody může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 55 zákoníku práce (např. porušení povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem, které vyplývají z právních

předpisů a vztahují se k jím vykonávané práci). Pro zrušení DPP a DPČ se vyžaduje písemná forma, jinak se k takové výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

Kromě výše uvedených způsobů DPP skončí splněním sjednaného pracovního úkolu nebo uplynutím doby, na kterou byla sjednána.

Před uzavřením DPČ nebo DPP i v průběhu prací musí zaměstnavatel respektovat zákaz diskriminace a dodržovat rovnost v pracovněprávních vztazích.

**Odměna za práci.** Právo na odměnu je velmi častým předmětem přechodu práv a povinností. Odměna za práce podle dohod není limitována, uplatňuje se smluvní volnost a přihlíží se k charakteru práce. Zaměstnavatel by však při jejím sjednávání měl dodržovat rovnost v pracovněprávních vztazích. Sjednaná odměna by měla odpovídat charakteru práce, pracoviště nebo vykonané práci a měla by být přiměřená. Pokud by odměna z dohody připadající na jednu hodinu nebyla ve výši minimální hodinové mzdy 66 Kč na hodinu, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek. Zaměstnanec, který bude pracovat v DPP, musí dostat odměnu za 300 hodin minimálně 21 960 Kč a v DPČ 1 464 Kč za týden, bude-li mít rozvrženu pracovní dobu na 20 hodin týdně.

**Druh práce.** Na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí zejména pracovní poměry a další pracovněprávní vztahy jako jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které v den sloučení existovaly u zaměstnavatele, a zavazují přejímajícího zaměstnavatele v tom rozsahu, v jakém zavazovaly dřívějšího zaměstnavatele.

**Pro přechod práv a povinností z dohod je rozhodující několik skutečností. U DPČ zejména sjednání zákonných náležitostí. Jde o druh sjednaných prací, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. (§ 76 odst. 4 zákoníku práce). Dále má význam sjednání místa výkonu práce, případně výkon této činnosti u zaměstnavatele vedle pracovního poměru (dříve tzv. vedlejší činnost) apod.**

V DPČ musí být uvedeny sjednané práce (druh práce), obdobně jako je tomu v pracovní smlouvě. Pro DPP není sjednání této náležitosti povinné, ale z jejího charakteru vyplývá, že by práce (druh práce) měly být sjednány. *Např. jako individuální pracovní úkol nebo druhově vymezené práce.* Jinak by tato dohoda pro vady projevu vůle mohla být považována za neplatnou, jednalo by se o právní jednání neurčité.

**Souběh dohody a pracovní smlouvy.** Nejčastější jsou případy, kdy zaměstnanec má u zaměstnavatele sjednanu pracovní smlouvu a DPČ. V tomto případě se jedná o další základní pracovněprávní vztah a podle této dohody nemohou být vykonávány práce, které jsou stejně druhově vymezeny jako v pracovní smlouvě (§ 34b zákoníku práce). *Např. zaměstnankyně má sjednan pracovní poměr na druh práce „mzdová účetní“ a ještě DPČ na práce*

„uklízečky“ v jiné části (úseku) zaměstnavatele. Dochází –li k přechodu práv a povinností z části zaměstnavatele, kde zaměstnankyně vykonávala podle DPČ práce uklízečky, má právo přejít k jinému zaměstnavateli a vykonávat u něho tyto práce. Práce mzdové účetní bude i nadále vykonávat u dosavadního zaměstnavatele. Měla –li zaměstnankyně v uvedeném případě u zaměstnavatele sjednánu jen DPČ, přecházejí práva a povinnosti z této dohody na jiného zaměstnavatele, který vstoupil do práv a povinností původního zaměstnavatele.

Jak již bylo výše uvedeno, sjednaný druh práce v DPČ a DPP je významný pro určení, zda se u daného zaměstnance při převodu činností či závodu na jiného zaměstnavatele uplatní přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

**Určení, kteří zaměstnanci přecházejí.** Pokud podnikatel např. prodá závod, důsledkem bude úplný přechod všech práv a povinností z pracovněprávních vztahů na kupujícího jako přejímajícího zaměstnavatele ve vztahu ke všem zaměstnancům, kteří činnost v rámci závodu uskutečňují. Rozhodujícím kritériem pro vymezení okruhu zaměstnanců, kterých se přechod práv a povinností týká, je druh práce, kterou jednotliví zaměstnanci vykonávají ve vztahu k obsahu činnosti, kterou zaměstnavatel v závodě, který se stal předmětem koupě, uskutečňuje. Je třeba, aby dotčení zaměstnanci byli k danému předmětu činnosti zaměstnavatele přiděleni. Pokud bude předmětem koupě celý závod jako jediný závod podnikatele, vymezení okruhu dotčených zaměstnanců nebude zpravidla činit velké obtíže.

Problematictější bude posouzení okruhu dotčených zaměstnanců, pokud předmětem prodeje bude pouze jeden z více závodů patřících podnikateli či pouze část závodu. V tomto ohledu by mohla usnadnit situaci uzavřená smlouva o koupi závodu, v níž strany okruh dotčených zaměstnanců vymezí či obligatorně pořizovaný zápis o předání závodu. V této situaci bude potřeba pečlivě posoudit přechod práv a povinností **v případě zaměstnanců uskutečňujících předmět činnosti zaměstnavatele pomocí dohod konaných mimo pracovní poměr.** Zaměstnanci a zaměstnavatel mají v případě těchto dohod široké možnosti pro sjednání druhu vykonávaných prací, a proto určení vazby mezi těmito pracemi a činností vykonávanou v rámci dotčeného závodu může být často dosti problematické. Stejně tak v situaci koupě či pachtu pouhé pobočky závodu může být složité vymežit okruh zaměstnanců, kteří, vzhledem k obsahu jimi vykonávaných činností, k pobočce náleží. Shodně jako při koupi závodu se bude postupovat i při jiných převodech vlastnického práva k závodu (např. darování závodu, zdědění závodu atd.) nebo při pachtu závodu (viz také kapitulu 1.4.2.1.1 Koupě závodu).

**Místo výkonu práce.** Na DPČ a DPP se nevztahují ustanovení zákoníku práce, která jsou uvedena v § 77 odst. 2 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že v tomto ustanovení není

vyloučeno sjednání místa výkonu práce, je možné – a dokonce účelné – v dohodě místo výkonu práce ujednat. Pokud by tomu tak nebylo, nemohly by dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr plnit svůj účel, to je výkon práce pro určitého zaměstnavatele.

Sjednání místa výkonu práce je rovněž důležité v případech, kdy zaměstnanec sjednává více dohod s několika zaměstnavateli, a má význam pro poskytování cestovních náhrad (§ 155 zákoníku práce).

Vzhledem k tomu, že sjednání místa výkonu práce není podstatnou náležitostí dohody, nezpůsobila by jeho absence neplatnost dohody.

Lze konstatovat, že uvedené nejdůležitější zvláštnosti dohod se projevují a mají zásadní význam při posuzování přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

#### ***1.5.3.3. Zachování práv zaměstnanců při převodu zaměstnavatele a ochrana před podstatnou změnou pracovních podmínek***

**Obecně.** Institut přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je postaven na principu zachování práv zaměstnanců a zajišťuje ochranu těchto práv. Jeho účelem je zabezpečit, aby dotčení zaměstnanci v důsledku změny zaměstnavatele nebyli z důvodu této změny zkráceni na svých právech, nebyli vystaveni nebezpečí propuštění nebo změně jejich pracovních podmínek. Znamená to, že u zaměstnavatele (převodce) **nedojde ke skončení pracovních poměrů zaměstnanců ani právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale tyto pracovněprávní vztahy přejdou při splnění zákonem stanovených podmínek automaticky ze zákona na nového zaměstnavatele (nabyvatele).** I na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je tedy nutno vztáhnout ustanovení § 338 a násl. zákoníku práce, jak již bylo uvedeno výše. I pro ně platí, že právní úprava organizačních změn je obsažena v § 338 a násl. zákoníku práce a je harmonizována s právem Evropských společenství (směrnice o přechodu).

V souladu se směrnicí o přechodu je zajištěna ochrana práv zaměstnanců při převodu zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele, činnosti zaměstnavatele či části činnosti zaměstnavatele na jiný subjekt. Obdobně jako u pracovního poměru k zajištění právní jistoty zúčastněných subjektů zákoník práce stanoví, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem (např. občanským zákoníkem). Je nutné připomenout, že **nejčastější skutečností pro přechod práv a povinností z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je sloučení zaměstnavatelů nebo jejich částí.**

Pokud dojde k takovému převodu zaměstnavatele, podle směrnice o přechodu a zákoníku práce nabyvatel (nový zaměstnavatel) vstupuje do práv a povinností svého

předchůdce (původního zaměstnavatele). Jedná se o veškerá práva převáděných zaměstnanců a povinnosti vůči nim a ve stejném rozsahu, jako měli u původního zaměstnavatele, vyplývající z pracovní smlouvy, pracovního poměru, i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to individuální i kolektivní povahy, včetně práv, která může zaměstnavatel jednostranně měnit či o nich jednostranně rozhodovat, tedy např. práv vyplývajících z vnitřního předpisu.

Zaměstnancům musejí být ponechány zejména mzdové a pracovní podmínky, různé zaměstnanecké benefity atd., které zaměstnanci měli před danou transakcí. Z judikatury SDEU vyplývá, že tyto podmínky musejí být zachovány v nezměněné podobě.

**Převod části činnosti zaměstnavatele.** Podle zákoníku práce může dojít k převodu i jen části zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli.

Bude-li např. přecházet část činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, ale zaměstnavatel bude i nadále existovat, dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jen u zaměstnanců, kteří pracují v této části zaměstnavatele. Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

*Např. v této přecházející části zaměstnavatele bude několik zaměstnanců mít sjednanu DPČ na určitou dobu a před přechodem práv a povinností nebude ukončena. S nimi budou v této části zaměstnavatele pracovat další zaměstnanci na základě pracovní smlouvy. Tedy např. z podniku, který má v předmětu činnosti výrobu stavebních dílců a dřevěných výrobků, bude přecházet výroba stavebních dílců k jinému subjektu, v úvahu bude přicházet použití § 338 odst. 2 zákoníku práce – přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Přechod se bude týkat v této části podniku všech zaměstnanců, včetně těch, kteří mají sjednanu DPČ.*

**Změna podmínek (zejména podmínek odměňování).** Ohledně podmínek stanovených v kolektivní smlouvě je nutno poznamenat, že podle ustanovení čl. 3 odst. 3 směrnice o přechodu je nabyvatel povinen dodržovat mzdové a pracovní podmínky převáděného pracovněprávního vztahu dohodnuté v kolektivní smlouvě po celou dobu její účinnosti, tak jako by se bývala vztahovala na převodce, a to až do okamžiku ukončení nebo uplynutí platnosti této kolektivní smlouvy nebo do dne, kdy vstoupí v účinnost nebo bude aplikována jiná kolektivní smlouva. Směrnice o přechodu v této souvislosti stanoví, že členské státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek, avšak s výhradou, že tato doba



nebude kratší než jeden rok. Zákoník práce omezil tuto dobu do konce následujícího kalendářního roku.

V případě odměny zaměstnance vykonávající činnost podle DPČ nebo DPP, se většinou výše uvedené pravidlo neuplatní, neboť odměna sjednaná v DPČ nebo v DPP se zpravidla v kolektivní smlouvě neuvádí, i když je u převodce kolektivní smlouva uzavřena. V kolektivní smlouvě mohou však být uvedeny jiné druhy náhrad, které by měl nabyvatel zajistit a poskytovat do termínu uvedeném v § 338 odst. 2 zákoníku práce.

Autorka si dovoluje učinit závěr, že v případech, kdy u zaměstnavatele není sjednána kolektivní smlouva nebo v ní není upravena odměna zaměstnanců s DPČ nebo DPP a zaměstnanec s konkrétní odměnou sjednanou v DPČ nebo v DPP přechází k jinému zaměstnavateli (nabyvateli), může následně dojít k úpravě výše odměny. Směrnice o přechodu nebrání změně pracovněprávního vztahu, pokud národní právo takovou změnu umožňuje i v jiných případech, než je přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu. *Např. uklízečka, která má podle DPČ měsíční odměnu 10 tisíc Kč, přechází k jinému zaměstnavateli. Uklízečka zaměstnaná u nabyvatele má podle DPČ odměnu 9 tisíc Kč. Na odměnu podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahují stejné zásady pro odměňování mzdu uvedené v § 109 odst. 4 zákoníku práce.* Vykonávají – li ovšem obě uklízečky stejnou práci a jsou – li všechna zákonná kritéria u nich shodná, tzn. stejná složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a zejména dosahované pracovní výsledky, jednalo by se o porušení rovnosti v pracovněprávních vztazích, kdyby obě zaměstnankyně byly odměňovány rozdílně. V praxi se tyto situace řeší většinou tak, že se upravuje mzda (v případě dohod odměna) zaměstnanci, který má nižší mzdu (odměnu).

**Informační a projednací povinnost.** Právní úprava v ustanovení § 339 zákoníku práce požaduje, aby byly těm, kteří zastupují zaměstnance, poskytnuty dosavadním zaměstnavatelem, jakož i přejímajícím zaměstnavatelem informace o přechodu práv a povinností a zároveň aby s nimi byly před přechodem projednány za účelem dosažení shody skutečnosti v tomto ustanovení uvedené. V určitých případech musí být zaměstnanci informováni přímo. Zákoník práce stanoví též lhůtu, dokdy musí být uvedené povinnosti splněny. Tyto zásady se vztahují i na přechod práv a povinností z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (k tomu blíže viz kapitolu 1.5.2 *Informační a projednací povinnost*).

**Smrt zaměstnavatele.** Podle ustanovení § 342 zákoníku práce, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, pracovněprávní vztah její smrtí zaniká. *Má –li např. studentka uzavřenu DPČ s matkou dítěte na jeho opatrování, a matka dítěte zemře, DPČ zaniká, k přechodu nemůže*

*dojít.*

K přechodu pracovněprávního vztahu by mělo dojít v případech, kdy v podnikání pokračuje fyzická osoba uvedená v ustanovení § 13 odst. 1 živnostenského zákona.

V určitých případech přechází pracovněprávní vztah také v případě smrti poskytovatele zdravotnických služeb. Způsobilou osobou ve smyslu § 27 zákona o zdravotnických službách je jiná fyzická nebo právnická osoba, jestliže je oprávněna užívat zdravotnické zařízení, v němž poskytoval zdravotní služby zemřelý poskytovatel. Současně platí, že musí jít o osobu, které přísluší správa pozůstalosti.

Ostatní práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů, by přešla podle obecné úpravy občanského zákoníku na dědice po zemřelém zaměstnavateli, který byl fyzickou osobou (viz kapitolu *1.4.1.2 Ostatní důvody přechodu dle zákoníku práce*).

#### ***1.5.3.4. Kolektivní smlouvy a rozsah přecházejících práv u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr***

Zákoník práce v ustanovení § 338 odst. 2 uvádí, že práva a povinnosti z kolektivní smlouvy **přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.**

**Je nepochybné, že kolektivní smlouva se vztahuje i na zaměstnance pracující podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.** Jiný výklad by byl v rozporu se zásadou rovnosti a byl by diskriminační.

Charakter a obsah dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a sjednaných práv však ovlivňuje individuální práva těchto zaměstnanců ve vztahu k zaměstnancům, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Na zaměstnance podle dohod se např. nevztahuje právní úprava odstupného nebo některých jiných výhod, tzv. benefitů, které jsou závislé na sjednání stanovené týdenní pracovní doby. V DPČ může být sjednána dovolená nebo náhrada mzdy při důležitých osobních překážkách v práci. U DPP to podle zákoníku práce není možné, od této úpravy se není možné odchýlit. Dojde –li k přechodu zaměstnance podle DPČ, který má sjednanu delší dovolenou nebo náhradu mzdy, např. při důležitých osobních překážkách v práci, je nabyvatel povinen mu tato práva poskytnout.

Obdobný postup by byl i v případě, kdyby práva byla uvedena ve vnitřním předpise podle ustanovení § 305 zákoníku práce. Zaměstnavatel není povinen tento předpis vydávat. Pokud tak učiní, neměl by vyšší práva omezovat jen na zaměstnance v pracovním poměru (viz díkce § 305 – zaměstnanci v pracovněprávním vztahu).

### **1.5.3.5. Skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v souvislosti s přechodem práv a povinností**

Pro možné vyloučení přechodu práv z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, např. jejich ukončením výpovědí nebo dohodou, platí to, co pro pracovní poměr (viz kapitolu 1.5.1.3 *Ochrana zaměstnance před propuštěním v souvislosti s přechodem*).

Zaměstnanec s DPČ, který byl převodcem neoprávněně propuštěn (např. zaměstnanec obdržel výpověď z DPČ krátce před uskutečněním organizační změny a tedy přechodu práv a povinností) a jeho práva a povinnosti nebyly převzaty novým zaměstnavatelem, se může dovolávat neplatnosti skončení této dohody (viz čl. 4 odst. 1 směrnice o přechodu), neboť tento pracovněprávní vztah je nutno stále považovat za existující.

Tento postup je rovněž možné odůvodnit i zásadou dobrých mravů. **Pokud by se prokázalo, že skončení DPČ bylo motivováno skutečností, aby nedošlo k přechodu práv a povinností, mohl by zaměstnanec uplatňovat neplatnost tohoto právního jednání převodce** (zejména ustanovení § 1 odst. 2 občanského zákoníku).

Stejný postup se po novele zákoníku práce v roce 2016, která upravila způsob ukončení DPP shodně s DPČ, uplatní i u DPP.

Složitější situace by nastala v případě, kdyby v DPP byla doba trvání vymezena provedením určitých prací a v okamžiku přechodu by tyto práce nebyly ukončeny. Podle názoru autorky i v těchto případech musí být zajištěn přechod práv a povinností. Tento názor vyplývá z rozhodnutí SDEU ve věci **Klarenberg**.<sup>194</sup> *Je –li zachována funkční vazba mezi jednotlivými převedenými výrobními faktory a tato vazba umožňuje nabyvateli tyto faktory využívat za účelem provozování stejné nebo obdobné hospodářské činnosti, dochází k přechodu práv a povinností.*

K tomuto posouzení přechodu není však možné přistupovat schematicky. Bude záležet i na vymezení druhu práce, který však u DPP není její podstatnou náležitostí. Je nutné zopakovat, že se zde mj. uplatní zákonné pravidlo uvedené v ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce, že **nový zaměstnavatel musí být způsobilý k pokračování v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu**. Pokud by se prokázalo, že nový zaměstnavatel není způsobilý k pokračování v plnění úkolů nebo činností, nemohlo by k přechodu dojít. *Jestliže např. zaměstnankyně bude mít uzavřenu DPP s velmi podrobným vymezením druhu prací, které budou v rámci tohoto druhu práce konkretizovány v pracovní náplni, např. uklízečské práce na konkrétní pracoviště (např. určité kanceláře nebo úseky apod.), a nabyvatel nebude mít objektivní možnost v těchto*

---

<sup>194</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Klarenberg* ze dne 12. 2. 2009, C-466/07.

*pracích pokračovat (úklid bude např. zajišťovat za pomoci firmy), k přechodu nedojde pro nesplnění podmínky uvedené v ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce.*

Naproti tomu SDEU v případě *Schmidt*<sup>195</sup> uvádí, že směrnice o přechodu se vztahuje i na případ, kdy jeden podnik smluvně přeneše na druhý podnik odpovědnost za zajišťování úklidu, což dříve zajišťoval první podnik sám, a to i v případě, že tato činnost byla před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů zajišťována jedním zaměstnancem. Dojde –li tedy k uzavření obchodně právní smlouvy mezi podniky k provádění úklidových prací, bude realizován přechod práv zaměstnanců, kteří úklid prováděli u zaměstnavatele (firmy), který sjednal smlouvu s jiným subjektem (*tzv. outsourcing*).

V souvislosti se skončením dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při převodu je třeba uvést možnost zaměstnanců s DPČ a DPP podat výpověď podle ustanovení § 51a zákoníku práce, pokud nebudou s přechodem práv souhlasit a nebudou chtít být zaměstnáni u nového zaměstnavatele. V tomto případě skončí jejich pracovněprávní vztah nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Právo zaměstnance dát výpověď je tedy z časového hlediska neomezené, zaměstnanec může ukončit pracovněprávní vztah kdykoli před převodem zaměstnavatele. Tato situace může způsobit nejistotu nového zaměstnavatele ohledně zaměstnanců, kteří k němu přejdou.

Pro úplnost autorka uvádí, že další nástroj i pro zaměstnance pracující na základě DPČ a DPP je upraven v ustanovení § 339a zákoníku práce. Jde o případy, kdy zaměstnanec přešel k novému zaměstnavateli, ovšem jeho postavení se v důsledku přechodu práv a povinností zhoršilo. Podá – li zaměstnanec do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností výpověď nebo byl – li pracovní poměr zaměstnance ve stejné lhůtě rozvázán dohodou (nebo byla tímto způsobem zrušena DPČ či DPP), může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru (zrušení DPČ či DPP) došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností. Pokud soud rozhodne, že k rozvázání pracovního poměru (zrušení DPČ či DPP) z těchto důvodů došlo, má zaměstnanec právo na odstupné. Co se považuje za podstatnou změnu pracovních podmínek je předmětem odborných diskuzí, v každém případě jde o změnu mzdových podmínek.

---

<sup>195</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Schmidt* ze dne 14. 4. 1994, C-392/92.

## 1.6. Přejchod výkonu práv a povinností u organizačních složek státu

Ustanovení § 343 až 345a zákoníku práce stanoví pravidla pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů u organizačních složek státu.

Nejde o „klasický“ přechod práv a povinností mezi zaměstnavateli, ale o přechod výkonu práv a povinností v rámci zaměstnavatele – státu. Nedochozí zde ke změně zaměstnavatele, ale jen ke změně organizační složky státu, zaměstnavatelem zůstává stát.

I když se právní úprava ve směrnici o přechodu na přechod v rámci správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí nevztahuje (čl. 1 odst. 1 směrnice o přechodu), **v ČR je i tato problematika v rámci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v zákoníku práce nebo ve zvláštních právních předpisech upravena a ochrana dotčených zaměstnanců není žádným způsobem omezena.** Uplatní se obdobně ustanovení § 338 zákoníku práce, např. možnost výpovědi zaměstnance pro podstatné zhoršení pracovních podmínek, povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o chystaných opatřeních směřujících k přechodu práv a povinností apod.

**Pojem organizační složky státu.** V pracovněprávních vztazích je stát (Česká republika) právnickou osobou a zaměstnavatelem. Stát vystupuje v pracovněprávních vztazích prostřednictvím svých organizačních složek. Výčet organizačních složek státu uvádí **zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů**<sup>196</sup> (dále jen „zákon o majetku ČR“) v § 3. Jsou to např. ministerstva a jiné správní úřady, Ústavní soud, soudy a jiná zařízení, o kterých to stanoví zvláštní právní předpis nebo citovaný zákon v § 51.

Organizační složka státu není právnickou osobou. **Právnickou osobou je stát, pokud vystupuje jako účastník právních vztahů.** Za stát právně jedná organizační složka, v níž zaměstnanec pracuje. Za organizační složku státu jedná vedoucí organizační složky, jíž se toto právní jednání týká, pokud zvláštní právní předpis nebo citovaný zákon nestanoví jinak. Vedoucí organizační složky může pro určité právní jednání pověřit jiného vedoucího zaměstnance této organizační složky. Další zaměstnanci organizační složky mohou za stát právně jednat pouze v rozsahu stanoveném vnitřním předpisem organizační složky.

Uvedené vymezení právního jednání vedoucího organizační složky má odraz v § 9 zákoníku práce. Jak bylo výše zmíněno, **za Českou republiku (za stát) v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z těchto vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.**

---

<sup>196</sup> **Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.**

V obecné rovině právní úprava přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u organizačních složek státu stanoví, u kterých organizačních složek budou dotčení zaměstnanci dále pracovat, která organizační složka uspokojí jejich pracovněprávní nároky a která organizační složka bude vůči nim uplatňovat nároky státu.

**Zánik organizační složky státu.** Organizační složka státu může zaniknout:

- sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu nebo
- rozdělením na dvě a více organizačních složek státu nebo
- uplynutím doby, na kterou byla organizační složka státu zřízena.

**Změna v organizačním uspořádání organizačních složek státu nemá za následek skončení pracovněprávních vztahů zaměstnanců vůči státu a sama o sobě není ani důvodem k rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci státu, kterých se týkají tyto změny.**

Zanikne-li organizační složka státu v případě uvedeném v § 343 odst. 1 zákoníku práce **sloučením nebo splynutím**, přechází výkon práv a povinností na přejímající organizační složku státu. To platí nejen o zaměstnancích, kteří v době sloučení nebo splynutí u organizační složky pracovali, ale i o zaměstnancích, jejichž pracovněprávní vztah vůči státu do té doby již skončil.

Stejná situace nastává v případě **rozdělení** organizační složky státu (§ 343 odst. 2 zákoníku práce). Výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů přechází na organizační složky státu nově vzniklé. Zvláštní právní předpis stanoví, která z nově vzniklých organizačních složek státu přejímá od dosavadní organizační složky státu výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které do dne jejího rozdělení zanikly. I když to zákoník práce výslovně nestanoví, zvláštní právní předpis musí zcela jistě také určit, které z nově vzniklých organizačních složek státu převezmou jednotlivé zaměstnance a vůbec na které z nově vzniklých organizačních složek státu přechází výkon práv a povinností z existujících pracovněprávních vztahů nebo kterým nově vzniklým organizačním složkám vznikne povinnost uspokojit nároky zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztah trvá i po dni přechodu.

Organizační složka státu může být zřízena právním předpisem nebo rozhodnutím zřizovatele jen na určitou dobu, např. k zajištění přechodných úkolů. V případě zániku organizační složky **zřízené zvláštním právním předpisem na určitou dobu** (§ 343 odst. 3 zákoníku práce) stanoví zvláštní předpis též, na kterou organizační složku státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zanikne-li organizační složka státu zřízená podle rozhodnutí zřizovatele na určitou dobu uplynutím této doby, přechází výkon práv a povinností

z pracovněprávních vztahů na zřizovatele, pokud zřizovatel nerozhodl, že tato práva a povinnosti bude vykonávat jiná organizační složka státu jím zřízená. Přechod se týká jak zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy v době zániku organizační složky ještě trvaly, tak nároků zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy do té doby skončily. Zřizovatelem organizačních složek státu se rozumí příslušné ministerstvo (viz § 4 zákona o majetku ČR).

V popsaných případech však nejde jen o nároky zaměstnanců. V průběhu pracovněprávního vztahu, který měli zaměstnanci vůči dřívější organizační složce státu, mohly vzniknout i jejich povinnosti vůči této složce. Zvláštní právní předpis pak určí, která organizační složka státu v případě rozdělení organizační složky nebo zániku organizační složky zřízené na určitou dobu bude uplatňovat (vznikne povinnost) vůči zaměstnancům pracovněprávní nároky. *Jedná se např. o náhradu škody, kterou způsobil zaměstnanec, povinnost k vracení nákladů na základě uzavřené dohody o zvýšení kvalifikace apod.*

**Zrušení organizační složky státu.** Organizační složka státu může být zrušena přímo

- a) právním předpisem nebo
- b) rozhodnutím zřizovatele (§ 345 zákoníku práce).

Ad a) Zruší-li tuto organizační složku právní předpis, stanoví se v něm, na kterou organizační složku přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zrušené organizační složky a která organizační složka uspokojí nároky zaměstnanců (popř. uplatní nároky vůči těmto zaměstnancům) této zrušené organizační složky. Jedná se nejen o zaměstnance, kteří v ní v době zrušení pracovali, ale i o ty, jejichž pracovněprávní vztah do té doby skončil. Vůči těmto zaměstnancům může pak přejímající organizační složka státu vymáhat nároky vzniklé za trvání pracovního poměru.

Ad b) V případě, kdy organizační složku státu zrušil zřizovatel, měl by rozhodnout o přechodu výkonu práv a povinností zaměstnanců, případně o uplatňování nároků státu vůči nim. Na zřizovatele (zpravidla ministerstvo) přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů pokud zřizovatel nerozhodne, že práva a povinnosti bude vykonávat jiná jím zřízená organizační složka státu.

**Převod části organizační složky státu.** Přechod výkonu práv a povinností může nastat také v důsledku převodu části organizační složky do jiné organizační složky státu. Podobně jako zrušení organizační složky, část organizační složky státu se převádí do jiné organizační složky státu

- a) právním předpisem nebo
- b) rozhodnutím zřizovatele (§ 344 zákoníku práce).

Na rozdíl od § 343 zákoníku práce se jedná o část, nikoliv celou organizační složku. Na přejímající organizační složku státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkajících se této části organizační složky. Jde o zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy ke dni převodu trvaly a kteří ke dni převodu v převáděné části pracovali podle pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Práva a povinnosti vůči zaměstnancům převáděné části organizační složky, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu skončily, nadále vykonává dosavadní organizační složka státu.

***Podmínky pro přechod organizační složky státu podle zvláštního zákona.*** Zvláštní zákon může rovněž stanovit určité dodatečné podmínky pro přechod výkonu práv a povinností, jako je tomu např. v § 21 zákona č. 181/2007 Sb., o Ústavu pro studium totalitních režimů a o archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.<sup>197</sup> Podle tohoto ustanovení přechod výkonu práv a povinností z některých bezpečnostních složek přešel na Archiv bezpečnostních složek.

Ustanovení § 343 až 345a zákoníku práce mají povahu subsidiární úpravy vůči zvláštnímu právnímu předpisu, který by upravoval zánik organizační složky státu sloučením, splynutím či zrušením nebo převod části organizační složky státu do jiné organizační složky státu.

Ustanovení § 338, 340 a 341 zákoníku práce se vůči úpravě přechodu výkonu práv a povinností použijí subsidiárně a ustanovení § 338, 339 a 339a se použijí na základě delegace. Výslovně se použije ustanovení § 338 odst. 2 při převodu části organizační složky státu, tzn. práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

V tomto směru jsou zajímavé dva judikáty SDEU:

- *Pojem „přechod podniku, závodu nebo jeho části“ se nevztahuje na přenesení správních úkolů z obce na spolek obcí. Cílem směrnice o přechodu je chránit zaměstnance před potencionálně nevýhodnými změnami v organizační struktuře podniku, které vyplývají z hospodářského vývoje na úrovni členského státu a Společenství (nyní Evropské unie) a z přechodu podniku, závodu či jeho části na jiného zaměstnavatele jako výsledku ze smluvního převodu nebo sloučení. Směrnice o přechodu se však nevztahuje na reorganizaci struktury veřejné správy nebo na přenos správních funkcí mezi orgány veřejné správy (rozhodnutí*

---

<sup>197</sup> *Zákon č. 181/2007 Sb., o Ústavu pro studium totalitních režimů a o archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.*



SDEU ve věci *Henke*<sup>198</sup> - viz také kapitolu 2.1.3 *Hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu*).

- *Převzetí zaměstnanců veřejným orgánem členského státu od jiného veřejného orgánu, jimž byl svěřen výkon pomocných služeb ve školách, mezi něž patří především údržba a administrativní podpora, je převodem podniku, na který se vztahuje směrnice o přechodu, pokud uvedení zaměstnanci tvoří strukturované seskupení zaměstnanců, kteří jsou chráněni jakožto zaměstnanci podle vnitrostátního práva tohoto členského státu* (rozhodnutí SDEU ve věci *Scattolon*<sup>199</sup> - viz také kapitolu 2.1.3 *Hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu*).

Na tomto místě si autorka dovoluje zdůraznit význam důslednosti při tvorbě zákonné úpravy – legislativní úprava přechodu práv a povinností z územních samosprávných celků na úřady práce od 1. ledna 2012 byla nedostatečná, v praxi se vzniklá situace neobešla bez problémů.

## **1.7. Některé poznámky k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u služebního úřadu**

I v oblasti státní služby mohou nastat situace, kdy bude docházet k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jedná se o organizační změny, které mají vážné důsledky v personální sféře a dotýkají se pracovněprávních nároků zaměstnanců ve služebních úřadech. V minulosti jsme se o tom přesvědčili v obdobných případech při reorganizaci státní správy, např. při rušení okresních úřadů.

**Právní úprava ve služebním zákoně.** Je proto vhodné, že *zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „služební zákon“)<sup>200</sup> vytváří legislativní podmínky pro řešení situací, kdy se bude služební úřad např. rušit nebo slučovat s jiným služebním úřadem.

Ustanovení § 170 služebního zákona uvádí, že zaniká-li služební úřad **sloučením nebo splynutím** s jiným služebním úřadem, přechází výkon práv a povinností ze služebního poměru v plném rozsahu na přejímající služební úřad. Předpokladem k přechodu práv a povinností je však, že k tomuto zániku dochází na základě jiného zákona. To je odůvodněno ustanovením článku 79 odst. 1 Ústavy České republiky<sup>201</sup>, podle kterého ministerstva a jiné

---

<sup>198</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Henke* ze dne 15. 10. 1996, C-298/94.

<sup>199</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Scattolon* ze dne 6. 9. 2011, C-108/10.

<sup>200</sup> *Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů*.

<sup>201</sup> *Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů*.

správní úřady lze zřídit pouze zákonem. Výkladem z opaku je proto možné dovodit, že rušit správní úřady nebo měnit jejich postavení je možné realizovat též jen zákonem.

Obdobný postup je i při **zániku služebního úřadu rozdělením** (viz § 170 odst. 2 služebního zákona). Při rozdělení přechází výkon práv a povinností ze služebního poměru na nově vzniklé služební úřady.

Pokud se **převádí část služebního úřadu** do jiného služebního úřadu, přechází výkon práv a povinností ze služebního poměru týkajících se převáděné části služebního úřadu na přejímající služební úřad. Zákon o státní službě neobsahuje však již úpravu, kterou měl dřívější, ale právně neúčinný *zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech*<sup>202</sup> (viz § 224 odst. 2 citovaného zákona), podle něhož práva a povinnosti ze služebního poměru vůči státním zaměstnancům převáděné části služebního úřadu, které do dne převodu zanikly, vykonával dosavadní služební úřad.

Zároveň chybí potřebná právní úprava o **zrušení služebního úřadu**, tj. ustanovení, že zákon stanoví, na který služební úřad přechází výkon práv a povinností ze služebního poměru státních zaměstnanců zrušeného služebního úřadu a který služební úřad uspokojí nároky těchto zaměstnanců, popř. uplatní nároky vůči těmto zaměstnancům.

**Právní úprava v zákoníku práce.** Zákon o státní službě má v § 170 a § 171 jen strohou právní úpravu přechodu práv a povinností ze služebního poměru. Je proto nutné v těchto případech subsidiárně použít § 343 až 345a zákoníku práce (odborná literatura také hovoří o analogickém použití zákoníku práce).<sup>203</sup>

V minulosti jsme se setkali s přechodem práv a povinností v organizačních složkách státu. Např. při rušení okresních úřadů práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, jejichž nositeli byly do 31. 12. 2000 státní organizace, přešly dnem 1. 1. 2001 na stát (Českou republiku) a vykonává je příslušná organizační složka státu. Jinak tyto pracovněprávní vztahy zůstaly nedotčeny. Nemusí tomu však být do budoucna. Proto zákoník práce v § 343 až 345a stanoví, že zanikne-li organizační složka státu sloučením, splynutím nebo rozdělením, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímající organizační složku státu nebo na složky nově vzniklé.

Převádí-li se část organizační složky státu do jiné, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkajících se této části organizační složky na přejímající organizační složku. Na rozdíl od služebního zákona zákoník práce řeší situaci výkonu práv a

---

<sup>202</sup> *Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech.*

<sup>203</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0, s. 1006.

povinností z těch pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům převáděné části organizační složky, které do dne převodu zanikly (viz § 344 odst. 1 a 2 zákoníku práce).

Zákoník práce též na rozdíl od služebního zákona řeší přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, pokud se organizační složka státu ruší (viz § 345 zákoníku práce). Je třeba zdůraznit, že toto ustanovení se subsidiárně použije na služební vztahy, bude tedy přicházet v úvahu přechod práv a povinností zaměstnanců a nikoli možnost výpovědi z organizačních důvodů ze strany zaměstnavatele.

Za Českou republiku (stát) jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává příslušná organizační složka státu, např. ministerstvo. **Podle ustanovení § 3 služebního zákona se ministerstvo a jiný správní úřad považují za správní úřady, jestliže jsou zřízeny zákonem a jsou zákonem výslovně označeny jako správní úřady nebo orgány státní správy. Podle ustanovení § 4 odst. 1 služebního zákona jsou správní úřady služebními úřady ve smyslu tohoto zákona.**

K přechodu výkonu práv a povinností u organizačních složek státu viz výše kapitulu *1.6 Přechod výkonu práv a povinností u organizačních složek státu.*

**Přechod, nebo výpověď?** Z tohoto pohledu je také nutno posuzovat přechod práv a povinností ze správního úřadu, který, jak je uvedeno výše, ustanovení § 4 odst. 1 služebního zákona označuje jako služební úřad.

Jestliže povaha organizačních změn nedovoluje další zaměstnávání zaměstnanců, může dojít ke skončení pracovního poměru kterýmkoliv ze způsobů upravených zákoníkem práce, pokud to služební zákon nevyklučuje. Přechod práv a povinností zaměstnanců není v těchto případech namístě. Nevyklučuje se ani dohoda o skončení pracovního poměru. Nedojde-li k dohodě, může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr výpovědí. K jejímu použití je třeba dodržet všechny zákonné podmínky. Ani důležitý společenský zájem vedoucí k vnitřním organizačním změnám neopravňuje k pominutí kterékoliv z nich. Připomeňme si, že výpověď je jedním z jednostranných právních jednání. Ke své účinnosti nevyžaduje souhlas druhého účastníka pracovněprávního vztahu. Proto „odmítnutí podpisu“ jako projev nesouhlasu zaměstnance s výpovědí má svůj význam jen z hlediska důkazu o doručení jejího písemného znění, ale nemá právní význam pro platnost výpovědi.

Podle ustanovení § 9 zákoníku práce je-li účastníkem pracovněprávních vztahů stát, je právnickou osobou a je zaměstnavatelem. To platí rovněž pro obdobné pracovní vztahy. Za stát v pracovněprávních vztazích jedná příslušná organizační složka státu. Z toho vyplývá, že příslušné organizační složce státu (např. ministerstvu) náleží oprávnění v pracovněprávních vztazích jednat za stát. Může za stát činit právní jednání směřující např. ke vzniku, změně

nebo zániku pracovního poměru. Práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu tato organizační složka vykonává, a tedy vznikají u organizační složky státu (např. nárok na odstupné) a nikoli u státu jako takového.

Podívejme se dále na některé problémy, které mohou při přechodu práv a povinností vznikat rovněž u služebních úřadů.

**Odstupné.** Poskytnutí odstupného zaměstnanci, který splnil podmínky pro vznik nároku u jednoho služebního úřadu a navázal pracovní poměr (služební poměr) u jiného služebního úřadu (např. přechod státního úředníka z jednoho ministerstva do jiného), nezakládá právní důvod (kromě níže uvedených případů) k vrácení odstupného z důvodu, že pracovní poměr je opětovně ke státu.

Při opačném výkladu by se v praxi došlo k absurdním závěrům, že by např. při zrušení jednoho služebního úřadu nebylo možné dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z tohoto důvodu, neboť by stát jako zaměstnavatel stále existoval, nebo že by nikdy nemohla být splněna hmotně právní podmínka platnosti výpovědi z pracovního poměru u služebního úřadu, neboť by zaměstnavatel byl povinen nabízet vhodné pracovní místo u jiného služebního úřadu (např. ministerstva).

Za opětovný nástup k dosavadnímu zaměstnavateli z hlediska ustanovení § 68 zákoníku práce je možné považovat nástup zaměstnance do zaměstnání u jiného služebního úřadu, který působí v rámci resortu a je tímto resortem řízen.

**Informační povinnost.** Podle ustanovení § 130 služebního zákona je služební úřad povinen informovat státní zaměstnance o pravděpodobném vývoji zaměstnanosti ve služebním úřadu, početním stavu a struktuře státních zaměstnanců ve služebním úřadu a základních podmínkách výkonu služby a jejich změně.

Do tohoto rámce zákonných povinností je nepochybně nutné zařadit informační povinnost, týkající se důsledků přechodu práv a povinností. Zákon v této souvislosti zdůrazňuje součinnost odborové organizace, případně rady státních zaměstnanců, pokud je ve služebním úřadu ustavena (§ 133 a § 134 služebního zákona). Zanedbání splnění této povinnosti může mít pro služební úřad negativní následky. Tento závěr lze dovodit z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR,<sup>204</sup> jehož obsahem je zaměření na možné požadavky odborové organizace v případě nesplnění informační a projednací povinnosti zaměstnavatele ohledně plánovaného přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Nejvyšší soud ČR uvedl, že *pokud dosavadní nebo přejímající zaměstnavatel nesplnili svou informační povinnost vůči odborové organizaci ohledně přechodu, nebrání tento fakt uskutečnění*

---

<sup>204</sup> Rozhodnutí NS ze dne 21. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4952/2014.

*přeměny dosavadního zaměstnavatele a nemůže zamezit přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele, který je s ní spojen. Vznikne-li však odborové organizaci porušením této povinnosti zaměstnavatele újma, může odborová organizace uplatnit právo na její náhradu.*

## **1.8. Exkurz: připravovaná novela zákoníku práce**

V okamžiku dokončení této práce (leden 2018) byla připravena novela zákoníku práce, která by měla přinést změny do právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a odstranit alespoň částečně problémy, které stávající právní úprava přechodu přináší. Ovšem s ohledem na stav legislativního procesu novely (projednávání bylo přerušeno) a volby do dolní komory Parlamentu ČR bude třeba na novou právní úpravu ještě počkat.

***Převod činnosti zaměstnavatele s podmínkami.*** Navrhovaná právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vychází mj. ze směrnice o přechodu.

Podle čl. 1 odst. 1 směrnice o přechodu se tato směrnice vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení. Převodem se podle čl. 1 odst. 2 směrnice o přechodu rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.

Z judikatury SDEU dále vyplývá, že při posuzování okolností transakce je třeba zohlednit zejména druh podniku nebo závodu, zda došlo k převodu hmotných statků (budov a movitých věcí) a nehmotných statků, jaká je hodnota nehmotných statků v den převodu, zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců, zda došlo k převzetí zákazníků, jaký je stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a dobu, po kterou byly tyto činnosti přerušeny.<sup>205</sup> K tomu blíže viz část 2. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změně zaměstnavatele z pohledu práva Evropské unie.*

**Návrh novely zákoníku práce** nadále vychází ze zákonné dikce, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít podle zákoníku práce nebo podle jiného právního předpisu (§ 338 odst. 1 zůstává zachován). Důvodová zpráva uvádí, že podle občanského zákoníku se za převod činnosti zaměstnavatele považuje sloučení nebo splynutí

---

<sup>205</sup> Z důvodové zprávy k návrhu novely zákoníku práce.

(§ 178), rozdělení sloučením, odštěpení, jakož i jiné způsoby rozdělení (§ 179), koupě závodu (§ 2175) a pacht závodu (§ 2349).

**Zároveň návrh novely setrvává u převedení činnosti nebo části činnosti zaměstnavatele k jinému způsobilému zaměstnavateli jako důvodu automatického přechodu.** Ustanovení § 338 odst. 2 zůstává v podstatě nezměněn, když stanoví, že *dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.*

Není přitom zohledněna tzv. hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu, na jejímž převodu je postavena koncepce přechodu práv a povinností dle směrnice o přechodu, jak vyplývá zejména z judikatury SDEU (např. rozhodnutí SDEU ve věcech *Spijkers*,<sup>206</sup> *Rygaard*<sup>207</sup> nebo *Süzen*<sup>208</sup>).

**Proto se v novele navrhuje zpřesnit právní úpravu přechodu a stanovit podmínky pro případ převodu činnosti zaměstnavatele nebo jeho části na jiného zaměstnavatele** (v souladu s judikaturou SDEU a po vzoru britské právní úpravy – viz také část 3. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve Velké Británii*).

Jde o tyto podmínky (§ 338 odst. 3):

- činnost musí být vykonávána po převodu činnosti stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- bezprostředně před převodem činnosti zde existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti (jedná se např. o samostatné oddělení nebo projektový tým – k návrhu autorky doplnit znění této podmínky viz část 4. *Některé úvahy de lege ferenda*),
- nejedná se o činnost, která je zamýšlená jako krátkodobá nebo činnost, která má spočívat v jednorázovém úkolu,
- musí být převáděn rovněž majetek, je-li tento majetek pro výkon činnosti nezbytný.

Na základě výše uvedeného můžeme konstatovat, že uvedená koncepce v připravované novele je kombinací tzv. *pracovněprávního přístupu (entreprise-activité)*, který

<sup>206</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 18. 3. 1986, C-24/85.

<sup>207</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Rygaard* ze dne 19. 9. 1995, C-48/94.

<sup>208</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Süzen* ze dne 11. 3. 1997, C-13/95.

klade důraz na podobnost činností před přechodem a po něm (přechod u tohoto přístupu není podmíněn převzetím hmotných složek sloužících k zajištění plnění předmětné činnosti – na rozdíl od úpravy v připravované novele), a *tzv. obchodněprávního přístupu (entreprise-organisation)*, který se zaměřuje na převod hospodářské jednotky, a tedy převod majetku nebo zaměstnanců (v připravované novele není rozhodující hospodářská jednotka, ovšem převod majetku popř. zaměstnanců se vyžaduje).

Pro úplnost a srovnání autorka považuje za důležité připomenout, že dle britské právní úpravy dochází k přechodu ve dvou případech, a to při převodu hospodářské jednotky se svojí identitou a při převodu činnosti zaměstnavatele při změně poskytování služeb. Co se týče posledně jmenovaného případu, jsou dále stanoveny podmínky, které musejí být splněny, aby při převodu činnosti zaměstnavatele přechod práv a povinností nastal: - existence organizované skupiny zaměstnanců, jejímž hlavním účelem je vykonávat činnosti jménem klienta; - nejedná se (dle záměru klienta) o činnosti vztahující se pouze k jedné specifické události nebo úkolu krátkodobého trvání; - činnosti zcela nebo zčásti nespočívají v dodávce zboží. Tyto podmínky pro převod činnosti obsahuje i připravovaná novela zákoníku práce (a další dvě, které byly dovozeny judikaturou SDEU v souvislosti s převodem hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu – převod majetku a obdoba činností před a po převodu).

Dle připravované novely definice převáděné činnosti zůstává zachována (§ 338 odst. 5). Za činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považuje zejména činnost související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, kterou právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tuto činnost nebo na místech obvyklých pro její výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činnosti dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu (definice přejímajícího zaměstnavatele zůstává také shodná).

Pouze pro úplnost autorka uvádí, že v připravované novele se hovoří pouze o převáděné činnosti zaměstnavatele a již nikoli o převáděných úkolech zaměstnavatele. Vynechání úkolů se zcela jistě jeví jako vhodné, neboť v dikci převodu byla úprava převodu úkolů zaměstnavatele nadbytečná, kdy úkoly zaměstnavatele lze podřadit pod činnosti zaměstnavatele.

Připravovaná úprava nemění v § 338 ani to, že práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

Nově je v § 338 odst. 4 stanoveno, že **k převodu činnosti zaměstnavatele dojde také tehdy, jestliže zaměstnavatel začne vykonávat pro fyzickou nebo právnickou osobu činnost za zaměstnavatele, který ji pro tutéž osobu vykonával doposud, a to za podmínek uvedených v § 338 odst. 3** (viz výše).

Dle názoru autorky bylo záměrem zákonodárce výše uvedeným ustanovením postihnout případy tzv. *outsourcingu*, *insourcingu* a zejména změny dodavatele. I když dikce v novele zákoníku práce ohledně *outsourcingu*, *insourcingu* a změny dodavatele je formulována jinak a ne tak precizně jako v britské právní úpravě, je poměrně jednoznačná a znamená zcela jistě významný krok k tomu, aby zaměstnavatelé lépe rozpoznali, zda se na jimi prováděné změny ve struktuře podniku bude právní úprava přechodu aplikovat, či nikoli.

**Nová lhůta pro výpověď**. Další změnou, která se v připravované novele navrhuje, je stanovení jednak **subjektivní lhůty 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec informován o přechodu (popř. kdy došlo ke splnění povinností podle § 339 – informační a konzultační povinnost), ve které zaměstnanec musí dát výpověď**, aby ke skončení pracovního poměru došlo nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jednak to, že **pokud nebude zaměstnanec informován včas, může dát výpověď ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil s 15-ti denní výpovědní dobou**. Navrhovaná právní úprava tak zohledňuje jak zájmy přejímajícího zaměstnavatele (např. aby dopředu věděl, kolik zaměstnanců k němu přejde), tak zájmy zaměstnance, který nebyl včas, popřípadě vůbec, informován o připravovaném převodu (přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů).

**Organizovaná skupina zaměstnanců**. Navrhovaná úprava může vyvolat některé problémy, které z ní - s ohledem na absenci judikatury – mohou vznikat.

Zejména se jedná o vymezení pojmu „organizovaná skupina zaměstnanců“, pokud ji zaměstnavatel vytvoří záměrně za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti. Např. bude nutné hodnotit, zda zaměstnanci v organizované skupině vykonávají převáděné činnosti alespoň převážně nebo zda se určití zaměstnanci v této skupině věnují konkrétnímu zákazníkovi či zda jsou určeni k převáděné činnosti nebo zákazníkovi zaměstnavatelem. Takový postup může v praxi vyvolat problémy, neboť by se musel např. objektivně charakterizovat obsah převáděné činnosti.



Teprve z praxe i z judikatury bude vyplývat, zda se organizovanou skupinou myslí samostatné oddělení nebo projektový tým nebo se může jednat o konkrétní zaměstnance zařazené v různých odděleních zaměstnavatele. K této problematice viz také pojednání o organizované skupině zaměstnanců v části 3. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve Velké Británii.*

**Závěrem. Připravovaná novela tedy setrvává v dosti široce koncipovaném přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, když zachovává jako důvod přechodu převod činností (převod hospodářské jednotky jako takové nevyžaduje), byť se okruh případů, na které by se právní úprava přechodu vztahovala, stanovením podmínek zúžil.**

Uvedená koncepce přechodu v zákoníku práce by stále zasahovala širokou škálu případů převodu činnosti zaměstnavatele (při splnění výše uvedených podmínek bude docházet k přechodu práv a povinností i např. při změně dodavatele), přesto dle názoru autorky by navrhovaná úprava zpřesněním dikce převodu alespoň částečně řešila problémy stávající právní úpravy. Nejistota zaměstnavatelů ohledně toho, zda se na určitou organizační změnu v jejich struktuře bude aplikovat právní úprava přechodu, či ne, by se jednoznačně zmírnila.

## **1.9. Rovné zacházení se zaměstnanci**

S problematikou zachování shodných pracovních podmínek převáděných zaměstnanců před převodem a po převodu souvisí otázka rovného zacházení. **Pokud se pracovněprávní nároky převáděných zaměstnanců liší od nároků stávajících zaměstnanců nabyvatele, vyvstává otázka, zda tímto rozdílným zacházením nedochází k porušení zásady rovnosti.**

Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace je jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, které vyjadřují smysl a účel zákoníku práce [§ 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce]. Zároveň se jedná o zásadu, která spolu s dalšími zásadami chrání veřejný pořádek (§ 1a odst. 2 zákoníku práce). Tato zásada je dále rozvinuta např. v § 16 zákoníku práce, kde se stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce potom konkrétně hovoří o povinnosti zaměstnavatele poskytovat všem zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat nebo odměnu.

Další odstavce tohoto ustanovení potom vymezují hlediska, podle kterých se posuzuje, zda se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

V případě přechodu práv a povinností přejímající zaměstnavatel musí přecházejícím zaměstnancům zachovat práva a povinnosti v nezměněné podobě tak, jak je měli u původního zaměstnavatele, tzn. po přechodu musí být nastolen takový právní stav, jako kdyby ke změně zaměstnavatele, a tudíž k převodu vůbec nedošlo. V důsledku této skutečnosti u přejímajícího zaměstnavatele může nastat situace, že zde vzniknou dva typy zaměstnanců. Prvním z nich jsou ti, co přešli, a druhým jsou stávající zaměstnanci. Tyto dvě skupiny zaměstnanců mohou mít rozdílný právní režim, odlišná práva a povinnosti, i když budou vykonávat stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Jiný právní režim se může projevat v rozdílné úpravě pracovních, mzdových (výše mzdy či jiné odměny za práci atd.) či jiných podmínek zaměstnanců, nároků nebo v poskytování různých zaměstnaneckých benefitů atd. Dochází tak k nerovnému zacházení mezi přecházejícími zaměstnanci a stávajícími zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele. Nastat mohou **dvě situace**:

- 1) **přecházející zaměstnanci budou mít „lepší“ právní postavení** (pracovní a mzdové podmínky a nároky) než stávající zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele, nebo
- 2) **stávající zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele budou mít „lepší“ právní postavení** (pracovní a mzdové podmínky a nároky) než přecházející zaměstnanci.

Zároveň je třeba poznamenat, že v některých případech může v praxi činit obtíže určit, která práva a povinnosti jsou „lepší“ a která „horší“. U práv a nároků vyjádřených finanční částkou problém nebude (např. mzda, odměna atd.), obtížné může být určení, zda je výhodnější ten, nebo onen benefit, dále skoro nemožné bude stanovení „výhodnosti“ např. formy pracovní doby (pevná, nebo pružná) nebo způsobu stravování (jídelsna, nebo stravovací poukázky) atd.

Smyslem právní úpravy přechodu práv a povinností je to, aby u přecházejících zaměstnanců nedošlo ke zhoršení jejich postavení. Pokud přechodem dojde k situaci, že tito zaměstnanci budou mít lepší postavení než stávající zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele, je otázkou, zda zaměstnavatel bude povinen srovnat podmínky obou skupin zaměstnanců, aby nedocházelo k nerovnému zacházení, nebo zda bude oprávněn tuto odlišnou úroveň pracovních podmínek ponechat. Zhoršit podmínky přecházejících zaměstnanců na úroveň stávajících zaměstnavatel oprávněn nebude, protože by snížil úroveň podmínek přecházejících zaměstnanců oproti úrovni, kterou tito zaměstnanci měli u původního zaměstnavatele, a tím by porušil zásadu zachování práv při přechodu (zaměstnavatel nicméně zhoršit pracovní podmínky zaměstnanců může, ovšem důvodem takové změny nesmí být samotný přechod práv a povinností). V úvahu tedy přichází zlepšit úroveň stávajících

zaměstnanců na úroveň přecházejících zaměstnanců. Toto řešení se jeví jako vhodné a v souladu se zásadou rovného zacházení. Takové jednání zaměstnavatele ovšem není v praxi běžné, zaměstnavatelé většinou pouze zachovávají přejaté pracovní podmínky u přecházejících zaměstnanců. Za této situace, kdy zaměstnavatel ponechá rozdílnou úroveň v pracovních podmínkách, vyvstává otázka, zda je porušena zásada rovného zacházení vůči stávajícím zaměstnancům, či nikoli.

Diferenciace mezi jednotlivými zaměstnanci je možná, ovšem taková výjimka z obecného principu rovného zacházení musí vyplývat buď z právního předpisu, nebo z věcného důvodu, který spočívá v povaze vykonávané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. Pouze těmito důvody mohou zaměstnavatelé zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky, a to včetně odměňování práce a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Důvod nerovného zacházení tak může spočívat např. v zákazu určitých druhů práce těhotným ženám či ženám, v potřebě splnit kvalifikační předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy atd.<sup>209 210</sup>

Na základě výše uvedeného lze konstatovat, že v případě uvedeném pod bodem 1) nerovné zacházení vyplývá z právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů – z právního předpisu (zákoníku práce), a tudíž je taková nerovnost mezi přecházejícími a stávajícími zaměstnanci přípustná. Zaměstnavatel tedy nebude muset v tomto případě dorovnávat úroveň v pracovních podmínkách obou skupin zaměstnanců. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace zde ustupuje do pozadí a přednost dostává princip zachování práv zaměstnanců při převodu zaměstnavatele.

Jiná situace ovšem bude v případě, kdy přecházející zaměstnanci budou mít u nového zaměstnavatele horší postavení, než stávající zaměstnanci tohoto zaměstnavatele (i když budou vykonávat stejnou práci nebo práci stejné hodnoty), tedy soubor přenesených práv a nároků přecházejících zaměstnanců bude méně výhodný než soubor práv a nároků požívaných stávajícími zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele. Zákoník práce výslovně nestanoví, že je zaměstnavatel povinen zajistit u přejatých zaměstnanců stejné pracovní podmínky, resp. ne horší, než mají (nebo by měli) srovnatelní zaměstnanci u tohoto zaměstnavatele (na rozdíl např. od právní úpravy agenturního zaměstnávání, kde zákoník práce výslovně stanoví, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance agenturou práce nesmí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance).

---

<sup>209</sup> JAKUBKA, Jaroslav. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*. 2009, č. 6, s. 36.

<sup>210</sup> JIRKOVSKÁ, Kateřina. *Důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 zákoníku práce*. Praha, 2015. Rigorozní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, s. 38.

Zde opět vyvstává otázka, zda přejímající zaměstnavatel bude muset vyrovnat úroveň obou skupin zaměstnanců, nebo zda bude možné ponechat různou úroveň v pracovních podmínkách přecházejících a stávajících zaměstnanců, která vznikla v důsledku přechodu.

Autorka v tomto případě [uvedeném pod bodem 2)] nesouhlasí s většinou odborné teorie, že se zde jedná o dovolenou nerovnost založenou samotným zákonem (který dává přednost zachování práv přecházejících zaměstnanců před rovným zacházením se všemi zaměstnanci téhož zaměstnavatele), a tudíž přípustnou [na rozdíl od případu uvedeného pod bodem 1)]. Rozdílnost pracovních podmínek je potřeba u obou kategorií zaměstnanců v zájmu ochrany zaměstnanců dotčených převodem odstranit a zaměstnavatel by měl přistoupit k úpravě těchto podmínek.

Pokud by zaměstnavatel nebyl povinen srovnat práva a nároky přecházejících zaměstnanců na výhodnější úroveň jeho stávajících zaměstnanců, znamenalo by to, že právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, která má přecházejícím zaměstnancům poskytovat náležitou ochranu, by přecházejícím zaměstnancům ve svém důsledku bránila v tom, aby jejich pracovní podmínky byly stejně tak výhodné, jako pracovní podmínky jiných zaměstnanců u přejímajícího zaměstnavatele. Účelem právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je zachování práv přecházejících zaměstnanců, a to tak, že přechod nepovede ke zhoršení podmínek přecházejících zaměstnanců. Kdybychom připustili možnost zachovat rozdílnou úroveň v pracovních podmínkách obou skupin zaměstnanců, právní úprava přechodu by vedla k tomu, že by stavěla přecházející zaměstnance do horšího postavení oproti stávajícím zaměstnancům přejímajícího zaměstnavatele, a ve svém důsledku tak zhoršovala jejich postavení.<sup>211</sup>

Přestože právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle zákoníku práce nestanoví výslovně povinnost přejímajícího zaměstnavatele zajistit, aby práva a nároky přecházejících a stávajících zaměstnanců byly srovnatelné, tuto povinnost přejímajícího zaměstnavatele dovodíme z obecné zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Její neuplatnění nelze v tomto případě právně ani jinak odůvodnit. Tento názor autorka uvedla již v kapitole *1.5.1.4 Podstatná změna pracovních podmínek* v části týkající se změny mzdových podmínek.<sup>212</sup>

Pokud shrneme obě výše uvedené situace, lze konstatovat, že **v případě lepšího postavení přecházejících zaměstnanců oproti stávajícím zaměstnancům přejímající zaměstnavatel nemá povinnost dorovnat úroveň pracovních podmínek jeho stávajících**

---

<sup>211</sup> JIRKOVSKÁ, Kateřina. *Důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 zákoníku práce*. Praha, 2015. Rigorozní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, s. 40.

<sup>212</sup> Opačný názor viz např. ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3.

**zaměstnanců na úroveň pracovních podmínek přecházejících zaměstnanců, neboť tato nerovnost vyplývá ze zákona a je odůvodněná. Naproti tomu v případě horšího postavení přecházejících zaměstnanců oproti stávajícím zaměstnancům přejímající zaměstnavatel má povinnost nestejnou úroveň pracovních podmínek dorovnat, aby dodržel zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace.**

Autorka vzhledem k tomu, že řešení uvedených situací je sporné, se domnívá, že by bylo vhodné, aby zákoník práce nebo jiný zákon ČR *de lege ferenda* upravil jednoznačně, jak k takové nerovnosti v pracovních podmínkách, která vznikla důsledkem přechodu, přistupovat.

## 2. Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změně zaměstnavatele z pohledu práva Evropské unie

### 2.1. Předpoklady a podmínky přechodu práv a povinností

#### 2.1.1. Prameny právní úpravy

Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je na úrovni EU upraven *směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů* (dále jen „směrnice o přechodu“)<sup>213 214</sup>.

Směrnice o přechodu nahradila původní směrnici 77/187/EHS z roku 1977.<sup>215</sup> Směrnice 77/187/EHS představovala jednu ze směrnic, které se zabývaly sociálně-právními následky změn v ekonomickém prostředí a dopady různých podnikatelských aktivit týkajících se restrukturalizace podniků.<sup>216</sup> Účelem směrnice 77/187/EHS bylo, aby se nepříznivé následky organizačních změn v podnicích a jejich restrukturalizace dotýkaly zaměstnanců těchto podniků co nejméně. Zároveň bylo potřeba chránit fungování vnitřního trhu. Důvodem pro přijetí směrnice 77/187/EHS byl fakt, že v šedesátých letech došlo v šesti zakladatelských členských státech k prudkému nárůstu fúzí a zkušenosti ukázaly, že strukturální změny průmyslových podniků mají často dalekosáhlé důsledky na sociální situaci zaměstnanců. Právní úprava ochrany práv zaměstnanců jednotlivých členských států se ukázala být nedostatečnou, a ačkoliv komunitární úprava tuto problematiku dílčím způsobem řešila, jednalo se o řešení nedostatečné.<sup>217</sup>

Směrnice 77/187/EHS byla novelizována směrnicí 98/50/ES<sup>218</sup>. Důvodem byly zejména změny vnitřního trhu, tendence v právních předpisech členských států ve vztahu

---

<sup>213</sup> Autorka v této části s názvem *Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změně zaměstnavatele z pohledu práva Evropské unie* čerpala z kapitoly III publikace HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přejchod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5. Autorka napsala tuto část publikace.

<sup>214</sup> *Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.*

<sup>215</sup> *Směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů.*

<sup>216</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník*. 2008, č. 10, s. 1108-1131.

<sup>217</sup> *Proposal for a Directive of the Council on harmonisation of the legislation of Member States on the retention of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations, COM (74) 351*, s. 1-3.

<sup>218</sup> *Směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. 6. 1998, kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů.*

k záchraně podniků v hospodářských obtížích a reflexe judikatury Soudního dvora Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr, dále jen „SDEU“). Jednou z nejvýznamnějších změn právní úpravy bylo zakotvení pojmu „hospodářské jednotky“, který byl zaveden a rozveden rozhodováním SDEU.

V zájmu přehlednosti došlo ke kodifikaci směrnice 77/187/EHS a směrnice 98/50/ES v nyní platnou směrnici o přechodu, která neznamenaá závratnou novou právní úpravu dané problematiky. Směrnice o přechodu původní směrnici pouze doplňuje a zohledňuje judikaturu SDEU, což by mělo přispět ke zpřehlednění, vyjasnění předmětu právní úpravy, a tím alespoň k částečnému odstranění nejasností a sporů při interpretaci a aplikaci směrnice o přechodu v praxi. Tímto vyjasněním se nemění oblast působnosti směrnice 77/187/EHS a hodnota výkladu dané problematiky ze strany SDEU zůstává zachována. V současné době existuje něco kolem 50 významných rozsudků SDEU.

Účelem směrnice o přechodu je zabezpečit, aby dotčení zaměstnanci, kterým se v důsledku převodu změni jejich zaměstnavatel, nebyli z důvodu této změny zkráceni na svých právech.

Ochrana zaměstnance podle směrnice o přechodu je postavena na třech pilířích. Prvním pilířem je automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z převodce na nabyvatele, druhým pilířem je ochrana zaměstnanců před propuštěním z důvodu převodu, ať už ze strany převodce, či nabyvatele, a třetím pilířem je informační a projednací povinnost převodce a nabyvatele. Tyto tři pilíře představují tzv. minimální požadavky, a jelikož směrnice o přechodu je projevem částečné harmonizace, ponechává členským státům prostor pro vlastní úpravu za podmínky, že bude pro zaměstnance příznivější. Národní úpravě je ponechána např. definice pojmu „zaměstnanec“, následky nesouhlasu zaměstnance s převodem k novému zaměstnavateli nebo stanovení sankcí za porušení informační a projednací povinnosti převodce a nabyvatele. Směrnice o přechodu nemá za cíl zakotvit jednotnou úroveň ochrany napříč EU, nevyhnutelným následkem je tedy určitá rozdílnost v úrovni ochrany v jednotlivých členských státech.<sup>219 220</sup>

### **2.1.2. Působnost směrnice o přechodu**

Působnost směrnice o přechodu rozdělujeme na časovou, osobní, místní a věcnou.

---

<sup>219</sup> KÚSOVÁ, Šarka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 24.

<sup>220</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. 4. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2012, 900 s. ISBN 978-019-9692-910, s. 580.

### 2.1.2.1. Časová působnost směrnice o přechodu

Časová působnost nečiní problémy, jedná se o lhůtu pro provedení směrnice o přechodu jednotlivými členskými státy do jejich vnitrostátních právních řádů. Lhůta pro provedení směrnice 77/187/EHS byla 16. února 1979, lhůta pro provedení směrnice 98/50/ES 17. července 2001. Čl. 13 směrnice o přechodu stanovil její platnost na dvacátý den po vyhlášení v Úředním věstníku Evropských společenství, tedy na 11. dubna 2001.

### 2.1.2.2. Osobní působnost směrnice o přechodu

Osobní působností směrnice o přechodu se rozumí okruh subjektů, na které se směrnice o přechodu vztahuje.

Adresáty směrnice o přechodu jsou zaměstnanec, zástupci zaměstnanců, převodce a nabyvatel. Tyto adresáty směrnice o přechodu definuje ve výkladových ustanoveních v čl. 2.

**Zaměstnanec** je definován jako „osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s vnitrostátními předpisy o zaměstnávání“. Záleží na členských státech, jak si pojem zaměstnanec ve svých vnitrostátních právních rádech vymezí, ovšem jejich volnost je v tomto ohledu směrnicí o přechodu do určité míry omezena. Členské státy nemohou z oblasti působnosti směrnice o přechodu vyloučit např. pracovní smlouvy nebo pracovní poměry pouze z důvodu počtu hodin vykonané práce nebo práce, která má být vykonána, nebo z důvodu, že se jedná o pracovní poměry na dobu určitou. Ochrana se tedy poskytuje všem zaměstnancům, včetně zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v pracovním poměru na částečný úvazek.<sup>221</sup>

Směrnice o přechodu se vztahuje pouze na zaměstnance, kteří jsou k převodci v pracovněprávním vztahu ke dni převodu. Nabyvatel není např. odpovědný za náhradu mzdy a za neplatné rozvázání pracovního poměru vůči bývalým zaměstnancům převodce, kteří nebyli v podniku zaměstnaní ke dni převodu. Viz např. rozhodnutí SDEU ve věci *Wendelboe*<sup>222</sup>. Jedním ze stěžejních pojmů směrnice o přechodu je *den převodu*. Co se ovšem myslí dnem převodu? SDEU ve svém rozhodnutí *Celtec*<sup>223</sup> judikoval, že „[den převodu] odpovídá datu, ke kterému přechází z převodce na nabyvatele postavení zaměstnavatele odpovědného za provoz převáděného útvaru. Toto datum je přesným okamžikem, který nemůže být odložen na jiné datum na základě vůle převodce nebo nabyvatele“. SDEU zároveň dříve judikoval, že „k přechodu pracovních smluv a pracovních poměrů na základě čl. 3 odst.

<sup>221</sup> Zpráva Komise ke *směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů*. Brusel, 18. 6. 2007, COM (2007) 334, CELEX: 52007DC0334.

<sup>222</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Wendelboe* ze dne 7. 2. 1985, C-19/83.

<sup>223</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Celtec* ze dne 26. 5. 2005, C-478/03.



*1 směrnice o přechodu nutně dochází ke dni převodu podniku a nemůže být odložen na jiný den na základě vůle převodce nebo nabyvatele.*<sup>224</sup> Určení jiného data přechodu nelze z důvodu kogentnosti příslušných ustanovení směrnice o přechodu.

Ke způsobu určení okruhu převáděných zaměstnanců viz níže kapitolu 2.2.4 *Určení převáděných zaměstnanců* v této části práce.

**Převodce a nabyvatel.** Převodcem se dle čl. 2 odst. 1 směrnice o přechodu rozumí „*fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu*“. Nabyvatelem se rozumí „*fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu*“.

Směrnice o přechodu se vztahuje na všechny druhy podniků vykonávající hospodářskou činnost bez ohledu na to, zda se jedná o subjekty soukromoprávní či veřejnoprávní a rovněž bez ohledu na účel zisku. Ovšem sama směrnice o přechodu ze své aplikace vylučuje některé druhy převodů, když říká, že „*správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převodu správních funkcí mezi orgány veřejné správy není převodem ve smyslu směrnice*“ (viz níže kapitolu 2.1.3 *Hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu*).

Co se týče koncernů, SDEU ve věci **Albron Catering**<sup>225</sup> judikoval, že za převodce ve smyslu směrnice o přechodu lze považovat i podnik skupiny, k němuž jsou zaměstnanci trvale přiděleni, aniž s ním však uzavřeli pracovní smlouvu, když součástí této skupiny je podnik, se kterým dotyční zaměstnanci takovou pracovní smlouvu uzavřeli.<sup>226</sup>

Převodce i nabyvatel musí mít určitý vztah k podniku, závodu, části podniku či části závodu, jedna osoba přestává být zaměstnavatelem, druhá osoba se jím stává. Thüsing poznamenává, že stejně jako SDEU, ani teorie mezi podnikem, závodem, částí podniku či závodem nerozlišuje a označuje je jako tzv. hospodářské jednotky.<sup>227</sup>

**Zástupci zaměstnanců** jsou dle směrnice o přechodu „*zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států*.“ Definice tohoto pojmu je opět ponechána národní právní úpravě. Členské státy mají povinnost přijmout potřebná opatření, aby byli jmenování zástupci zaměstnanců pro informování a projednávání. Vymezení postupu jmenování zástupců zaměstnanců je ponecháno členským státům.<sup>228</sup>

<sup>224</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Rotsart* ze dne 14. 11. 1996, C-305/94.

<sup>225</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Albron Catering* ze dne 21. 10. 2010, C-242/09.

<sup>226</sup> KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 29.

<sup>227</sup> KLÍMOVÁ, Hedvika. *Ochrana zaměstnance při převodu zaměstnavatele v právu Evropské unie*. Praha, 2015. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Petr Hůrka, s. 15.

<sup>228</sup> Zpráva Komise ke *směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů*. Brusel, 18. 6. 2007, COM (2007) 334, CELEX: 52007DC0334.

Článek 6 směrnice o přechodu, který je ustanovením o ochraně zástupců zaměstnanců, říká, že „zachová-li si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu samostatnost, zůstávají status a funkce zástupců nebo zastoupení zaměstnanců dotčených převodem zachovány ve stejné míře a za stejných podmínek jako přede dnem převodu na základě právních a správních předpisů nebo dohod za předpokladu, že podmínky nezbytné pro vytvoření zastoupení zaměstnanců jsou splněny“. Aplikace tohoto ustanovení může být vyloučena, pokud jsou podle právních či správních předpisů, zvyklostí členských států nebo dohody se zástupci zaměstnanců splněny podmínky pro nové jmenování zástupců nebo pro znovuvytvoření zastoupení zaměstnanců. K tomu může dojít například v případě, kdy následkem převodu podstatně naroste počet zaměstnanců, což si vyžádá zvýšení počtu zástupců zaměstnanců nebo změnu struktury zastoupení.

Článek 6 směrnice o přechodu dále stanoví pro případ, že si podnik nezachová svoji samostatnost, aby členské státy přijaly opatření nezbytná k zajištění toho, aby převádění zaměstnanci, kteří byli zastoupeni před převodem, byli nadále řádně zastoupeni po dobu nezbytnou pro nové vytvoření nebo jmenování zastoupení zaměstnanců v souladu s vnitrostátním právním řádem (do doby zvolení řádného zastoupení).

Skončí-li funkční období zástupců dotčených převodem v důsledku tohoto převodu, požívají tito zástupci i nadále ochrany. Účelem tohoto ustanovení směrnice o přechodu je vyloučit možnost, že zaměstnavatel podnikne určité kroky na úkor postavení bývalých zástupců zaměstnanců. Pro zachování práv zaměstnanců je **nutná kontinuita tohoto statusu zástupců zaměstnanců a funkcí**. K tomu viz Zprávu Komise týkající se implementace směrnice 77/187/EHS.<sup>229</sup>

Článek 6 směrnice o přechodu dále stanoví, co se děje se zastoupením zaměstnanců v případě, kdy se převodce dostane do insolvence nebo čelí jejímu riziku. V těchto případech fungují zástupci zaměstnanců právě jako zprostředkovatelé mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Členské státy mohou přijmout opatření nezbytná k zajištění řádného zastoupení zaměstnanců až do nových voleb nebo jmenování zástupců. Zde je třeba zdůraznit nutnost zachovávat nejen hmotná práva zaměstnanců, ale i procesní, která výkon hmotných práv umožňují.

Otázkou postavení zástupců zaměstnanců v případě převodu podniku se zabývá rozhodnutí SDEU ve věci **UGT-FSP**<sup>230</sup>. Místní úřad španělské La Líney se rozhodl pro zpětný výkup koncesí, udělených soukromým společnostem na provozování úklidových

---

<sup>229</sup> Zpráva Komise Radě o pokroku ohledně implementace směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů. Brusel, 2. 6. 1992, SEC (1992) 857, CELEX: 51992SC0857.

<sup>230</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci **UGT-FSP** ze dne 29. 7. 2010, C-151/09.

služeb pro město. Úřad převzal veškeré zaměstnance těchto společností a integroval je do své zaměstnanecké struktury. Zástupci zaměstnanců původních čtyřech společností žádali o uznání práva reprezentovat tyto zaměstnance i po převodu. Místní úřad to odmítl s odůvodněním, že se zaměstnanci stali součástí organizační struktury osoby veřejného práva a vztahují se na ně proto jiná pravidla. Významná španělská odborová organizace UGT-FSP proti tomu podala stížnost, která se propracovala až k SDEU.

SDEU nejprve musel posoudit otázku zachování identity hospodářské jednotky. V tomto případě byla identita zachována a SDEU se tak mohl vyjádřit k otázce zastoupení zaměstnanců. Podle čl. 6 směrnice o přechodu jsou **zástupci zaměstnanců oprávněni pokračovat ve své činnosti, pokud si hospodářská jednotka zachová autonomní postavení** v rámci podniku, do něhož je integrována. Je třeba upozornit, že zachování autonomního postavení hospodářské jednotky není totožné se zachováním její identity. Zachování identity se posuzuje v době převodu a je podmínkou existence převodu ve smyslu směrnice o přechodu. Zachování si autonomního postavení se posuzuje až poté, co byla existence převodu konstatována.

SDEU dovedl, že autonomní postavení je zachováno, pokud se pravomoci přiznané vedoucím pracovníkům této jednotky v rámci organizačních struktur převodce (zejména pravomoc poměrně svobodně a nezávisle organizovat práci v rámci uvedené jednotky při výkonu hospodářské činnosti, která je jí vlastní, a konkrétněji pravomoci vydávat příkazy a pokyny, rozdělovat úkoly podřízeným pracovníkům dotčené jednotky a rozhodovat o využití hmotných prostředků, které má k dispozici, a to bez přímého zásahu jiných organizačních struktur zaměstnavatele) v podstatě v rámci organizačních struktur nabyvatele nezměnily. Pouhá změna nejvyšších nadřízených pracovníků nemůže sama o sobě narušit samostatnost převáděné jednotky, ledaže by noví nejvyšší nadřízení měli pravomoci, které by jim umožňovaly přímo organizovat činnost zaměstnanců této jednotky, a nahradit tak přímé nadřízené těchto zaměstnanců při přijímání rozhodnutí v rámci této jednotky (při téměř každém převodu dochází ke změně nejvyšších nadřízených).

Pokud ovšem podmínka autonomního postavení není splněna, mandát zástupců zaměstnanců je pouze přechodný a zaniká okamžikem, kdy jsou zajištěna práva nových zaměstnanců, včetně jejich zastoupení.<sup>231</sup>

---

<sup>231</sup> KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 31.

### 2.1.2.3. Místní (územní) působnost směrnice o přechodu

Čl. 1 odst. 2 směrnice o přechodu vymezuje místní (územní) působnost směrnice o přechodu takto:

*„Směrnice se použije, pokud podnik, závod nebo část podniku nebo závodu, které mají být převedeny, spadají do oblasti územní působnosti Smlouvy“.*

Směrnice o přechodu se dle čl. 1 odst. 3 nepoužije na námořní lodi. Do oblastí územní působnosti spadají členské státy EU, Norsko, Island a Lichtenštejnsko. Rozhodujícím faktorem je sídlo podniku v době převodu, nikoliv sídlo vlastníka podniku. Směrnice o přechodu se nepoužije v případě převodu podniku ze země mimo EU, resp. EHP do EU a rovněž na převod podniku se sídlem mimo EU, který má mateřskou společnost se sídlem v EU. Působnost není dána ani v případě, že je jednotka umístěna mimo EU, i kdyby se převodce a nabyvatel řídili stejným právním řádem jednoho z členských států.<sup>232 233</sup>

Barancová zastává extenzivnější výklad místní působnosti směrnice o přechodu, a to, že se směrnice o přechodu použije i na podniky se sídlem ve třetích státech začleněné do podniků nacházejících se na území EU.<sup>234 235</sup>

Směrnice o přechodu se uplatní i na přeshraniční transakce.

### 2.1.2.4. Věcná působnost směrnice o přechodu – identifikace změny zaměstnavatele

Věcná působnost označuje okruh případů, na které se směrnice o přechodu vztahuje. Obecnou klauzulí úpravy přechodu je článek 1 směrnice o přechodu. Ten říká, že se za změnu zaměstnavatele jako podmínku přechodu práv a povinností zaměstnanců podle směrnice o přechodu považují *„veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení“* (dále jen „převod“).

Pojem „převod“ je zároveň směrnicí o přechodu rozvinut a definován jako *„převod hospodářské jednotky, která si zachovává svoji identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou“*. Jak bylo zmíněno výše (kapitola 2.1.1 *Prameny právní úpravy*), tato definice

---

<sup>232</sup> Srov. BARNARD, Catherine. *EU employment law*. 4. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2012, 900 s. ISBN 978-019-9692-910, s. 601 a NUNES, Eugenie. Employment implications of cross-border transfers of undertakings in Europe. *The In-House Lawyer* [online]. 2008, roč. 2008, duben [cit. 2014-04-07]. Dostupné z: <http://www.boekel.com/media/94011/ihl159%20netherlands3%20def,%20employment%20implications.pdf>.

<sup>233</sup> KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 45-46.

<sup>234</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Evropské pracovní právo: Flexibilita a bezpečnost pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010, 680 s. ISBN 978-80-89393-42-8, s. 226-230.

<sup>235</sup> KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 45-46.

byla do směrnice o přechodu vložena novelizací na základě judikatury SDEU při řešení četných sporů, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu směrnice o přechodu.

Pro úplnost je třeba uvést, že se směrnice o přechodu nevztahuje na „*správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy*“.

Je třeba zmínit, že zpočátku SDEU zastával názor, že převod podniku je zákonitě přímým následkem smluvního převodu nebo fúze. Následně se ovšem ukázalo, že se jedná o dva odlišné pojmy.

Vyjdeme-li z definice převodu ve směrnici o přechodu, je možné stanovit tyto podmínky přechodu práv a povinností:

1) ***právní skutečnost ve formě smluvního převodu nebo fúze*** (pozn.: český překlad směrnice o přechodu používá výraz „sloučení“ místo „fúze“, autorka ovšem uvádí pojem „fúze“, který je širší a lépe odpovídá smyslu a účelu směrnice o přechodu; viz níže kapitolu 2.1.4 *Smluvní převod a fúze jako právní skutečnost přechodu*). Pokud je tato podmínka splněna, je třeba dále zkoumat, zda se zároveň jedná o převod podniku, tedy

2) převod ***tzv. hospodářské jednotky, která si zachovává svoji identitu***.

Těmito dvěma podmínkami se blíže zabývají následující kapitoly.

### **2.1.3. Hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu**

Centrum našeho zájmu jsou v této kapitole pojmy „hospodářská jednotka“ a „zachování identity hospodářské jednotky“.

Článek 1 odst. 1 písm. b) směrnice o přechodu označuje za hospodářskou jednotku „*organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou*“.

Znaky hospodářské jednotky jsou tedy následující:

- ***organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost***
- ***výkon hospodářské činnosti jako činnosti hlavní nebo doplňkové***

Skutečnost, že převáděná činnost je pouze okrajová a není přímo spojena s předmětem podnikání společnosti, nevylučuje aplikaci směrnice o přechodu (viz např. rozhodnutí SDEU ve věcech *Rask*<sup>236</sup> a *Schmidt*<sup>237</sup>).

---

<sup>236</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Rask* ze dne 12. 11. 1992, C-209/91.

- **výkon hospodářské činnosti s cílem dosažení zisku nebo bez něj**

Dle SDEU pojem převod zahrnuje i jednostranné rozhodnutí veřejné korporace skončit poskytování finančních příspěvků jednomu sdružení, jehož cílem není generace zisku a rozhodnutí podporovat jiné sdružení (viz rozhodnutí SDEU ve věci *Stichting*<sup>238</sup>).

- **jde o veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost**

Pro použití směrnice o přechodu není rozhodující právní povaha osob, které převod uskutečňují, ale to, zda jejich činnosti má ekonomicky charakter a nejedná se o reorganizaci orgánu veřejné správy. Směrnice o přechodu se tedy může aplikovat na převod mezi dvěma osobami soukromého práva, mezi dvěma osobami veřejného práva a mezi osobou soukromého práva a osobou práva veřejného.<sup>239</sup>

K činnostem ve veřejném zájmu a naproti tomu činnostem představujícím výkon veřejné moci, a tudíž vyloučeným z působnosti směrnice o přechodu viz níže rozhodnutí SDEU ve věcech *Scattolon*<sup>240</sup>, *Henke*<sup>241</sup> a *Collino*.<sup>242</sup>

V případě *Hidalgo*<sup>243</sup> SDEU shledal, že směrnice o přechodu se v případě, kdy si veřejná korporace najala soukromou společnost k plnění určitých úkolů, které ovšem nespočívaly ve výkonu činnosti státního orgánu, bude aplikovat.

Obecně lze konstatovat, že **hospodářská jednotka je organizované, fungující uskupení osob a majetku (hmotných i nehmotných prostředků) zajišťující výkon určité hospodářské činnosti, které sleduje naplnění pro něj specifických cílů. Podstatným znakem je činnost vykonávaná na dobu neurčitou** (viz např. rozhodnutí SDEU ve věci *Rygaard*<sup>244</sup>).

Jak již bylo řečeno výše (kapitola 2.1.1 *Prameny právní úpravy*), definice tzv. hospodářské jednotky se svojí identitou nebyla součástí definice převodu ve směrnici o přechodu hned od začátku, nýbrž byla do směrnice o přechodu včleněna až později novelizací na základě bohaté rozhodovací praxe SDEU. Do té doby došlo zejména v osmdesátých a devadesátých letech k dramatickému vývoji v rozhodování SDEU ohledně vymezení hospodářské jednotky se svojí identitou a ohledně jejího pojmání jako podmínky převodu.

---

<sup>237</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Schmidt* ze dne 14. 4. 1994, C-392/92.

<sup>238</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Stichting* ze dne 19. 5. 1992, C-29/91.

<sup>239</sup> LYČKA, Martin. *Právní ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků – pohled Soudního dvora EU*. Právní rozhledy. 2013, č. 10, s. 360.

<sup>240</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Scattolon* ze dne 6. 9. 2011, C-108/10.

<sup>241</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Henke* ze dne 15. 10. 1996, C-298/94.

<sup>242</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Collino* ze dne 14. 9. 2000, C-343/98.

<sup>243</sup> Rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *Hidalgo* ze dne 10. 12. 1998, C-173/96 a C-247/96.

<sup>244</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Rygaard* ze dne 19. 9. 1995, C-48/94.

Dle rozhodnutí SDEU ve věcech *Ny Mølle Kro*<sup>245</sup> a *Berg*<sup>246</sup> je směrnice o přechodu aplikovatelná v případech, kdy jako následek smluvního převodu nebo fúze dojde ke změně právnické nebo fyzické osoby odpovědné za provoz podniku a které na základě této skutečnosti vznikají povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům podniku bez ohledu na to, zda je převedeno vlastnictví k podniku. Zaměstnanci, jejichž zaměstnavatel se změní, aniž by došlo ke změně vlastnictví podniku, jsou totiž v podobném postavení jako zaměstnanci prodáváného podniku a zaslouží si rovnocennou ochranu. SDEU tak pojal výklad směrnice o přechodu poměrně zešíroka a lze dovodit, že k přechodu dojde na základě jakékoliv smlouvy, při níž dochází ke změně zaměstnavatele.<sup>247</sup>

Dalším rozhodnutím SDEU stojícím za zmínku na tomto místě ohledně definice hospodářské jednotky je rozhodnutí SDEU ve věci *Scattolon*.<sup>248</sup> SDEU dovodil, že „*podnikem je jakákoliv hospodářská jednotka organizovaná na stabilní bázi, jakýkoliv je její právní status a způsob financování. Jakékoliv seskupení osob a majetku umožňující výkon hospodářské činnosti sledující specifický cíl a jež je dostatečně strukturované a nezávislé bude proto tvořit takovou jednotku*“.

V tomto rozhodnutí se SDEU zabýval také vymezením činností vykonávaných ve veřejném zájmu. „*Jako hospodářské činnosti nelze zásadně kvalifikovat činnosti, které jsou výkonem výsad veřejné moci. Jako hospodářské činnosti byly naopak kvalifikovány služby, které byt nejsou výkonem výsad veřejné moci, jsou zajišťovány ve veřejném zájmu a bez účelu dosažení zisku a zároveň konkurují činnostem nabízeným subjekty usilujícími o dosažení zisku.*“

Ohledně výkonu činností ve veřejném zájmu a reorganizace orgánů veřejné moci viz také rozhodnutí SDEU ve věci *Henke*<sup>249</sup> (převod výkonu správní agendy z jedné obce na spolek obcí).

V novější věci *Collino*<sup>250</sup> byla předmětem sporu reorganizace italských telekomunikačních služeb a převod hospodářské jednotky ze státního orgánu na státem vlastněnou společnost. Nabyvatel argumentoval tím, že směrnice o přechodu se vztahuje na hospodářskou jednotku a poskytování telekomunikačních služeb předmětnou společností je činností ve veřejném zájmu bez účelu zisku. SDEU s odkazem na svá dřívější rozhodnutí podotkl, že směrnice o přechodu se vztahuje na všechny jednotky zapojené do ekonomické

---

<sup>245</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Ny Mølle Kro* ze dne 17. 12. 1987, C-287/86.

<sup>246</sup> Rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *Berg* ze dne 5. 5. 1988, C-144/87 a C-145/87.

<sup>247</sup> KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 33.

<sup>248</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Scattolon* ze dne 6. 9. 2011, C-108/10.

<sup>249</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Henke* ze dne 15. 10. 1996, C-298/94.

<sup>250</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Collino* ze dne 14. 9. 2000, C-343/98.

aktivitu bez ohledu na to, zda jednájí za účelem zisku či nikoli, a dále, že skutečnost, že převáděná služba byla předmětem koncese ze strany veřejného orgánu, nemůže vyloučit aplikaci směrnice o přechodu, pokud předmětná služba nezahrnuje výkon veřejné moci.

Je třeba shrnout, že činnosti vykonávané ve veřejném zájmu nejsou vyloučeny z působnosti směrnice o přechodu, pokud se nejedná o výkon veřejné moci. Vždy bude rozhodující posouzení konkrétního případu, zda se bude jednat o **reorganizaci ve veřejném sektoru**, resp. převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy (a tudíž bude vyloučena aplikace směrnice o přechodu), či nikoliv.

Níže jsou rozebrána významná rozhodnutí SDEU týkající se zejména vymezení **zachování identity hospodářské jednotky**.

Zásadním případem zůstává ohledně definice hospodářské jednotky a zejména zachování její identity jako podmínky převodu rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers*.<sup>251</sup> SDEU v tomto rozhodnutí stanovil kriteria pro vymezení převodu podniku (pro zachování identity hospodářské jednotky). V daném případě šlo o to, že pan Spijkers byl zaměstnán jako asistent manažera na jatkách společnosti Colaris. V prosinci 1982, kdy společnost Colaris již nevykonávala svoji činnost, společnost Benedik Abattoir koupila prostory jatek spolu s kanceláři, pozemkem a určitým zbožím. Od února 1983 převzala společnost Benedik Abattoir všechny bývalé zaměstnance společnosti Colaris s výjimkou pana Spijkerse a jednoho dalšího zaměstnance a začala jatka provozovat, aniž by převzala zákazníky společnosti Colaris. Pan Spijkers tvrdil, že došlo k převodu podniku ve smyslu směrnice o přechodu.

SDEU v daném případě uvedl, že **pro určení, zda došlo k převodu podniku, a tím k přechodu práv a povinností, je třeba zjistit, zda s podnikem (závodem) bylo s ohledem na veškeré okolnosti transakce nakládáno jako s fungující hospodářskou jednotkou, tj. zda si podnik (závod) zachoval u nového zaměstnavatele (nabyvatele) svoji totožnost, což lze mimo jiné zjistit ze skutečnosti, že nový zaměstnavatel (nabyvatel) skutečně pokračoval v provozu podniku (závodu) se stejným nebo podobným předmětem činnosti nebo že nový zaměstnavatel (nabyvatel) opět podnik (závod) začal provozovat se stejným nebo podobným předmětem činnosti (obnovil provoz).**

SDEU poskytl národním soudům při zkoumání výše uvedené transakce v konkrétních případech určitá vodítka (*tzv. Spijkers kriteria*). Při posuzování okolností transakce je třeba zohlednit zejména

➤ *druh podniku nebo závodu,*

---

<sup>251</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 18. 3. 1986, C-24/85.



- *zda došlo k převodu hmotných statků jako budov a movitých věcí a zda došlo k převodu nehmotných statků,*
- *hodnota nehmotných statků v den převodu,*
- *zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců,*
- *zda došlo k převzetí zákazníků,*
- *stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu (organizace práce, metody provozu, provozní prostředky), a*
- *doba, po kterou byly dané činnosti přerušeny.*

Tato kritéria by měla být národními soudy posuzována ve vzájemné souvislosti, nikoli izolovaně. Absence vodítek ohledně váhy jednotlivých kritérií způsobovala problémy národním soudům.

V tomto rozhodnutí SDEU poprvé zdůraznil důležitost převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svoji identitu, jako podmínky přechodu. Tento požadavek byl převzat do současného znění článku 1 směrnice o přechodu. Jednotlivá kritéria pro určení zachování identity podniku již převzata do směrnice o přechodu nebyla. Zde směrnice o přechodu zůstává otevřená a ponechává prostor pro rozhodování SDEU a národních soudů v jednotlivých členských státech. SDEU se také ve svých dalších rozhodnutích odchýlil od požadavku splnění všech sedmi kritérií a někdy dokonce od požadavku převodu hospodářské jednotky jako takové (viz níže).

Požadavek totožnosti převáděné jednotky byl potvrzen i rozhodnutím SDEU ve věci ***Stichting***.<sup>252</sup> Navíc bylo rozhodnuto, že činnosti specifické povahy, které tvoří nezávislé úkoly (funkce), je možno, pokud je to přiměřené, stavět na roveň závodu či části závodu ve smyslu směrnice o přechodu.

Nyní je namístě zmínit dvě koncepce principu zákonného přechodu, které se objevovaly v právních rádech členských států EU ještě před přijetím směrnice o přechodu. Prvním z nich je

- ***tzv. pracovníprávní přístup*** (*entreprise-activité*, rozhodující je pojem „činnost“, pro zachování totožnosti podniku je kritériem podobnost činností – původně Francie), tím druhým je
- ***tzv. obchodněprávní přístup*** (*entreprise-organisation*, rozhodující je pojem „hospodářská jednotka“, pro zachování totožnosti podniku je kritériem převod majetku nebo zaměstnanců – Itálie, Německo, později Francie).

---

<sup>252</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Stichting* ze dne 19. 5. 1992, C-29/91.

Vzhledem k tomu, že původně směrnice o přechodu neupravovala ani jeden ze dvou výše uvedených konceptů, SDEU měl širokou možnost výkladu a dotváření směrnice o přechodu.

K odklonu od požadavku převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu a splnění sedmi kritérií z případu *Spijkers*, a tedy obchodněprávního přístupu, došlo kontroverzním rozhodnutím SDEU ve věci **Schmidt**.<sup>253</sup> SDEU zde řešil otázku, zda nabyvatel vykonává stejnou nebo podobnou činnost jako převodce.

Zaměstnankyně byla zaměstnána jako uklízečka v bance. Banka zaměstnankyni propustila s tím, že z důvodu rozšíření banky bude napříště úklid zajišťován externí úklidovou společností. Úklidová společnost poté zaměstnankyni znovu zaměstnala za vyšší mzdu, než kterou vydělávala v bance. Zaměstnankyně však tuto vyšší mzdu neakceptovala, jelikož celková plocha k úklidu po rozšíření banky byla výrazně větší a celková hodinová mzda zaměstnankyně se ve srovnání s její původní mzdou podstatně snížila. Zaměstnankyně s touto nižší mzdou nesouhlasila, banka ji propustila a zaměstnankyně podala žalobu na neplatnost výpovědi.

SDEU v dané věci stanovil, že k přechodu práv a povinností stačí pouhá podobnost činností před a po přechodu a skutečnost, že zaměstnanec je znovu zaměstnán nabyvatelem. Skutečnost, že převod se vztahuje pouze na pomocnou činnost převodce, která není nutně spojena s cíli sledovanými převodcem, ani skutečnost, že převod není spojen s přechodem movitých složek, ani počet zaměstnanců dotčených převodem, nejsou dostatečné důvody pro neaplikování směrnice o přechodu. SDEU zde nevzal v potaz tzv. *Spijkers kriteria* (kromě převodu majetku), k potvrzení přechodu práv a povinností SDEU stačila pouze podobnost mezi činnostmi, které byly vykonávány před a po přechodu práv a povinností, nebylo třeba převodu hospodářské jednotky se svojí identitou.

Uvedené rozhodnutí se stalo předmětem kritiky i ze strany Evropské komise, která zdůraznila, že je třeba důsledně rozlišovat mezi převodem podniků, závodů nebo částí závodů od pouhého převodu činností.

K obratu v rozhodování SDEU, a tedy k obchodněprávnímu přístupu, začíná docházet ve věci **Rygaard**.<sup>254</sup> SDEU zdůraznil, že převod se musí vztahovat ke stabilní, pevně organizované hospodářské jednotce, jejíž činnost není omezena na provedení určité zakázky.

Konkrétně směrnici o přechodu je nutno vykládat tak, že se nevztahuje na případ, kdy podnik přenechá jinému podniku jedno ze svých stavenišť, aby tento dokončil již započaté práce s tím, že pouze tomuto druhému podniku dá za účelem provedení tohoto úkolu k dispozici určité zaměstnance a materiál. Pojem přechod podniku totiž předpokládá, že dojde

---

<sup>253</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Schmidt* ze dne 14. 4. 1994, C-392/92.

<sup>254</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Rygaard* ze dne 19. 9. 1995, C-48/94.

k přechodu určité hospodářské jednotky, která byla založena na dobu neurčitou a která není omezena jen na provádění určité zakázky. To však není případ podniku, který dá jinému podniku k dispozici jedno ze svých staveníšť za účelem dokončení určitých stavebních prací. Takovéto přenechání by mohlo spadat do působnosti směrnice o přechodu pouze tehdy, pokud by bylo spojeno s přechodem organizovaného souboru faktorů, čímž by bylo umožněno pokračovat trvale v činnostech nebo určité činnosti převáděného podniku. SDEU zároveň zdůraznil kritérium převodu majetku.

SDEU se opět plně vrací k podmínce převodu hospodářské jednotky ve věci *Süzen*<sup>255</sup>. Paní Süzen pracovala jako uklízečka pro úklidovou společnost, která prováděla úklidové služby ve škole na základě smlouvy o poskytování úklidových služeb uzavřené mezi školou a danou úklidovou společností. Poté, co došlo k vypovězení smlouvy o poskytování úklidových služeb, paní Süzen byla propuštěna, spolu s dalšími sedmi zaměstnanci, kteří jako ona pracovali jako uklízeči ve škole. Škola následně uzavřela novou smlouvu o poskytování úklidových služeb s jinou úklidovou společností. Paní Süzen následně žalovala úklidovou společnost, která s ní ukončila pracovní poměr, že jí pracovní poměr k této společnosti neskončil.

SDEU konkrétně v uvedeném případě řekl, že směrnicí o přechodu je nutno vykládat tak, že se nevztahuje na případ, kdy určitá osoba skončí závazkový vztah s podnikem, který pro ni zajišťuje úklidové práce, přičemž následně za účelem pokrytí výkonu podobné činnosti uzavře smlouvu s jiným podnikem, pokud nedošlo současně k převodu relevantních hmotných či nehmotných složek podniku nebo k převzetí podstatné části zaměstnanců, ve smyslu počtu a znalostí zaměstnanců, kteří byli předchůdcem přiděleni k plnění závazku vyplývajícího z předmětné smlouvy.

Směrnice o přechodu se totiž vztahuje na případy, kdy hospodářská jednotka – organizované uskupení osob a majetku určené k výkonu určité hospodářské činnosti pro dosažení konkrétních cílů – si zachová i za popsané transakce svoji totožnost. Pouhá podobnost služeb poskytovaných původním a novým poskytovatelem služeb sama o sobě nemůže vést k závěru, že byla převedena hospodářská jednotka zachovávající si svoji identitu. Existence hospodářské jednotky se odvíjí také od dalších zdrojů, jako zaměstnanci, management, způsob organizace práce, provozní postupy, provozní zdroje atd. Za popsaných okolností proto nelze z pouhé ztráty smluvního vztahu k soutěžiteli ve prospěch konkurence dovozovat existenci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

---

<sup>255</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Süzen* ze dne 11. 3. 1997, C-13/95.

Je zřejmé, že v určitých odvětvích, kde závod zcela spočívá na pracovní síle zaměstnanců, může být závod provozován bez významné podpory ze strany majetkových, hmotných či nehmotných, složek. Pokud nejsou pro převáděné činnosti nutné specifické zdroje, ať už se jedná o hmotný nebo nehmotný majetek, pak přechod práv a povinností nemůže být závislý na převodu takového majetku. Pokud jsou však převáděné činnosti na hmotný nebo nehmotný majetek vázané, pak k přechodu práv a povinností dojde pouze za podmínky převodu tohoto majetku. Pokud je závod tvořen skupinou zaměstnanců spojených trvalým společným výkonem určitých činností, je možno hovořit o přechodu ve smyslu směrnice o přechodu pouze tehdy, pokud by taková skupina zaměstnanců určená k plnění určitých specifických úkolů nadále existovala i po převzetí podstatné části pracovních sil, ve smyslu jejich počtu a znalostí (odbornosti), novým poskytovatelem služeb, s kterým bude uzavřena smlouva. V takovém případě nový poskytovatel služeb přebírá útvar, který mu umožňuje vykonávat činnosti svého předchůdce na pravidelné bázi.

SDEU rozlišil tedy dva typy podniků, a to podniky založené především na majetku (*assets-based*), kde je výkon dané činnosti závislý na určitém vybavení, a aby došlo k přechodu, musí být převedena podstatná část majetku, a podniky založené především na pracovní síle (*non-assets based*), kde zachování identity nezávisí na přechodu majetku (např. úklid, ostraža).<sup>256</sup>

Na základě uvedeného rozhodnutí lze konstatovat, že je možné, aby hospodářská jednotka zachovávající si svoji identitu spočívala v pracovní síle, tj. ve skupině zaměstnanců spojených trvalým výkonem určité činnosti. Současně je třeba posuzovat existenci podobnosti činností před a po převodu či druh předmětného podniku či závodu, či zda nový zaměstnavatel převzal většinu zaměstnanců.

Je třeba podotknout, že u podniků spočívajících na pracovní síle může být určení, zda se bude aplikovat směrnice o přechodu, a tedy zda dojde k přechodu práv a povinností, velice problematické. Kritériem toho, zda nabyvatel bude povinen v daném případě převzít zaměstnance, bude totiž skutečnost, zda převzal tyto zaměstnance (jako skupinu zaměstnanců spojenou trvalým výkonem určité činnosti). Taková podmínka (kritérium) je poněkud nesmyslná. Stejně tak tomu může být i u podniků založených na majetku. Když to shrneme, nabyvatel může vyloučit použití směrnice o přechodu jednoduše tím, že u podniku založeného na pracovní síle nepřevzme podstatnou část zaměstnanců tvořících organizovaný útvar (podobně u podniků založených na majetku nepřevzme podstatnou část hmotných nebo nehmotných složek).

---

<sup>256</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. 4. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2012, 900 s. ISBN 978-019-9692-910, s. 596.

Stupeň důležitosti přiřkládaný každému kritériu pro určení, zda se v daném případě jedná o převod ve smyslu směrnice o přechodu, se nutně liší v závislosti na vykonávané aktivitě, produkci nebo výrobních či provozních postupech určitého podniku, závodu nebo části závodu.

SDEU v rozhodnutí ve věci *Oy Liikenne*<sup>257</sup> zdůraznil v souvislosti s transakcí důležitost převodu rozhodující části hmotných zdrojů, pokud tyto hmotné zdroje přispívají zásadním způsobem k výkonu předmětné činnosti, nestačí pouhý převod činností. V daném případě spočívala předmětná převáděná činnost v provozování místní hromadné autobusové dopravy podnikem podnikajícím v oblasti vnitrozemské veřejné dopravy na základě výběrového řízení na zajišťování veřejných služeb.

V rozhodnutí ve věci *Jouini*<sup>258</sup> se SDEU opět zabýval totožností hospodářské jednotky. Rozhodl, že k tomu, aby mohl být uplatněn přechod práv a povinností zaměstnanců, musí se převzetí zaměstnanců při transakci týkat pevně organizované hospodářské jednotky, jejíž činnost není omezena na provedení určitého díla. Pokud se jedná o podnik pro dočasnou práci, ve kterém není vymezena organizační struktura, je třeba provést přezkum, který zohlední jeho zvláštnosti. Směrnice o přechodu se použije v případě, kdy část administrativních zaměstnanců a část dočasných zaměstnanců je převedena do jiného podniku pro dočasnou práci, aby tam tito zaměstnanci vykonávali stejné činnosti pro stejné zákazníky, a kdy prostředky dotčené převodem jsou samy o sobě dostatečné k tomu, aby umožnily poskytování služeb charakteristických pro dotčenou hospodářskou činnost, aniž by bylo nutné využít jiné významné provozní prostředky či jiné části podniku.

Není bez zájmovosti zmínit novější rozhodnutí SDEU ve věci *Klarenberg*.<sup>259</sup> K tomu, aby se aplikovala směrnice o přechodu ohledně přechodu práv a povinností, není nutné, aby si převedená část podniku nebo závodu zachovala svou organizační samostatnost, ale stačí, že je zachována funkční vazba mezi jednotlivými převedenými výrobními faktory a že tato vazba umožňuje nabyvateli tyto faktory využívat za účelem provozování stejné nebo obdobné hospodářské činnosti.

Autorka se ztotožňuje s tím, že nelze přijmout pojetí identity hospodářské jednotky, které spočívá pouze na faktoru týkajícím se organizační samostatnosti, zejména s ohledem na cíl sledovaný směrnicí o přechodu, kterým je zajištění účinné ochrany práv zaměstnanců v případě převodu. V opačném případě by to znamenalo vyloučení použití směrnice o přechodu ve vztahu k nabyté části podniku nebo závodu z pouhého důvodu, že nabyvatel

---

<sup>257</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Oy Liikenne* ze dne 25. 1. 2001, C-172/99.

<sup>258</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Jouini* ze dne 13. 9. 2007, C-458/05.

<sup>259</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Klarenberg* ze dne 12. 2. 2009, C-466/07.

rozhodne rozpustit tuto nabytou část podniku nebo závodu a začlenit ji do své vlastní struktury, což by dotyčné zaměstnance připravilo o ochranu přiznanou směrnicí o přechodu.

V rozhodnutí ve věci *UGT-FSP*<sup>260</sup> se SDEU zabýval zachováním identity převáděné jednotky v případě převzetí zaměstnanců úklidových firem místním úřadem, který se rozhodl pro insourcing (*tzv. insourcing* je vysvětlen v jiné části této práce – viz např. kapitolu 1.4.3 *Důvody přechodu při změně poskytování služeb*) úklidových činností. Místní úřad v La Línea převzal všechny zaměstnance a integroval je do své zaměstnanecké struktury. Předmětem sporu se stalo právo na zastoupení zaměstnanců, ovšem nejprve však bylo potřeba posoudit, zda došlo k převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu. SDEU dovedl, že identita byla zachována, a následně se SDEU zabýval otázkou zachování autonomního postavení hospodářské jednotky pro posouzení, zda zástupci zaměstnanců měli oprávnění pokračovat ve své činnosti (k této otázce viz kapitolu 2.1.2.2 *Osobní působnost směrnice o přechodu*, kde je toto rozhodnutí SDEU rozebráno z pohledu práva zaměstnanců na zastoupení). Pro úplnost je třeba uvést, že v tomto případě došlo k převodu na základě jednostranného rozhodnutí orgánu veřejné moci, což ovšem použití směrnice o přechodu nevylučuje (naopak tento způsob převodu lze vztáhnout pod pojem smluvní převod).

Z výše uvedených rozhodnutí vyplývá a jak již bylo zmíněno výše, že **za převod podniku nelze považovat pouhý převod činností, nýbrž musí dojít k převodu určité stabilní hospodářské jednotky, která si i po transakci zachovává svoji totožnost (identitu)**. Tento princip je nyní potvrzen platným zněním směrnice o přechodu. Jednotlivé složky tvořící tuto hospodářskou jednotku, např. hmotné a nehmotné statky, charakter činnosti, pracovní síla atd., jejichž převod je podmínkou přechodu, mohou být posuzovány různě a brány v potaz s různou intenzitou, v závislosti na vykonávané činnosti podniku a jiných faktorech.

Na tomto místě autorka považuje za vhodné vyjádřit svůj souhlas s opětovným zúženým výkladem směrnice o přechodu ze strany SDEU, který se znovu započal rozhodnutím SDEU ve věci *Süzen*,<sup>261</sup> tedy s požadavkem převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu a nikoli pouze činností. Vlna kritiky, která se snesla na SDEU po rozhodnutí ve věci *Schmidt*,<sup>262</sup> kdy SDEU přistoupil k extenzivnímu výkladu směrnice o přechodu (pro aplikaci směrnice o přechodu postačoval převod činností), se zdá být zcela jistě oprávněná. Bezbřehosti aplikace směrnice o přechodu se po rozhodnutí ve věci *Schmidt* obávaly národní soudy některých členských států EU, jejichž rozhodovací praxe se ustálila u

---

<sup>260</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *UGT-FSP* ze dne 29. 7. 2010, C-151/09.

<sup>261</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Süzen* ze dne 11. 3. 1997, C-13/95.

<sup>262</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Schmidt* ze dne 14. 4. 1994, C-392/92.

přístupu *entreprise-organisation*. Jednalo se zejména o Francii, která původně prosazovala opačný přístup, Itálii a Německo.

Naopak Velká Británie definici převodu v širší odpovídající rozhodnutí ve věci *Schmidt* uvítala a tento extenzivní výklad následovala. Britská legislativa týkající se předmětné problematiky jde dokonce nad rámec úpravy ve směrnici o přechodu, když výslovně zakotvuje přechod práv a povinností v případě tzv. *outsourcingu*, *insourcingu* nebo dokonce v případě změny dodavatele (tzv. *second generation contracting*). Tyto tři případy se souhrnně nazývají jako tzv. *service provision change* (změna poskytování služeb; o tom je pojednáno v kapitole 1.4.3 *Důvody přechodu při změně poskytování služeb*). Nicméně jak je patrné z rozhodovací praxe SDEU, i on tyto případy převodu zahrnuje do působnosti směrnice o přechodu, byť je směrnice o přechodu výslovně neupravuje. Avšak požadavek přechodu ucelené hospodářské jednotky se svoji identitou i zde zůstává. Pro úplnost je vhodné uvést, že zákoník práce ČR jde rovněž cestou extenzivního výkladu přechodu práv a povinností, když přechod práv a povinností spojuje s pouhým převodem činností, ovšem bez potřeby převodu hospodářské jednotky (viz např. kapitolu 1.4 *Právní důvody přechodu práv a povinností*, týkající se právních důvodů přechodu v České republice).

#### **2.1.4. Smluvní převod a fúze jako právní skutečnost přechodu**

Jak již bylo vyloženo výše, pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je nutný převod hospodářské jednotky, která si zachovává svoji identitu. Kromě tohoto musí existovat právní skutečnost převodu ve formě smluvního převodu nebo fúze. Identifikace případů fúze nezpůsobuje větší problémy, ovšem problémy mohou nastat při posuzování, zda v daném případě existuje smluvní převod či ne. Případy smluvního převodu jsou dosti různorodé a mnohdy nejednoznačné.

**Fúze.** Co se týče fúze, je třeba uvést, že v české verzi směrnice o přechodu je použit výraz „*sloučení*“, v anglické verzi je výraz „*merger*“. Českému překladu odpovídá spíše výraz „*fúze*“. V českém právním řádu je sloučení pouze jedním ze způsobů fúze (vedle splynutí), stejně tak ve směrnici 2017/1132/EU<sup>263</sup>, která na směrnici o přechodu odkazuje, co se týče ochrany zaměstnanců u společností, které se staly předmětem fúze.

---

<sup>263</sup> *Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2017/1132 ze dne 14. 6. 2017 o některých aspektech práva obchodních společností.*

**Smluvní převod.** Výklad SDEU je k pojmu smluvní převod velmi široký a nelze si pod ním představit pouze situaci, kdy dojde k převodu určité jednotky od subjektu A na subjekt B, např. na základě kupní smlouvy nebo smlouvy o nájmu podniku apod.

V české verzi směrnice o přechodu je použit termín „*smluvní převod*“, ovšem v anglické verzi je „*legal transfer*“ (možno přeložit jako „*právní převod*“), který pokrývá širokou škálu situací, nikoli pouze případy vyplývající ze smlouvy, jak by mohl český překlad evokovat. SDEU se ve svých rozhodnutích přiklonil k anglickému termínu a vykládá „*smluvní převod*“ velice široce, a to tak, že směrnice o přechodu vztahuje na jakoukoli změnu v osobě zaměstnavatele (uskutečněnou na základě smlouvy, správního či legislativního aktu či rozhodnutí soudu – viz rozhodnutí SDEU ve věci *Allen*<sup>264</sup>). Výklad pojmu „*smluvní převod*“ musí vycházet z účelu směrnice o přechodu, k jehož zajištění byla přijata. Základním kritériem pro určení existence smluvního převodu ve smyslu směrnice o přechodu se stalo posouzení, zda došlo ke změně právnické či fyzické osoby, která je odpovědná za provoz podniku, na základě čehož má vůči zaměstnancům povinnosti zaměstnavatele, a to bez ohledu na to, zda došlo ke změně vlastníka podniku.<sup>265</sup> (viz také rozhodnutí SDEU ve věci *Bork International*.<sup>266</sup>)

Směrnice o přechodu se vztahuje na všechny převody, ať už realizované na základě smlouvy, správního nebo zákonného aktu či rozhodnutí soudu. Na druhou stranu se nevztahuje na změny zaměstnavatele způsobené smrtí původního zaměstnavatele, zestátněním nebo exekucí.<sup>267</sup>

V poslední době přibývá případů, kdy smluvní převod není omezen pouze na dva subjekty, nýbrž nastávají situace, kdy dochází ke smluvnímu převodu za účasti tří subjektů a kdy je dovozen smluvní převod mezi dvěma subjekty, ačkoli mezi sebou žádný vzájemný smluvní vztah tyto subjekty neměly (typické případy změny dodavatele).

Mezi případy smluvního převodu zahrnujeme např. případy, kdy určitý subjekt uzavře s jiným subjektem smlouvu o poskytování služeb, které si daný subjekt původně zajišťoval sám svými zaměstnanci, ale z nějakého důvodu je pro něj výhodnější, aby danou službu napříště pro něj zajišťoval jiný subjekt (*tzv. outsourcing*).

Dále se jedná o případy, kdy dochází k opačnému postupu, než je zmíněno výše, tj. určitá služba je poskytována určitému subjektu jiným subjektem a následně se příjemce

---

<sup>264</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Allen* ze dne 2. 12. 1999, C-234/98.

<sup>265</sup> KLÍMOVÁ, Hedvika. *Ochrana zaměstnance při převodu zaměstnavatele v právu Evropské unie*. Praha, 2015. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Petr Hůrka, s. 22.

<sup>266</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Bork International* ze dne 15. 6. 1988, C-101/87.

<sup>267</sup> ŠTEFKO, Martin. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudního dvora. Některé aspekty pracovního práva Evropských společenství*. Praha: Karolinum, 2005, s. 8.



služby rozhodne, že napříště si danou službu bude zajišťovat sám svými zaměstnanci, a s dosavadním poskytovatelem služby smlouvu ukončí (*tzv. insourcing*).

Případy, kdy do hry přicházejí tři subjekty (jak je naznačeno výše), spočívají v tom, že poskytování služeb určitému subjektu je zajišťováno jedním dodavatelem, který je s příjemcem služby ve smluvním vztahu, ovšem tento smluvní vztah je následně s dodavatelem ukončen a příjemce služby uzavře smlouvu o poskytování těchto nebo podobných služeb s novým dodavatelem. Pro aplikaci směrnice o přechodu a zachování práv zaměstnanců původního dodavatele není třeba, aby existoval přímý smluvní vztah mezi původním dodavatelem (převodcem) a novým dodavatelem (nabyvatelem). Jedná se o *tzv. second generation contracting* (změnu dodavatele služeb).

Instituty *outsourcing*, *insourcing* a změna dodavatele služeb jako případy smluvního převodu se souhrnně označují jako instituty **změny poskytování služeb** (*tzv. service provision change*) a jsou výslovně upraveny v legislativě Velké Británie v rámci ustanovení o přechodu implementující směrnici o přechodu (jak naznačeno např. v kapitole 2.1.3 *Hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu*), která dle názoru autorky mohou sloužit jako významné výkladové vodítko při posuzování složitějších případů převodu i mimo právní rámec Velké Británie.

#### **2.1.4.1. Převod v rámci úpadkového řízení**

Na tomto místě je vhodné uvést čl. 5 směrnice o přechodu, který stanoví, že se *směrnice nepoužije (pokud členské státy nestanoví jinak) na převod podniku, pokud je převodce předmětem konkurzního řízení nebo obdobného úpadkového řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a které probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci.* (naopak případy, které vedou k překlenutí krizové situace a nevedou k likvidaci podniku, vyloučeny z působnosti směrnice o přechodu nejsou).

V případě, že právní úprava členských států vztáhne aplikovatelnost směrnice o přechodu i na konkurzní (úpadkové) řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku, směrnice o přechodu stanoví další požadavky a možnosti realizace převodu (směrnice o přechodu např. odkazuje na situace uvedené ve směrnici 2008/94/ES<sup>268</sup> či možnost změny pracovních podmínek zaměstnanců, viz čl. 5 směrnice o přechodu). Dále je nutno poznamenat, že členské státy mají povinnost přijmout vhodná opatření s cílem zamezit zneužívání úpadkového řízení k tomu, aby zaměstnanci pozbyli práv vyplývajících ze směrnice o přechodu.

---

<sup>268</sup> *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. 10. 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (kodifikované znění).*

Ustanovení o vyloučení aplikovatelnosti směrnice o přechodu na zaměstnavatele, u kterého probíhá konkurzní (úpadkový) řízení s cílem likvidace majetku, byla do směrnice o přechodu vložena až novelizací.<sup>269</sup>

Do té doby SDEU řešil v mnoha soudních rozhodnutích otázku, zda se směrnice o přechodu vztahuje v konkrétních situacích na převod hospodářské jednotky, který se uskutečňuje při platební neschopnosti (insolvenci) zaměstnavatele, jako tomu bylo např. ve věci *Abels*.<sup>270</sup>

SDEU zde došel k závěru, že členské státy nejsou povinny směrnicí o přechodu aplikovat na případy, kdy k přechodu dojde v rámci **konkurzního (insolvenčního) řízení**. SDEU dovodil, že pro opačný závěr bylo vyžadováno výslovné ustanovení směrnice o přechodu, zahrnující insolvenční do okruhu své působnosti. Zdůvodněním byla velká rozdílnost právní úpravy insolvence v jednotlivých členských státech. Zatímco v některých státech je prodej podniku uskutečněný v rámci insolvenčního řízení považován za smluvní prodej (tedy případ, na nějž se směrnice o přechodu aplikuje), v jiných státech je výsledkem rozhodnutí orgánu veřejné moci. Soud vzal v úvahu specifika insolvenčního práva, jehož cílem je vyvážit rozdílné zájmy, zejména zájmy věřitelů. Druhou otázkou bylo, zda se směrnice o přechodu aplikuje na obdobné případy jako je povolený odklad plateb (*surseance van betaling*). Ačkoliv jde, obdobně jako u likvidačního řízení, o soudní řízení, míra soudního dohledu vykonávaného nad počátkem a průběhem řízení je výrazně omezená. Směrnice o přechodu se proto v případě převodu podniku v rámci takového řízení bude aplikovat. Ovšem, jak je uvedeno výše, členské státy mohou ve svých právních rádech rozšířit přechod práv a povinností i na případy insolvence.<sup>271</sup>

V následujících dvou případech se SDEU zabýval otázkou aplikace směrnice o přechodu v případě převodu u zaměstnavatele, který se nachází v **likvidaci**.

Ve věci *Dethier*<sup>272</sup> se SDEU zabýval použitím směrnice o přechodu na převod podniku, který se nachází v likvidaci prohlášené soudem a pokračuje v obchodování. Pan Jules Dassy byl zaměstnán ve společnosti Sovam. Následně došlo k likvidaci společnosti na základě rozhodnutí soudu (rozhodnutí o vstupu podniku do likvidace), který jmenoval likvidátora. Ten pana Dassyho propustil. Likvidátor smluvně a se souhlasem soudu majetek společnosti Sovam převedl na společnost Dethier. SDEU došel k závěru, že pokud je podnik

---

<sup>269</sup> Směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. 6. 1998, kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů.

<sup>270</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Abels* ze dne 7. 2. 1985, C-135/83.

<sup>271</sup> KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 47.

<sup>272</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Dethier* ze dne 12. 3. 1998, C-319/94.

předmětem správního nebo soudního řízení, rozhodným kritériem pro určení aplikace směrnice o přechodu je cíl daného řízení a forma řízení a zejména to, zda podnik zastavil svou činnost či v ní pokračuje. Důvody likvidačního řízení mohou být podobné jako v insolvenčním řízení, ne však nutně, neboť likvidační řízení se použije v případě ukončení činnosti podniku bez ohledu na důvod ukončení. Likvidátor, ač jmenován soudem, je orgánem společnosti, jehož úkolem je prodat majetek společnosti, naproti tomu insolvenční správce jako nezávislá strana zastupuje zájmy věřitelů. SDEU stanovil, že **jestliže během likvidace nařízené soudem podnik po převodu pokračuje v činnosti, zaměstnanci nemohou být zbaveni svých práv**, čili není důvod vyloučit aplikaci směrnice o přechodu.

Ve věci *Europièces*<sup>273</sup> SDEU řešil otázku přechodu práv a povinností v rámci dobrovolné likvidace. SDEU své předchozí rozhodnutí potvrdil. Pan Sanders byl zaměstnán u Europièces jako obchodní zástupce v kanceláři Erpent. Společnost se dostala do dobrovolné likvidace, v důsledku čehož byl jmenován likvidátor. Společnost Europièces převedla část jmění na jinou společnost, která následně nařídila panu Sandersovi, aby činil úkony, které vyžaduje společnost v likvidaci. SDEU poukázal na to, že směrnice o přechodu se neaplikuje na podniky v insolvenčním řízení. Vzhledem k tomu, že dobrovolná likvidace se od insolvenčního řízení odlišuje, je třeba aplikovatelnost posuzovat dle kritérií stanovených ve věci *Dethier*. Rozhodujícím faktorem je účel řízení a pokračování či zastavení činnosti podniku.

V rozhodnutí ve věci *Danmols Inventar*<sup>274</sup> zopakoval SDEU vyloučení aplikace směrnice o přechodu v situaci, kdy je podnik součástí majetkové podstaty úpadce.

SDEU uvedl, že v případě převodu podniku, který byl prohlášen za podnik v kritických obtížích se směrnice o přechodu aplikuje. Účelem takového prohlášení je umožnit podniku napravit svou ekonomickou a finanční situaci a především zachovat pracovní místa. Tento závěr SDEU souvisí s ustanovením čl. 5 odst. 3 směrnice o přechodu, který stanoví možnost za určitých podmínek (mj. dohoda se zástupci zaměstnanců) změnu pracovních podmínek zaměstnanců s cílem zachovat pracovní příležitosti zajištěním přežití podniku, pokud je převodce ve stavu vážné hospodářské krize.

Je třeba zdůraznit, že právní úprava v čl. 5 odst. 2 písm. b) a odst. 3 směrnice o přechodu, které připouštějí **možnost změnit pracovní podmínky** zaměstnanců v zájmu zachování jejich pracovních poměrů u zaměstnavatele, který je v insolvenční, je významným **projevem flexibility** v právní úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve směrnici o přechodu. Jedná se o dva případy, aniž by došlo k nezákonnému zkrácení práv

---

<sup>273</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Europièces* ze dne 12. 11. 1998, C-399/96.

<sup>274</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Danmols Inventar* ze dne 11. 7. 1985, C-105/84.

zaměstnanců vyplývajících z pracovního poměru a porušení jejich práva na ochranu garantovanou směrnicí o přechodu v případě převodu podniku. Jde o případ, kdy se nabyvatel nebo převodce dohodne se zástupci zaměstnanců na změně pracovních podmínek, pokud to stávající právní předpisy dovolují a převodce je ve stavu vážné hospodářské krize vymezené ve vnitrostátních právních předpisech, za podmínky, že tento stav prohlásí příslušný orgán veřejné moci a podléhá soudnímu dohledu. Dále je možná taková dohoda o změně pracovních podmínek, pokud členský stát aplikuje směrnicí o přechodu na převod v rámci úpadkového řízení podléhajícího dohledu orgánu veřejné moci.

#### **2.1.4.2. Změna poskytování služeb v rozhodování Soudního dvora Evropské unie**

V této kapitole si na rozhodnutích SDEU ukážeme časté situace smluvního převodu, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změně poskytovatele služeb, a to při nahrazení jednoho subjektu poskytujícího služby jiným subjektem odlišným od příjemce služby (změna dodavatele) a také při insourcingu či outsourcingu, které se považují za zvláštní formy změny poskytovatele služeb. Autorka považuje za nutné těmto případům věnovat zvýšenou pozornost, a to zejména proto, že posuzování podobných situací přináší v praxi největší problémy a také s ohledem na jejich vysokou četnost a závažnost.

Z hlediska principů pro posuzování, zda v daném případě změna dodavatele má za následek aplikaci směrnice o přechodu, a tedy přechod práv a povinností, je významné rozhodnutí SDEU ve věci *Abler (Sodexho)*.<sup>275</sup>

V daném případě byl pan Abler zaměstnán jako pomocná síla v kuchyni u společnosti Sanrest, která poskytovala cateringové služby v nemocnici. Pan Abler byl následně propuštěn ze zaměstnání poté, co byla Sanrestu nemocnicí vypovězena smlouva o poskytování cateringových služeb a tyto služby začala nemocnici poskytovat společnost Sodexho, s kterou nemocnice uzavřela smlouvu jako s vítězem výběrového řízení na poskytování cateringových služeb. Pan Abler následně spolu s dalšími propuštěnými zaměstnanci žaloval společnost Sodexho s tím, že jeho pracovní poměr nekončí, ale pokračuje se společností Sodexho, na kterou přešla práva a povinnosti původního zaměstnavatele.

Společnost Sodexho namítala, že nedošlo k převodu podniku, protože nedošlo k převzetí ani jednoho zaměstnance společnosti Sanrest. Zároveň neexistoval žádný smluvní vztah mezi oběma společnostmi.

---

<sup>275</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Abler (Sodexho)* ze dne 20. 11. 2003, C-340/01.

V první instanci národní soud zamítl žalobu pana Ablera s tím, že v daném případě nešlo o převod stabilní hospodářské jednotky spočívající v organizovaném uskupení osob a majetku zajišťujícím výkon určité hospodářské činnosti, které sleduje naplnění určitých specifických cílů. Skutečnost, že služby poskytované oběma společnostmi byly obdobné, není dostačující. Národní soud dále uvedl, že společnost Sodexho pouze převzala provozování cateringové činnosti od společnosti Sanrest. K převodu podniku nedošlo, neboť nedošlo k převodu managementu, organizace práce, kuchařských receptů, návodů, stravovacích pokynů, ani zákazníků.

Soud vyšší instance zaujal opačný názor. Rozhodující je nikoli druh převodu podniku, nýbrž skutečnost, že došlo ke změně osoby odpovědné za osud podniku. Podle něj došlo k převodu podniku, neboť došlo k převodu hospodářské jednotky, která si zachovala svoji totožnost a byla charakterizována výkonem určité činnosti, existujícím majetkem a poskytnutými prostory a vybavením pro výkon dané činnosti. Převod zaměstnanců je pouze důsledkem, nikoli předpokladem k tomu, aby nastal převod podniku.

Společnost Sodexho se následně obrátila k vyššímu soudu Oberster Gerichtshof s právní otázkou, a sice že od společnosti Sunrest nepřevzala žádný hmotný nebo nehmotný majetek jako např. zásoby, recepty, stravovací pokyny, návody, účetní data nebo záznamy, ani pracovní sílu. Dle společnosti Sodexho pouhé převzetí prostor a zařízení od předchozího dodavatele neznamena převod pracovní organizované jednotky pro účely převodu podniku.

Oberster Gerichtshof následně zastavil řízení a obrátil se na SDEU s předběžnou otázkou, zda nastal převod části podniku ve smyslu směrnice o přechodu, kdy nemocnice, jejíž pacienti a zaměstnanci původně zásobovala jídlem a nápoji určitá cateringová společnost za určitou denní sazbu cen za stravování a zároveň pro tyto účely tomuto dodavateli poskytovala vodu a energie, jakož i prostory (nemocniční kuchyň), společně s nutným vybavením (základní hmotný majetek), umožnila, po oznámení ukončení smlouvy o zajišťování cateringových služeb s původním dodavatelem, tyto položky a majetek užívat novým dodavatelem, s kterým uzavřela smlouvu, aniž by zároveň došlo k převodu majetku a prostředků na tohoto nového dodavatele, jako jsou zásoby, recepty, stravovací pokyny, návody, účetní data nebo záznamy, či pracovní síla opatřených a vytvořených původním dodavatelem.

**SDEU ve svém rozhodnutí zopakoval, že pro existenci převodu podniku je rozhodující, zda si předmětná hospodářská jednotka zachovává svoji totožnost a jejíž činnost není omezena pouze na výkon určité zakázky. SDEU zdůraznil, že v určitých oblastech ekonomiky, kde podnik zcela spočívá na pracovní síle zaměstnanců, je takový**

**podnik tvořen skupinou zaměstnanců spojených trvalým společným výkonem určitých činností. V takovém případě si hospodářská jednotka zachovává svoji totožnost, pokud nový dodavatel nejen pokračuje v činnosti původního dodavatele, ale zároveň převezme podstatnou část pracovních sil, ve smyslu jejich počtu a znalostí (odbornosti), určených k plnění určitých specifických úkolů.**

Pro posouzení, zda byly splněny podmínky pro převod organizované hospodářské jednotky, je nutné zvážit všechny okolnosti charakterizující daný převod, zejména druh podniku nebo závodu, zda došlo k převodu hmotných statků jako budov a movitých věcí, hodnotu nehmotných statků v den převodu, zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců, zda došlo k převzetí zákazníků, stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a doba, po kterou byly dané činnosti přerušeny (*tzv. Spijkers kriteria*). Tato kriteria by měla být národními soudy posuzována ve vzájemné souvislosti, nikoli izolovaně. Stupeň důležitosti přiřkládané jednotlivým kritériím se bude lišit v závislosti na vykonávané činnosti nebo provozních metodách daného podniku.

**Catering nemůže být považován za činnost založenou na pracovní síle, protože k jeho výkonu je zapotřebí také značné množství vybavení a nástrojů. V daném případě hmotný majetek nutný k vykonávání této činnosti, jako prostory, voda, energie a vybavení (např. spotřebiče, nástroje nutné pro přípravu jídel a myčky nádobí) byl převzat novým dodavatelem (byl převeden na nového dodavatele).** Definujícím faktorem předmětné cateringové činnosti je příprava jídel v nemocniční kuchyni, a tedy převzetí zmíněného hmotného majetku. Převod prostor a vybavení poskytnutých nemocnicí, které jsou nutné k přípravě a distribuci jídel nemocničním pacientům a personálu, je v daném případě nezbytný k tomu, aby se jednalo o převod hospodářské jednotky. Je navíc zřejmé, že nový dodavatel převzal značnou část zákazníků původního dodavatele.

Z výše uvedeného vyplývá, že nepřevzetí značné části zaměstnanců novým dodavatelem od původního dodavatele v oblasti cateringu neznamená vyloučení převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji totožnost ve smyslu směrnice o přechodu. Catering je činnost založená zejména na vybavení a nástrojích. Jakýkoli jiný závěr by byl proti základnímu smyslu směrnice o přechodu, a sice zajistit pokračování pracovních poměrů zaměstnanců původního dodavatele.

K otázce smluvního vztahu mezi původním a novým dodavatelem SDEU uvádí, že pro aplikaci směrnice o přechodu a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů není potřeba žádný přímý smluvní vztah mezi těmito dvěma subjekty, k převodu může dojít prostřednictvím třetí strany, např. osoby poskytující kapitál. Nezáleží rovněž na tom, zda

dojde ke změně vlastnických práv k předmětnému hmotnému majetku či kdo je vlastníkem, zda původní dodavatel či zadavatel zakázky.

SDEU po posouzení všech okolností případu dospěl k závěru, že v daném případě došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle směrnice o přechodu, kdy nemocnice jako zadavatel měla uzavřenou smlouvu o zajišťování cateringových služeb s jedním dodavatelem, tuto smlouvu následně vypověděla a uzavřela smlouvu na dodávku stejných služeb s jiným dodavatelem, který používal podstatnou část hmotného majetku zpřístupněnou za tím účelem nemocnicí jako zadavatelem a dříve používanou původním dodavatelem, a to i přesto, že nový dodavatel odmítl převzít zaměstnance původního dodavatele.

Dalším důležitým rozhodnutím SDEU, kdy došlo ke změně dodavatele a kde významnou roli hrál také subdodavatel, bylo rozhodnutí SDEU ve věci *Temco*.<sup>276</sup>

V tomto případě objednatel, společnost Volkswagen, svěřila společnosti BMV čištění prostor, a to od května 1993 do prosince 1994, kdy byla smlouva ukončena. Společnost BMV pověřila výkonem této činnosti svého subdodavatele, společnost GMC. Od prosince 1994 společnost Volkswagen uzavřela smlouvu se společností Temco na výkon stejných činností.

Následně společnost GMC propustila všechny zaměstnance, kromě čtyř, kteří byli chráněni kolektivní smlouvou. V souladu s touto kolektivní smlouvou zároveň společnost Temco jako nový dodavatel převzala část zaměstnanců společnosti GMC, která předtím prováděla čištění prostor u objednatele. Společnost GMC se následně chtěla zbavit uvedených čtyř chráněných zaměstnanců a tvrdila, že v souladu s kolektivní smlouvou byli automaticky přesunuti ke společnosti Temco, která převzala úklid ve společnosti Volkswagen, a přestala jim platit mzdu. Tito čtyři zaměstnanci podali žalobu proti společnostem GMC, BMV a Temco k Tribunal du travail v Bruselu, který ovšem potvrdil názor společnosti GMC o automatickém přesunu zaměstnanců ke společnosti Temco. Společnost Temco se proti takovému rozhodnutí odvolala ke Cour du travail v Bruselu, který zastavil řízení a obrátil se k SDEU s předběžnými otázkami týkajícími se zejména toho, že společnost GMC byla pouze subdodavatel společnosti BMV, která měla uzavřenou smlouvu na čištění prostor před tím, než byla tato smlouva uzavřena se společností Temco, a tudíž neexistoval žádný smluvní vztah mezi společností GMC a Volkswagen. Zároveň společnost GMC i po ukončení předmětné smlouvy pokračovala v existenci.

Národní soud se ptal, zda se směrnice o přechodu uplatní na případ, kdy se objednatel dohodne s jednou společností X na čištění prostor, přičemž tato společnost X pověří výkonem

---

<sup>276</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Temco* ze dne 24. 1. 2002, C-51/00.

této činnosti jinou společností (subdodavatele Y). Následně objednatel ukončí smlouvu s touto společností X a uzavře novou smlouvu na výkon stejné činnosti se společností Z. Mezi první společností X nebo subdodavatelem Y a druhou společností Z (novým dodavatelem) nedojde k žádnému převodu hmotných či nehmotných složek a subdodavatel Y propustí většinu svých zaměstnanců, ale pokračuje ve své existenci a plní předmět své činnosti, a zároveň druhá společnost Z převezme, na základě kolektivní smlouvy, část zaměstnanců propuštěných subdodavatelem Y.

SDEU posuzoval předmět převodu podniku a smluvní podstatu převodu podniku. Opět zdůraznil nutnost převodu stabilní hospodářské jednotky zachovávající si svoji totožnost. Pouhé převzetí části zaměstnanců není dostačující pro to, aby se jednalo o převod podniku, zvláště když je takové převzetí vyžadováno oborovou kolektivní smlouvou. Ovšem v určitých oborech lidské činnosti skupina zaměstnanců určená k výkonu určité trvalé činnosti může vytvářet hospodářskou jednotku, aniž by bylo k takové činnosti potřeba nějakého hmotného či nehmotného majetku. Totožnost hospodářské jednotky je potom zachována při převodu organizované skupiny zaměstnanců určených k předmětné převáděné činnosti. Převod podniku v daném případě není závislý na převodu hmotného či nehmotného majetku. V daném případě je rozhodující, že společnost Temco převzala podstatnou část zaměstnanců subdodavatele, společnosti GMC, ve smyslu jejich počtu a znalostí, určených subdodavatelem k výkonu předmětných činností. Účel kolektivní smlouvy je totiž totožný s účelem směrnice o přechodu, totiž zachovat práva zaměstnanců v případě převodu činnosti na jiného dodavatele, jako je tomu v předmětném případě.

Podobně skutečnost, že zaměstnance subdodavatel propustil pouze několik dní před tím, než byli tito opět zaměstnáni novým dodavatelem, což znamená jejich propuštění v důsledku převodu, nemůže způsobit, aby tito zaměstnanci byli zbaveni práva na zachování jejich zaměstnaneckého poměru u nového dodavatele. V těchto případech se takové zaměstnanecké poměry posuzují jako trvající v době převodu. Pro posouzení, zda byli zaměstnanci propuštěni čistě v důsledku převodu podniku, je nutné vzít v úvahu objektivní okolnosti, za kterých k propuštění došlo, např. že k tomu došlo časově blízko datu převodu podniku a že předmětní zaměstnanci byli znovu zaměstnáni novým dodavatelem. Zaměstnanci společnosti GMC musejí být tudíž považováni za její zaměstnance až do doby, kdy byli převzati společností Temco.

Podle směrnice o přechodu se převod může týkat pouze části podniku. Tedy skutečnost, že společnost existuje nadále i poté, co část jejích aktivit a zaměstnanců převezme jiná společnost, může znamenat aplikaci směrnice o přechodu. Tím spíše se směrnice o



přechodu bude aplikovat na daný případ, kdy, ačkoli společnost GMC pokračovala ve své existenci i po skončení smlouvy mezi společnostmi Volkswagen a BMV, její jediný předmět činnosti byl převzat společností Temco, a tudíž došlo k převodu podniku (jeho části).

Co se týče smluvní podstaty převodu podniku, SDEU uvedl, že absence smluvního vztahu mezi převodcem a nabyvatelem nemůže vyloučit převod podniku ve smyslu směrnice o přechodu. Převod se může uskutečnit dvěma postupnými smlouvami uzavřenými převodcem a nabyvatelem se stejným subjektem. Skutečnost, že převádějící společnost (GMC) není ta, která uzavřela původní smlouvu s objednatelem (Volkswagen), ale že je pouze subdodavatelem původního dodavatele (BMV), nemá vliv na koncept právního převodu, protože pro převod podniku je rozhodující, že tento převod je součástí sítě smluvních vztahů, i když jsou tyto smluvní vztahy nepřímé. V daném případě vztah společnosti GMC se společností Volkswagen je smluvní povahy ve smyslu směrnice o přechodu, protože společnost BMV, mající smlouvu se společností Volkswagen, svěřila výkon činností, které jsou předmětem této smlouvy, společnosti GMC subdodavatelskou smlouvou. Tyto subdodavatelské smlouvy vytvářejí přímé vztahy mezi objednatelem a subdodavatelem, které mohou být právní, jako v případě přímých plateb, a které jsou v každém případě praktického charakteru, jako v případě monitorování a každodenní kontroly vykonávané práce.

Závěrem je nutné říci, že směrnice o přechodu se v daném případě bude aplikovat. **Podstatné je, že novým dodavatelem došlo k převzetí podstatné části zaměstnanců subdodavatele, kteří byli subdodavatelem původně přiděleni k plnění závazku vyplývajícího z předmětné smlouvy. Hospodářská jednotka je v daném případě tvořena skupinou zaměstnanců určených k výkonu převáděné činnosti.** Totožnost hospodářské jednotky je v daném případě při převzetí podstatné části takových zaměstnanců zachována. K případům, kde podnik zcela spočívá na pracovní síle zaměstnanců, viz také výklad SDEU k rozhodnutí SDEU ve věci *Abler (Sodexho)*<sup>277</sup> uvedenému výše.

O úklidovou činnost, jako v předchozím případě, se jedná i v případě *CLECE*.<sup>278</sup> Zde se ovšem jedná o tzv. *insourcing*, kdy příjemce služby se rozhodne nadále si danou službu zajišťovat sám svými zaměstnanci a nikoli jiným externím subjektem.

CLECE, podnik poskytující úklidové služby, uzavřel v květnu 2003 s Ayuntamiento de Cobisa smlouvu, jejímž předmětem byl úklid obecních škol a prostor, přičemž nebylo zjištěno, že by poskytování dotčených služeb vyžadovalo použití zvláštních pracovních nástrojů. Na základě této smlouvy pracovala paní Valor od března 2004 pro společnost

---

<sup>277</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Abler (Sodexho)* ze dne 20. 11. 2003, C-340/01.

<sup>278</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *CLECE* ze dne 20. 1. 2011, C-463/09.

CLECE jako uklízečka. Smlouva byla ke konci roku 2007 vypovězena a na začátku roku 2008 CLECE oznámila paní Valor, že od ledna 2008 náleží k zaměstnancům Ayuntamiento de Cobisa, neboť ta nadále zajišťuje úklid dotčených prostor. Podle společnosti CLECE totiž na základě kolektivní smlouvy pro úklidové služby v budovách a prostorách provincie Toledo převzala Ayuntamiento de Cobisa veškerá práva a povinnosti této společnosti týkající se pracovního poměru paní Valor. Paní Valor se dostavila do prostor Ayuntamiento de Cobisa, ale nebylo jí umožněno tam pracovat, ani společnost CLECE dotčenou nepřevzala na žádné jiné pracovní místo. Ayuntamiento de Cobisa ovšem v lednu 2008 přijala pět zaměstnankyň na úklid svých prostor. Paní Valor následně podala žalobu k Juzgado de lo Social v Toledu proti společnosti CLECE a Ayuntamiento de Cobisa na určení protiprávnosti jejího propuštění.

Tento národní soud v Toledu rozhodl, že se kolektivní smlouva v daném případě neuplatní, společnost CLECE dotčenou propustila protiprávně a uložil společnosti CLECE, aby dotčenou zaměstnala znovu za podmínek, které platily před jejím propuštěním, nebo aby jí poskytla odškodnění.

V návaznosti na rozhodnutí tohoto soudu podala společnost CLECE proti uvedenému rozsudku opravný prostředek k Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. Tento soud přerušil řízení a položil SDEU předběžnou otázku, zda případ spadá do působnosti směrnice o přechodu, kdy úklidovou činnost v různých prostorách obce, kterou dříve vykonával pověřený úklidový podnik na základě smlouvy s obcí, obec provádí opět sama prostřednictvím svých zaměstnanců nebo ji převezme a za tímto účelem zaměstná nové zaměstnance.

SDEU v dané věci rozhodl, že úklidovou činnost, o níž se v dané věci jedná, lze považovat za činnost spočívající především na pracovní síle a kolektiv zaměstnanců, který trvale spojuje společná úklidová činnost, tedy může při neexistenci dalších výrobních prostředků odpovídat hospodářské jednotce. Nicméně je ještě třeba, aby po provedení dotčené operace zůstala zachována totožnost této hospodářské jednotky.

Obec ovšem za účelem provádění úklidových činností ve svých školách a prostorách, které byly dříve svěřeny společnosti CLECE, přijala nové zaměstnance a nepřevzala pracovníky, kteří předtím vykonávali tyto činnosti pro společnost CLECE, ani žádný hmotný či nehmotný majetek tohoto podniku. Za těchto podmínek je jediným prvkem spojujícím činnosti vykonávané společností CLECE a činnosti převzaté obcí předmět dotčené činnosti, a to úklid prostor. Pouhá skutečnost, že činnost vykonávaná společností CLECE a činnost vykonávaná obcí jsou obdobné nebo totožné, neumožňuje dospět k závěru, že byla zachována

totožnost hospodářské jednotky. Jednotku totiž nelze chápat pouze jako činnost, kterou je pověřena. Její totožnost vyplývá z vícera neoddělitelných prvků, jako jsou její zaměstnanci, vedoucí pracovníci, organizace práce, provozní metody a případně prostředky, kterými disponuje. V konkrétním případě platí, že totožnost takové hospodářské jednotky, která spočívá především na pracovní síle, nemůže být zachována, jestliže podstatná část jejích zaměstnanců není údajným nabyvatelem převzata. Pouhé převzetí úklidových činností nemůže samo o sobě ukazovat na existenci převodu ve smyslu směrnice o přechodu.

Směrnice o přechodu se nevztahuje na případ, kdy se obec, která svěřila úklid svých prostor soukromému subjektu, rozhodne ukončit smlouvu s tímto subjektem a provádět úklidovou činnost v uvedených prostorách sama, přičemž za tímto účelem přijme nové zaměstnance. **V konkrétním případě totiž nedošlo k převodu hospodářské jednotky, která v předmětném případě spočívala na pracovní síle, neboť obec nepřevzala podstatnou část této pracovní síly subjektu, který pro ni úklidové práce zajišťoval. Pro převod hospodářské jednotky a zachování její totožnosti nestačí pouhá podobnost či shodnost prováděných činností před ukončením smlouvy a poté.**

Podobnou situaci jako v případě *CLECE* SDEU předtím řešil v případě *Vidal*.<sup>279</sup> Příjemce služby se v těchto případech rozhodne nadále si danou službu zajišťovat sám svými zaměstnanci a nikoli jiným subjektem (*tzv. insourcing*).

Je nutné zopakovat, že směrnice o přechodu se vztahuje na případ, kdy podnik, který si objednal od dalšího podniku úklid svých prostor, se rozhodne smlouvu s tímto podnikatelem vypovědět a v budoucnu sám zajišťovat provádění těchto prací, pokud současně dojde k převodu hospodářské jednotky mezi oběma podniky. Pod pojmem „hospodářská jednotka“ je nutno rozumět organizovanou skupinu osob a majetku, která umožňuje výkon určité hospodářské činnosti a sleduje naplnění pro ni specifických cílů. Pouhá skutečnost, že úklidové práce prováděné prvním podnikem a úklidové práce prováděné následně podnikem, kterému uklízené prostory náleží, byly podobné, neospravedlňuje závěr, že se jedná o převod hospodářské jednotky.

V případě *Nurten Güney-Görres*<sup>280</sup> šlo o změnu dodavatele v souvislosti se zadáváním veřejných zakázek. Paní Nurten Güney-Görres a G. Demir byly zaměstnány společností Securicor na dobu neurčitou jako bezpečnostní agentky přidělené ke kontrole cestujících a jejich zavazadel na letišti v Düsseldorfu. Podle smlouvy uzavřené v dubnu 2000 se Spolkovou republikou Německo, zastoupenou Bundesministerium des Inneren (spolkové ministerstvo vnitra, dále jen „BMI“), byla Aviation Defence International Germany Ltd

<sup>279</sup> Rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *Vidal* ze dne 10. 12. 1998, C-127/96, C-229/96 a C-74/97.

<sup>280</sup> Rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *Nurten Güney-Görres* ze dne 15. 12. 2005, C-232/04 a C-233/04.

pověřena kontrolou cestujících a jejich zavazadel na letišti v Düsseldorfu v souladu se zákonem o letecké dopravě (Luftverkehrsgesetz). Securicor převzala plnění této smlouvy, jejíž platnost skončila ke konci roku 2003. Podle ustanovení uvedené smlouvy poskytoval stát společnosti Securicor vybavení letecké bezpečnosti nezbytné k provádění kontrol cestujících, přičemž toto vybavení obsahovalo zejména rámové detektory, pojízdný koberec vybavený systémem automatické prohlídky rentgenovými paprsky (zařízení pro kontrolu zavazadel a prosvěcovací přístroje), ruční detektory, jakož i detektory výbušnin. Securicor zaměstnávala 306 zaměstnanců, z nichž bylo 295 přiděleno výhradně ke kontrole cestujících. Tito zaměstnanci měli zvláštní odbornou průpravu a byli umístěni pod vedení příslušné služby Bundesgrenzschutz (spolková policie pro ochranu hranic) při provádění kontroly cestujících.

V červnu 2003 sdělilo BMI společnosti Securicor, že smluvní vztahy vyplývající ze zakázky zadané za účelem kontroly cestujících na letišti v Düsseldorfu nebudou prodlouženy po 31. prosinci téhož roku. Zakázka byla zadána společnosti Kötter. Společnost Kötter na žádost Securicor prohlásila, že nemá zájem o převod závodu a zároveň že má v úmyslu převzít zaměstnance této posledně zmíněné společnosti pouze ve velice omezeném rozsahu.

Securicor s účinností od konce roku 2003 vypověděla pracovní smlouvy, které ji zavazovaly vůči N. Güney-Görres a G. Demir a vůči všem ostatním zaměstnancům zaměstnaným v rámci zakázky zadané státem.

Od počátku roku 2004 zajišťovala Kötter na základě smlouvy uzavřené se státem kontrolu cestujících pohybujících se na uvedeném letišti a jejich zavazadel. Předmět smlouvy byl v podstatě totožný s předmětem zakázky uzavřené se Securicor. Kötter používala taktéž vybavení letecké bezpečnosti náležící německému státu. Kötter převzala téhož dne 167 zaměstnanců, které dříve zaměstnávala Securicor, avšak N. Güney-Görres a G. Demir nebyly mezi nimi zahrnuty.

Spory se týkaly otázky, zda vypovězení dotčených pracovních smluv společností Securicor ukončilo pracovní poměry mezi žalobkyněmi (paní N. Güney-Görres a G. Demir) a Securicor nebo mezi žalobkyněmi a Kötter, nebo zda naopak pracovní poměry byly vzhledem k tomu, že toto vypovězení smluv spadá do rámce převodu podniku upraveného směrnicí o přechodu, převedeny na Kötter prostřednictvím převodu podniku ve smyslu směrnice o přechodu.

Národní soud se domníval, že výsledek sporů závisí na výkladu pojmu „převod podniku“ ve smyslu směrnice o přechodu. Uvedl, že podle judikatury SDEU představuje existence převodu provozních prostředků na úspěšného uchazeče o veřejnou zakázku jednu z okolností charakterizujících převod závodu. Zároveň si kladl otázku, zda právo Společenství

umožňuje podmínit existenci převodu provozních prostředků jejich použitím v rámci vlastního hospodářského využití. Měl za to, že je rozhodující otázka, zda byl uskutečněn převod ze strany společnosti Securicor na společnost Kötter vybavení letecké bezpečnosti představujícího provozní prostředky, zejména rámových detektorů, pojízdného koberece vybaveného systémem automatické prohlídky rentgenovými paprsky, ručních detektorů, jakož i detektorů výbušnin. Domníval se, že toto vybavení nebylo předmětem vlastního hospodářského využití, neboť jeho údržba příslušela státu, zadavateli, který musel také nést náklady. Dotyční úspěšní uchazeči o veřejnou zakázku neměli navíc žádnou možnost používat toto vybavení pro vlastní účely. Nemohli z něj získat ani dodatečnou hospodářskou výhodu, ani určovat povahu či rozsah využití daného vybavení. Zadávací dokumentace kromě toho stanovila povinnost toto vybavení používat.

Za těchto podmínek se národní soud rozhodl přerušit řízení a položit SDEU předběžné otázky. *První otázka* spočívala v tom, zda je při přezkumu existence převodu závodu podle směrnice o přechodu v případě nového zadání zakázky konstatování převodu provozních prostředků ze strany původního úspěšného uchazeče o veřejnou zakázku na nového úspěšného uchazeče o veřejnou zakázku podmíněno tím, že jsou tyto prostředky přenechány posledně uvedenému pro účely vlastního hospodářského využití. Pokud by SDEU odpověděl na výše uvedené kladně, národní soud se ptal (*druhá otázka*), zda je přiřazení provozních prostředků k vlastnímu hospodářskému využití vyloučeno tehdy, když zadavatel poskytne provozní prostředky úspěšnému uchazeči o veřejnou zakázku k pouhému užívání a údržbu, včetně s ní spojených nákladů, zajišťuje sám. Dále (*třetí otázka*) zda se jedná o vlastní hospodářské využití úspěšným uchazečem, používá-li v rámci kontroly cestujících na letišti rámové detektory, ruční detektory a prosvětlovací zařízení poskytnuté zadavatelem. Národní soud tedy požadoval, aby SDEU vymezil rozsah pojmu „vlastní hospodářské využití“.

Cílem otázek je vymezit podmínky, za nichž je možné se domnívat, že je splněna jedna ze skutečností, ke kterým je třeba přihlédnout, a sice skutečnost týkající se převodu provozních prostředků.

Podle společnosti Securicor je kritérium převzetí hlavních provozních hmotných prostředků splněno, jestliže nový provozovatel tyto prostředky používá. Skutečnost, zda je používá v rámci vlastních dispozičních pravomocí, nebo podle pokynů zadavatele, není relevantní. Naopak německá vláda a společnost Kötter uplatňovaly, že rozhodujícím kritériem pro určení existence převodu provozních prostředků spočívá ve skutečnosti, že tyto prostředky byly přenechány novému provozovateli pro účely vlastního hospodářského využití, to znamená, že, že nový provozovatel je používá v rámci vlastních dispozičních

pravomocí a výpočtu vlastních nákladů za účelem získání dodatečné hospodářské výhody. Evropská komise zdůraznila, že otázka výkladu pojmu „převod provozních prostředků“ nemůže být posuzována odděleně od ostatních kritérií, které je třeba zkoumat při přezkumu existence převodu podniku. Zároveň Evropská komise měla za to, že omezování přičitatelnosti provozních prostředků závodu v tom smyslu, že je možná pouze za podmínky, že jsou provozní prostředky poskytnuty oprávněnému za účelem vlastního hospodářského využití, není v souladu se směrnicí o přechodu.

SDEU učinil závěr, že při přezkumu existence převodu závodu v případě nového zadání zakázky a v rámci celkového posouzení **nepředstavuje konstatování převodu provozních prostředků za účelem vlastního hospodářského využití podmínku nezbytnou pro konstatování převodu těchto prostředků ze strany původního dodavatele na nového dodavatele veřejné zakázky.** Nelze v takovém případě vyloučit existenci převodu podniku ve smyslu směrnice o přechodu.

V případě *Hidalgo*<sup>281</sup> SDEU judikoval, že směrnice o přechodu se vztahuje také na případy, kdy správní orgán, který smluvně sjednal zajištění poskytování pečovatelských služeb pro potřebné s určitým dodavatelem a přidělil zakázku na hlídání svých prostor tomuto dodavateli, se rozhodl po uplynutí doby platnosti smluv nebo po jejich výpovědi, které měl s tímto dodavatelem, sjednat poskytování služeb s jiným dodavatelem a také mu přidělit zakázku na dohled. Toto však platí pouze v případě, že došlo současně k převodu hospodářské jednotky mezi oběma dodavateli, nestačí pouhá podobnost činností původního a nového dodavatele.

Jedním z prvních případů, kdy SDEU řešil převod podniku při změně dodavatele, byl případ *Daddy's Dance Hall*.<sup>282</sup>

Pan Tellerup byl zaměstnán jako manažer v restauraci společností Irma Catering, která měla v nepřevoditelném nájmu restaurace a bary patřící do vlastnictví společnosti Palads Teatret. Nájem byl následně vypovězen a Irma Catering v lednu 1983 propustila své zaměstnance, včetně pan Tellerupa. Společnost Irma Catering pokračovala v předmětné činnosti do února 1983. Od tohoto data byla uzavřena nová nájemní smlouva mezi Palads Teatret a Daddy's Dance Hall. Posledně jmenovaná společnost ihned znovu zaměstnala zaměstnance původního nájemce, včetně pana Tellerupa, s tím, že budou konat stejnou práci jako předtím. V nové manažerské smlouvě uzavřené s panem Tellerupem bylo ovšem stanoveno, že jeho odměna, kterou původně dostával ve formě provize, bude mít nadále formu fixní mzdy. Na žádost pana Tellerupa strany souhlasily se zkušební dobou v trvání tří

<sup>281</sup> Rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *Hidalgo* ze dne 10. 12. 1998, C-173/96 a C-247/96.

<sup>282</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Daddy's Dance Hall* ze dne 10. 2. 1988, C-324/86.

měsíců, během níž kterákoli ze stran mohla pracovní smlouvu vypovědět ve 14denní výpovědní lhůtě. Na základě tohoto ujednání byl pan Tellerup propuštěn v dubnu 1983. Národní soud se zabýval touto výpovědní lhůtou a v této souvislosti položil SDEU dvě předběžné otázky.

*První otázka* zněla, zda se směrnice o přechodu použije na případ, kdy došlo k ukončení nepřevoditelného nájmu podniku a zároveň, bez přerušení provozu podniku, vlastník pronajal podnik novému nájemci, který koupil skladové zásoby původního nájemce a znovu přijal jeho zaměstnance, kterým byla předtím dána výpověď ke dni skončení původního nájmu podniku.

*Ke druhé otázce* národního soudu viz kapitolu 2.2.1 *Zachování práv zaměstnanců a ochrana před podstatnou změnou pracovních podmínek*.

SDEU na první otázku odpověděl kladně, a sice že **pokud nájemce (původní dodavatel) ukončí nájem podniku a přestane být k tomu datu zaměstnavatelem a třetí strana (nový dodavatel) se stane zaměstnavatelem v rámci nového nájmu podniku, který uzavře s vlastníkem podniku, spadá tato výsledná operace pod právní úpravu směrnice o přechodu. Skutečnost, že v tomto případě se převod uskutečnil ve dvou fázích, kde podnik byl nejprve převeden z původního nájemce na vlastníka, který podnik posléze převedl na nového nájemce, nezabraňuje aplikaci směrnice o přechodu v případě, že předmětná hospodářská jednotka si zachovala svoji totožnost. To bude zejména v případě, kdy provoz podniku zůstane zachován bez přerušení i po převodu na nového nájemce, se stejným personálem, který byl u původního nájemce před převodem podniku.**

Směrnice o přechodu je aplikována v případě přímého převodu podniku z jednoho nájemce na druhého, musí tedy být aplikována i v případě nepřímého převodu, jako v předmětném případě. Zaměstnanci jsou v obou případech ve stejném postavení a měla by jim být poskytnuta stejná ochrana. Jak již SDEU dříve judikoval, směrnice o přechodu se použije v případě smluvního převodu nebo sloučení, pokud dojde ke změně fyzické nebo právnické osoby odpovědné za provozování podniku, která v důsledku toho vstoupí do práv a povinností zaměstnavatele daného podniku, bez ohledu na to, zda došlo převodu vlastnických práv k podniku.

Případ tzv. outsourcingu SDEU řešil v rozhodnutí ve věci **Rask**.<sup>283</sup> V tomto případě společnost Philips najala společnost ISS k provozování čtyř podnikových kantýn, které dosud Philips provozovala sama prostřednictvím svých zaměstnanců.

---

<sup>283</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Rask* ze dne 12. 11. 1992, C-209/91.

V dohodě uzavřené mezi oběma společnostmi bylo stanoveno, že ISS převezme veškerou odpovědnost za provozování kantýn, včetně plánování jídelních lístků, prodeje, přípravy jídel, dohledu a administrativy, nabírání a odborné přípravy zaměstnanců. ISS také souhlasilo s převzetím stálého personálu kantýn při zachování stejných podmínek, zejména mzdových podmínek a seniority. Philips také souhlasil s tím, že bude ISS platit fixní měsíční finanční částku k pokrytí všech běžných provozních nákladů, jako např. odměn, pojištění, nákladů na pracovní oděvy, provoz, dohled a správu, nákladů na nádobí, čisticí prostředky atd. Zároveň Philips zpřístupnil ISS výrobní prostory, nezbytné vybavení, elektřinu atd. Bylo také zachováno zařízení prostor a vybavení.

Spory vyvstaly z opatření učiněných jednostranně ISS spočívajících ve změně dne v měsíci, ve kterém měla být převzatým zaměstnancům vyplácena mzda, a to z posledního čtvrtka v měsíci na poslední pracovní den v měsíci, a dále v položkách tvořících mzdu, ačkoli celková částka mzdy zůstala zachována.

Paní Rask, jedna ze zaměstnankyň, kterých se mzdová opatření týkala, trvala na vyplácení mzdy poslední čtvrtek v měsíci, jako bylo dříve v podniku zvykem, a zároveň požadovala, spolu s paní Christensen, vyplácení různých příspěvků, které dříve Philips zaměstnancům vyplácel. ISS neakceptovalo tyto požadavky a paní Rask, která odmítla pracovat za nových podmínek, propustilo z pracovního poměru. ISS argumentovalo tím, že dohoda s Philips neznamena přechod podniku ve smyslu směrnice o přechodu, a tudíž ISS nebylo povinno zachovat identické mzdové a jiné podmínky zaměstnanců, které převzalo od Philips.

Národní soud v Kodani, ke kterému paní Rask a Christensen podaly žalobu, se obrátil s předběžnými otázkami na SDEU ohledně výkladu směrnice o přechodu. Ptal se (*první otázka*), zda se směrnice o přechodu použije v případě, kdy podnik A uzavřel smlouvu o provozování kantýny v podniku B, kdy (i) podnik A se zavázal, že za fixní měsíční finanční částku bude pokrývat všechny běžné provozní náklady, (ii) podnik B zpřístupnil podniku A bez poplatku výrobní prostory, uzamykatelné skladovací prostory, vybavení kantýn, převlékací prostory pro personál atd., (iii) podnik B bude zároveň hradit náklady na nádobí, balení, čisticí prostředky atd., (iv) podnik A nabídl zaměstnancům podniku B, že je zaměstná za stejných mzdových podmínek a seniority, jako měli předtím. Další otázka (*druhá otázka*) národního soudu směřovala tam, zda odpověď na první otázku bude rozdílná, pokud provoz kantýny bude pouze službou pro zaměstnance podniku B, a tedy nebude zahrnovat obecný předmět činnosti tohoto podniku. A nakonec *třetí otázka* zněla, zda je v rozporu se směrnicí o



přechodu změna doby výplaty mezd zaměstnanců a změna ve složení mezd, pokud jinak celková částka zůstala nezměněna.

Podle žalobkyň došlo k převodu „části závodu“ ve smyslu směrnice o přechodu, neboť převáděná zařízení tvoří v rámci podniku převodce samostatnou hospodářskou jednotku. Naopak žalovaný tvrdil, že k převodu ve smyslu směrnice o přechodu nedošlo, neboť na něj nebyla smlouvou převedena plná odpovědnost za provoz kantýn, zejména co se týče zákazníků, stanovování cen, ani vlastnických práv k majetku nutnému k provozu. Navíc podle žalovaného se smlouva s Philips vztahovala k zařízení, které nemohlo být popsáno jako „podnik“ ve smyslu směrnice o přechodu, protože se převáděné zařízení týká pouze doplňkové činnosti ve vztahu k hlavní činnosti společnosti Philips.

SDEU uvedl, že **skutečnost, že převáděná činnost je pouze doplňkovou činností společnosti bez nutné spojitosti s jejími cíli, nemůže znamenat vyloučení dané transakce z rozsahu působnosti směrnice o přechodu. Stejně tak nemůže znamenat vyloučení dané transakce z působnosti směrnice o přechodu skutečnost, že se smlouva mezi převodcem a dodavatelem vztahuje na poskytování služeb výhradně ve prospěch převodce, a to za finanční protihodnotu.** Detaily tohoto poskytování služby stanoví smlouva mezi příjemcem služby (Philips) a dodavatelem (ISS). **Rozhodujícím kritériem pro převod podniku dle směrnice o přechodu je skutečnost, zda si hospodářská jednotka, o jejíž převod se jedná, zachovala svoji totožnost, což je mimo jiné charakterizováno tím, že došlo k pokračování či obnově její činnosti či provozu. Dále je třeba zvážit všechny okolnosti charakterizující danou transakci, např. druh podniku nebo závodu, zda došlo k převodu hmotných či nehmotných složek podniku atd.**

**Aplikace směrnice o přechodu tedy není vyloučena v situaci, kdy jeden podnikatel na základě smlouvy s dodavatelem svěří tomuto dodavateli odpovědnost za provoz zařízení (kantýny) sloužícího personálu tohoto podnikatele za určitou peněžní protihodnotu a různé další výhody, přičemž toto zařízení bylo předtím provozováno tímto podnikatelem přímo.**

Vyjádření SDEU ke třetí otázce položené národním soudem je nastíněno v kapitole 2.2.1 *Zachování práv zaměstnanců a ochrana před podstatnou změnou pracovních podmínek.*

K přechodu práv a povinností spojenému se změnou dodavatele dochází také v případě, kdy podnik, který je držitelem výlučného oprávnění k distribuci automobilů pro určitou oblast, přestane provádět tuto činnost a toto oprávnění je pak převedeno na jiný podnik, který

převzme část zaměstnanců a je doporučen zákazníkům, aniž by přitom došlo k převzetí aktiv nebo k uzavření jakékoliv smlouvy mezi oběma předmětnými podniky.<sup>284</sup>

### 2.1.5. Exkurz: Restrukturalizace – nový návrh směrnice

S ochranou zaměstnanců při převodech podniků souvisí návrh nové *směrnice Evropského parlamentu a Rady o rámcích pro preventivní restrukturalizaci, druhé šanci a opatřeních ke zvýšení účinnosti postupů restrukturalizace, insolvence a oddlužení a o změně směrnice 2012/30/EU*. (návrh pod č. COM (2016) 723; 2016/0359/COD).

Hlavním cílem návrhu je snížit nejvýznamnější překážky volného pohybu kapitálu, které vyplývají z rozdílů v restrukturalizačních a insolvenčních rámcích v jednotlivých členských státech, tedy **stanovit jednotné účinné insolvenční a restrukturalizační rámce pro všechny státy EU**. Účelem je, aby všechny členské státy zavedly klíčové principy ohledně účinných preventivních rámců pro restrukturalizaci a poskytování druhé šance a opatření ke zvýšení efektivity všech typů insolvenčních řízení zkrácením jejich trvání, snížením souvisejících nákladů a zlepšením jejich kvality.

Konkrétněji mají tyto rámce pomoci zvýšit investice a pracovní příležitosti na jednotném trhu, snížit zbytečné likvidace životaschopných společností, zabránit zbytečným ztrátám pracovních míst, zabránit hromadění úvěrů v selhání, usnadnit přeshraniční restrukturalizace a snížit náklady a zvýšit příležitosti pro poctivé podnikatele, kterým by měla být dána možnost začít znovu.

V současné době jsou insolvenční zákony v jednotlivých státech značně odlišné, což např. ztěžuje investorům posuzování úvěrového rizika, zejména pokud zvažují realizaci přeshraničních investic.

V nedávné době vzrostl počet případů platební neschopnosti podniků a zůstává stále vysoký. V některých členských státech existuje tendence směřovat životaschopné podniky ve finančních obtížích k likvidaci spíše než k včasné restrukturalizaci.

Kvalita restrukturalizačních a insolvenčních rámců v členských státech má také přímý dopad na míru úspěšnosti věřitelů při vymáhání pohledávek.

**Insolvenční řízení je nutno upravit tak, aby se dlužníci ve finančních obtížích mohli včasné restrukturalizovat.** Mezi pravidla, která by přispěla k uspokojení této potřeby, patří zrušení povinnosti podat návrh na zahájení insolvenčního řízení, zatímco je dlužník stále ještě ve fázi formální restrukturalizace, protože jinak by takové podání mohlo zabránit dosažení cílů restrukturalizace, a dále režim vylučovacích žalob v rámci insolvenčních řízení, aby bylo

---

<sup>284</sup> Rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *A. Merckx a P. Neuhuys* ze dne 7. 3. 1996, C-171/94 a C-172/94.

možno chránit transakce, které byly uzavřeny v dobré víře s cílem preventivní restrukturalizace dlužníka.

Postupy preventivní restrukturalizace, které mají vliv na počet zachráněných podniků a jejich dlouhodobou životaschopnost, se v jednotlivých členských státech významně rozcházejí. Účinný jednotný rámec by měl například umožňovat, aby podnik v nesnázích měl co nejdříve přístup k preventivní restrukturalizaci. V několika členských státech však dlužníci nemohou restrukturalizovat dluhy u svých věřitelů, dokud se skutečně nedostanou do platební neschopnosti, nebo, pokud tak učiní, čelí velmi přísným nebo nákladným podmínkám přístupu. Podmínky pro přerušení vymáhání individuálních nároků, které by přispívaly k vyjednávání o restrukturalizaci, jsou také velmi odlišné. Jednotný insolvenční a restrukturalizační rámec, který zavádí uvedený návrh směrnice, by měl tyto nesnáze eliminovat.

Návrh směrnice odkazuje na směrnici o přechodu, co se týče ochrany práv zaměstnanců v případě převodů podniků. V důvodové zprávě k návrhu směrnice se uvádí, že **restrukturalizace může s sebou nést převod části podniku nebo závodu**. V takových případech se směrnice o přechodu a úroveň ochrany, kterou zaměstnancům zaručuje, plně uplatní. Pokud restrukturalizace předpokládá převod části podniku nebo závodu, měla by být práva zaměstnanců vyplývající z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru, a to zejména včetně práva na mzdy, chráněna v souladu s články 3 a 4 směrnice o přechodu, aniž by byla dotčena zvláštní pravidla použitelná v případě insolvenčního řízení podle článku 5 směrnice o přechodu a zejména možnosti povolené podle čl. 5 odst. 2 směrnice o přechodu. Čl. 5 odst. 2 směrnice o přechodu stanoví, že pokud insolvenční řízení probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci, nabyvatel může být zproštěn předchozích závazků, jestliže pracovníci obdrží náhradu alespoň rovnocennou té, kterou by obdrželi od stávajícího záručního fondu pro pracovníky. Navíc lze na základě dohody s pracovníky upravit pracovní podmínky.

Kromě toho, a aniž by byla dotčena práva na informování a projednávání, včetně informování a projednávání ohledně rozhodnutí, která pravděpodobně povedou k podstatným změnám v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích s cílem dosáhnout dohody o těchto rozhodnutích, jež jsou zaručena směrnicí 2002/14/ES<sup>285</sup>, by zaměstnanci, kteří jsou dotčeni plánem restrukturalizace, měli mít právo o plánu hlasovat. Členské státy mohou rozhodnout, že pro účely hlasování o plánu restrukturalizace zařadí pracovníky do samostatné třídy, oddělené od ostatních tříd věřitelů.

---

<sup>285</sup> *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. 3. 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.*

Členské státy mají povinnost přijmout a zveřejnit právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí (až bude schválena) do 2 let ode dne vstupu této směrnice v platnost. Zároveň sdělí Komisi EU změny ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti této směrnice.

## 2.2. Důsledky převodu ve smyslu směrnice o přechodu

### 2.2.1. Zachování práv zaměstnanců a ochrana před podstatnou změnou pracovních podmínek

Čl. 3 odst. 1 směrnice o přechodu stanoví, že pokud dojde k převodu podniku, „*práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele*“.

Směrnice o přechodu tedy převáděným zaměstnancům zaručuje zachování jejich práv, které vyplývají z jejich pracovněprávního vztahu platného ke dni převodu. Nabyvatel (nový zaměstnavatel) vstupuje do práv a povinností svého předchůdce (původního zaměstnavatele). Přecházejí jak pracovněprávní vztahy jako takové, tak i jednotlivá práva a povinnosti z nich vyplývající.

V ochraně, která je tímto ustanovením směrnice o přechodu poskytována zaměstnancům se nejsilněji projevuje prvek **jistoty (security)** z konceptu **flexijistoty** (propojení jistoty – ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích – současně s prvky flexibility těchto vztahů) v pracovněprávních vztazích, která se jako červená nit táhne celým pracovním právem v rámci EU. V případě, že dochází ke změně v osobě zaměstnavatele, směrnice o přechodu zaměstnance chrání v tom smyslu, že jim poskytuje jistotu ohledně dalšího trvání jejich pracovního poměru (za stejných podmínek jako měli u předchozího zaměstnavatele) a všech práv z něj vyplývajících.

Je třeba zdůraznit, že **přechod práv a povinností od původního zaměstnavatele (převodce) na nového zaměstnavatele (nabyvatele) se děje automaticky ex lege**, aniž by bylo třeba dalšího právního jednání ať už ze strany převodce, nabyvatele, zaměstnance nebo kohokoliv jiného. Zároveň tento přechod nelze ze strany převodce nebo nabyvatele vyloučit. Automatický přechod je jedním z pilířů ochrany zaměstnanců zaručené směrnicí o přechodu a zároveň je projevem prvku **flexibility (pružnosti)** konceptu **flexijistoty** v pracovněprávních vztazích. **Flexibilita i jistota** se zde prolínají v jediný koncept **flexijistoty**.

Na nabyvatele přecházejí veškerá práva převáděných zaměstnanců a povinnosti vůči nim vyplývající z pracovní smlouvy a pracovního poměru, a to individuální i kolektivní

povahy, včetně práv, která může zaměstnavatel jednostranně měnit či o nich jednostranně rozhodovat, tedy např. práv vyplývajících z vnitřního předpisu.

O která práva se konkrétně jedná? Zaměstnancům musejí být ponechány zejména mzdové a pracovní podmínky, různé zaměstnanecké benefity atd., které zaměstnanci měli před danou transakcí. Z judikatury SDEU vyplývá, že tyto podmínky musejí být zachovány v nezměněné podobě.

Co se tedy týče rozsahu přecházejících práv a povinností, můžeme uvést rozhodnutí SDEU ve věci *Collino*.<sup>286</sup>

Pan Collino a paní Chiappero byli zaměstnanci ASST, subjektu odpovědného za poskytování telekomunikačních služeb v Itálii, který byl řízen veřejnou korporací. Činnost ASST byla na základě zákona převedena na soukromou, státem vlastněnou společnost Iritel a následně na společnost SIP, dnes Telecom Italia, která však při stanovení mzdy (pravidla obsažená ve vnitrostátním předpisu, který platil u nového zaměstnavatele) nepřihlížela k odpracované době. SDEU poukázal na skutečnost, že odpracovaná doba nepředstavuje právo, ale jedná se o skutečnost, na základě které se právo peněžní povahy určuje (výše mzdy) a které musí být novým zaměstnavatelem zachováno. Z toho důvodu se k odpracované době musí přihlížet při výpočtu nároků peněžní povahy (odstupné a zvýšení mzdy), a to v souladu s předpisy platnými u nového zaměstnavatele.

Pro úplnost je třeba uvést, že dle čl. 3 odst. 4 písm. a) na nabyvatele *nepřecházejí nároky zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody plynoucí ze systémů podnikového nebo mezipodnikového připojištění, existující mimo platné systémy sociálního zabezpečení, na které by zaměstnanci měli nárok u původního zaměstnavatele (převodce), pokud členské státy nestanoví jinak*. I v případě, že členské státy nestanoví, že přecházejí na nabyvatele i tyto nároky, musí přijmout opatření nezbytná na ochranu zájmů zaměstnanců a osob, které v době převodu již nebyly zaměstnány, pokud jde o jejich nabyté nebo nabývané nároky na starobní důchod včetně pozůstalostního důchodu plynoucí ze zmíněného systému důchodového připojištění (čl. 3 odst. 4 směrnice o přechodu).

V již zmíněném případě *Daddy's Dance Hall*<sup>287</sup> SDEU potvrdil, že **aplikaci směrnice o přechodu nelze vyloučit** ze strany původního či nového zaměstnavatele, ani ze strany zaměstnance. SDEU zde vyslovil názor, že zaměstnanec se nemůže vzdát práv garantovaných mu kogentními ustanoveními směrnice o přechodu (zvláště poskytují-li ochranu proti skončení pracovního poměru v souvislosti s převodem), tato práva nemohou být omezena ani se souhlasem zaměstnance, a to ani tehdy, když by nevýhody z jeho zřeknutí se práv byly

<sup>286</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Collino* ze dne 14. 9. 2000, C-343/98.

<sup>287</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Daddy's Dance Hall* ze dne 10. 2. 1988, C-324/86.

vyváženy udělenými výhodami tak, že by se z celkového pohledu nenacházel u nabyvatele v horší pozici než u převodce (zaměstnanec požadoval, aby v nové pracovní smlouvě byla na jeho výslovnou žádost sjednána tříměsíční zkušební doba s dvoutýdenní výpovědní dobou). Nicméně **směrnice o přechodu nebrání dohodě o změně pracovněprávního vztahu s novým zaměstnavatelem, pokud použitelné vnitrostátní právo takovou změnu neodvisle od převodu podniku připouští**. Směrnice o přechodu totiž zaměstnanci zajišťuje pokračování jeho pracovněprávního vztahu u nabyvatele za stejných podmínek, za kterých pracoval u převodce. V této souvislosti je tedy možná změna v obsahu pracovněprávního vztahu u nabyvatele ve stejném rozsahu a za stejných podmínek, jako by tomu bylo u převodce podle vnitrostátního práva, pokud převod není důvodem těchto změn.

Posouzení, zda **změny pracovních podmínek** nastaly v souvislosti s převodem, a tudíž byly nepřijatelné, nebude vždy jednoduché. Bude třeba přihlížet k různým okolnostem, např. k tomu, zda k daným změnám došlo ve stejnou dobu jako k převodu nebo zda důvodem změn bylo sjednocení pracovních podmínek všech zaměstnanců nabyvatele. Jako přípustné změny je třeba posoudit změny zavedené např. z důvodu účinnosti nového zákona, v jehož důsledku již není nabyvatel z ekonomických důvodů schopen garantovat zaměstnancům stejné podmínky, jako měli u převodce.<sup>288</sup>

Za změnu pracovních podmínek je brána i změna výplatního termínu mzdy, jak SDEU uvedl v případě **Rask**.<sup>289</sup> Mzdové a pracovní podmínky pracovněprávního vztahu, konkrétně den výplaty a složení mzdy, není možné měnit z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to ani v tom případě, že celková výše mzdy zůstane nezměněna. Směrnice o přechodu však nebrání změně obsahu pracovněprávního vztahu (i jednostranně), pokud použitelné vnitrostátní právo takovou změnu umožňuje i v jiných případech, než je přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu. Jediným motivem pro změnu nesmí být přechod nebo s ním spojené důvody (tento závěr potvrzen v rozhodnutí SDEU ve věci *Daddy's Dance Hall*<sup>290</sup> – kdy způsob odměňování po převodu převzatého zaměstnance byl ze strany společnosti jednostranně změněn z pohyblivé částky na stálou odměnu).

Tak tomu bude např. v případě snížení mzdy zaměstnanci převedenému z neziskové organizace do státního sektoru, pokud to vyplývá z právních předpisů o odměňování zaměstnanců státního sektoru. Takový případ řešil SDEU ve věci **Boor (Delahaye)**.<sup>291</sup> SDEU

---

<sup>288</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikční nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3, s. 9; Stanovisko Generálního advokáta – Alber - k rozhodnutí SDEU C-4/01 ve věci *Martin* ze dne 17. 6. 2003.

<sup>289</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Rask* ze dne 12. 11. 1992, C-209/91.

<sup>290</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Daddy's Dance Hall* ze dne 10. 2. 1988, C-324/86.

<sup>291</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Boor (Delahaye)* ze dne 11. 11. 2004, C-425/02.

došel k závěru, že směrnice o přechodu v zásadě nebrání tomu, aby v případě převodu podniku z právnické osoby soukromého práva na stát tento stát jako nový zaměstnavatel snížil pracovní příjem zaměstnanců za práci tak, aby byla v souladu s vnitrostátními předpisy o odměňování zaměstnanců státního sektoru. Příslušné orgány jsou nicméně povinny tak učinit v co největším možném rozsahu ve světle účelu směrnice o přechodu, přitom musí brát v úvahu zejména odsloužená léta zaměstnance v míře, ve které vnitrostátní pravidla, kterými se řídí postavení státních zaměstnanců, berou odsloužená léta státního zaměstnance v úvahu pro výpočet jeho pracovního příjmu. Pokud ovšem tento výpočet vede k podstatnému snížení pracovního příjmu zaměstnance, jedná se o podstatnou změnu pracovních podmínek (podstatné zhoršení mzdových podmínek) v neprospěch zaměstnanců dotčených převodem, na kterou může zaměstnanec reagovat v souladu s vnitrostátní právní úpravou (v české právní úpravě je to možnost výpovědi dle § 339a zákoníku práce). Zaměstnavatel by v případě výpovědi z těchto důvodů ze strany zaměstnanců byl považován za osobu odpovědnou za skončení jejich pracovního poměru (čl. 4 odst. 2 směrnice o přechodu). SDEU tedy připustil změnu pracovních podmínek, pokud není zásadní (přizpůsobení mzdy tabulkovým platům státních zaměstnanců).

Otázkou, zda byly změněny pracovní podmínky z důvodu převodu, se SDEU zabýval také v případě *Martin*.<sup>292</sup>

V dané věci byli zaměstnanci (učitelé) z důvodu zvyšování úrovně vzdělávání zdravotnického personálu převedeni ze zdravotnické školy na univerzitu. Po převedení na univerzitu tito zaměstnanci nemohli dále pokračovat v penzijním systému, na němž se účastnili ve zdravotnické škole, a byla jim tak nabídnuta účast v jiném penzijním systému, který však byl pro ně méně výhodný. Zaměstnanci tuto nabídku sice přijali, avšak později se u soudu s odvoláním na případ *Daddy's Dance Hall*<sup>293</sup> domáhali určení, že změna jejich pracovních podmínek (účast v penzijním systému) byla provedena z důvodu převodu a že se daným souhlasem vzdali svých práv. SDEU v tomto rozsudku došel k závěru, že situaci, kdy jsou změny provedeny za účelem začlenění převedených zaměstnanců do struktury penzijního systému nabyvatele, je třeba považovat za změnu pracovních podmínek provedenou z důvodu převodu.<sup>294</sup> **Směrnice o přechodu zakazuje zaměstnavateli zhoršit podmínky přejatých zaměstnanců vyplývající z účinné kolektivní smlouvy sjednané s převodcem z důvodu uvedení těchto podmínek do souladu s podmínkami původních zaměstnanců.**

---

<sup>292</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Martin* ze dne 6. 11. 2003, C-4/01.

<sup>293</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Daddy's Dance Hall* ze dne 10. 2. 1988, C-324/86.

<sup>294</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikáční nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3, s. 9.

V souvislosti s výše uvedeným vyvstává otázka, zda účast na takovém podnikovém penzijním systému, což je bráno jako pracovní podmínka, která musí být zaměstnanci zachována i po převodu, nezakládá také „nároky“ z těchto systémů, které ovšem směrnice o přechodu vylučuje ze své působnosti (čl. 3 odst. 4 směrnice o přechodu), tyto nároky by tedy nepřecházely spolu se zaměstnancem k novému zaměstnavateli. Další otázkou je, co se myslí těmito „nároky“.

Zaměstnavatel musí vzít v potaz délku trvání pracovněprávního vztahu převáděného zaměstnance při výpočtu finančních nároků zaměstnance (např. odstupného nebo zvýšení mzdy). Toto SDEU vyjádřil v případě *Collino*.<sup>295</sup>

V případě *Scattolon*<sup>296</sup> byl potvrzen převod nabytých práv na odměnu získaných na základě seniority.

Pro úplnost je třeba zmínit, že dle čl. 3 odst. 1 alinea 2 směrnice o přechodu *mohou členské státy stanovit, že převodce a nabyvatel ode dne převodu společně a nerozdílně odpovídají za závazky, které vznikly přede dnem převodu z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru existujících ke dni převodu*. Tuto odpovědnost za závazky řešil SDEU ve věci *Berg*.<sup>297</sup>

Pan Ivo Martin Besselsen provozoval bar spojený s diskotékou. Nájem prostor byl ukončen a prostory byly na základě smlouvy pronajaty třetí osobě. Nový nájemce převzal zaměstnance, nevyplácel jim však mzdu. Vzhledem k tomu, že neplatil ani nájemné, prostory byly následně na základě rozhodnutí soudu vráceny majiteli včetně zaměstnanců. Vnitrostátní soud řešil spor mezi panem Besselsen a zaměstnanci, kteří se po něm domáhali mzdy, která nebyla vyplacena jejich zaměstnavatelem (třetí osobou). SDEU ve své argumentaci odkázal na čl. 3 odst. 1 al. 2 směrnice o přechodu, na základě něhož mohou členské státy vnitrostátním právním předpisem stanovit, že převodce je i nadále po dni převodu odpovědný za plnění povinností z pracovní smlouvy či pracovního poměru vůči převáděným zaměstnancům. V takovém případě se bude jednat o společnou a nerozdílnou odpovědnost převodce a nabyvatele. Z výše zmíněné možnosti členských států SDEU dovodil, že taková odpovědnost převodce neexistuje automaticky, ale musí být stanovena vnitrostátním právním předpisem. Převodce tedy důsledkem převodu přestává být odpovědný za plnění povinností vůči zaměstnancům z pracovní smlouvy či pracovního poměru a odpovědným se stává nabyvatel.

---

<sup>295</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Collino* ze dne 14. 9. 2000, C-343/98.

<sup>296</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Scattolon* ze dne 6. 9. 2011, C-108/10.

<sup>297</sup> Rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *Berg* ze dne 5. 5. 1988, C-144/87 a C-145/87.



Primárně je tedy odpovědný nabyvatel, a to i v případě, že závazek (pohledávka) vznikla před dnem převodu vůči převodci (viz také rozhodnutí SDEU ve věci *Abels*<sup>298</sup>).

Přechodem práv a povinností z kolektivních smluv a ochranou zaměstnance před propuštěním v důsledku převodu se zabývají samostatné kapitoly.

### 2.2.2. Přechod práv a povinností z kolektivních smluv

Ohledně podmínek stanovených v kolektivní smlouvě je nutno poznamenat, že *nabyvatel je povinen dodržovat mzdové a pracovní podmínky převáděného pracovněprávního vztahu dohodnuté v kolektivní smlouvě po celou dobu její účinnosti, tak jako by se bývala vztahovala na převodce, a to až do okamžiku ukončení nebo uplynutí platnosti této kolektivní smlouvy nebo do dne, kdy vstoupí v účinnost nebo bude aplikována jiná kolektivní smlouva* (čl. 3 odst. 3 první alinea směrnice o přechodu).

Směrnice o přechodu v této souvislosti stanoví, že *členské státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek (sjednaných v kolektivní smlouvě), avšak s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok* (čl. 3 odst. 3 druhá alinea).

K výše uvedenému si autorka dovoluje uvést jednu poznámku. Gramatickým výkladem ustanovení čl. 3 odst. 3 alinea 2 bychom mohli dospět k závěru, že členské státy mohou omezit dobu pro zachování *jakýchkoli* pracovních podmínek, nikoli pouze těch, které byly sjednány v kolektivní smlouvě, neboť spojení „sjednaných v kolektivní smlouvě“ v českém znění směrnice o přechodu chybí. Nicméně systematickým výkladem, s ohledem na umístění předmětného ustanovení ve směrnici o přechodu těsně za ustanovení výslovně upravující zachování pracovních podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě, musíme dospět k závěru, že se opravdu jedná *pouze* o podmínky sjednané v kolektivní smlouvě. Ostatní jazykové verze směrnice o přechodu nás ovšem v tomto závěru neutvrdí, když např. z anglického znění sice vyplývá, že se jedná o pracovní podmínky z kolektivní smlouvy („*observing such terms and conditions*“ – v překladu „*zachování takových pracovních podmínek*“), ovšem francouzské znění odpovídá českému překladu, tj. předmětné ustanovení je bez výslovné dikce, že se jedná o podmínky z kolektivní smlouvy („*du maintien des conditions de travail*“ – „*zachování pracovních podmínek*“). Této dikci v české právní úpravě odpovídá ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem: „*práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, **nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.***“

---

<sup>298</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Abels* ze dne 7. 2. 1985, C-135/83.

Otázkou zachování mzdových podmínek stanovených v kolektivní smlouvě se SDEU zabýval v případě *Scattolon*,<sup>299</sup> kde se vyslovil o možnosti aplikace kolektivní smlouvy účinné u nového zaměstnavatele.

Paní Scattolon byla zaměstnána územním samosprávným celkem jako administrativní, technický a pomocný personál (školnice ve státní škole), ale v důsledku reformy se stala státní zaměstnankyní. A na místo kolektivní smlouvy uzavřené pro daný region byla odměňována dle celostátní kolektivní smlouvy pro oblast školství. Při výpočtu mzdy nebylo přihlédnuto k části doby, kterou paní Scattolon odpracovala jako zaměstnankyně územního samosprávného celku, neboť kolektivní smlouva pro oblast školství k danému kritériu nepřihlížela. SDEU interpretoval čl. 3 odst. 3 směrnice o přechodu, který stanoví, že povinnost zachovat pracovní podmínky z kolektivní smlouvy existuje do dne nabytí účinnosti nové kolektivní smlouvy tak, že nabyvatel může od data převodu uplatňovat pracovní podmínky upravené u něj platnou kolektivní smlouvou, včetně podmínek odměňování. Taková změna podmínek musí být v souladu s cíli směrnice a u převedených zaměstnanců nesmí dojít aplikací kolektivní smlouvy účinné u nabyvatele ke zhoršení pracovních podmínek pouze z důvodu převodu. SDEU v tomto případě došel k závěru, že k odpracované době se musí určitým způsobem přihlídnout.

Závěr SDEU je ten, že **pokud převod ve smyslu směrnice o přechodu vede k bezprostřednímu použití kolektivní smlouvy platné u nabyvatele na převáděné zaměstnance a pokud podmínky pro odměňování upravené v této kolektivní smlouvě jsou vázány především na dosažený počet let služby, brání směrnice o přechodu tomu, aby u převedených zaměstnanců došlo ve srovnání se situací bezprostředně předcházející jejich převodu k podstatnému snížení platu z důvodu, že počet let služby, kterých dosáhli u převodce, který je shodný s počtem let služby dosažených zaměstnanci u nabyvatele, není u nabyvatele zohledněn při stanovení jejich počátečního platového zařazení po převodu.** Je na národním soudu, aby posoudil, zda při dotčeném převodu k takovému snížení platu došlo. Zaměstnavateli je umožněno sjednotit pracovní podmínky stávajících a převedených zaměstnanců, ovšem celkově nesmí dojít ke zhoršení pracovních podmínek převedených zaměstnanců.

Směrnice o přechodu se omezuje **na zachování práv a povinností zaměstnanců platných ke dni převodu.** Na nového zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah s dosavadním zaměstnavatelem trval alespoň v den převodu. V souvislosti s kolektivními smlouvami je nutné tedy zdůraznit, že nabyvatel

---

<sup>299</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Scattolon* ze dne 6. 9. 2011, C-108/10.

je vázán pouze kolektivními smlouvami platnými v okamžiku převodu. Nechrání se pouhá očekávání, a tedy hypotetické výhody vyplývající z budoucího vývoje kolektivních smluv. Nabyvatel musí mít možnost provádět úpravy a přizpůsobení nezbytné pro pokračování ve své činnosti. Viz např. rozhodnutí SDEU ve věci *Werhof*.<sup>300</sup> Zaměstnanec měl v pracovní smlouvě sjednanou základní mzdu a nárok na její zvýšení s odkazem na kolektivní smlouvu uzavřenou svazem zaměstnavatelů, jehož byl převodce členem. Po převodu se zaměstnanec domáhal zvýšení mzdy dle této kolektivní smlouvy. V souvislosti s tímto sporem SDEU vyložil obecné pravidlo, že směrnice o přechodu nebrání tomu, aby v případě, že pracovní smlouva odkazuje na kolektivní smlouvu zavazující převodce, nebyl nabyvatel, který není stranou takové smlouvy, vázán kolektivními smlouvami pozdějšími ve vztahu ke smlouvě, která byla platná v okamžiku převodu. A v důsledku toho nelze nabyvateli ukládat, aby později respektoval změněné pracovní podmínky stanovené novou kolektivní smlouvou uzavřenou po převodu, jejíž stranou nabyvatel nebyl (nebyl členem svazu zaměstnavatelů).

K obdobnému závěru dospěl SDEU v rozhodnutí *Alemo-Herron*,<sup>301</sup> kde SDEU řešil otázku, zda směrnice o přechodu poskytuje ochranu pouze pro odkazy na statická ustanovení kolektivních smluv nebo rovněž pro odkazy na ustanovení dynamická.

Jednalo se o to, že v roce 2002 bylo oddělení pro volnočasové aktivity London Borough of Lewisham Council (dále jen Rada) převedeno na CCL Limited (soukromou společnost – dále jen CCL). V květnu 2004 CCL pak převedla podnik na Parkwood Leisure Limited (dále jen Parkwood). Když byl podnik součástí Rady, vztahovaly se na pracovní smlouvy zaměstnanců podmínky vyjednané v rámci National Joint Council for Local Government Services (dále jen NJC), což je subjekt kolektivního vyjednávání v místním veřejném sektoru. Pracovní smlouvy zaměstnanců obsahovaly následující ujednání: „*Během vašeho zaměstnání u Rady budou vaše pracovní smlouvy a podmínky zaměstnání v souladu s kolektivními dohodami vyjednanými příležitostně ze strany NCJ, doplněnými dohodami uzavřenými místně prostřednictvím vyjednávacích výborů Rady*“.

V okamžiku kdy Rada převáděla zaměstnance na CCL, platila kolektivní smlouva sjednaná pro období od 1. dubna 2002 do 31. března 2004. V květnu 2004 pak došlo k převodu z CCL na Parkwood. V červnu 2004 NCJ vydala novou kolektivní smlouvu, jejíž platnost byla stanovena zpětně ke dni 1. dubna 2004. K vydání nové kolektivní smlouvy došlo tedy až po převodu, a tak Parkwood rozhodla, že se na ni tato kolektivní smlouva nevztahuje. Vzhledem k tomu, že se Parkwood odmítla podřídit podmínkám nové kolektivní smlouvy, domáhali se zaměstnanci plnění soudní cestou.

---

<sup>300</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Werhof* ze dne 9. 3. 2006, C-499/04.

<sup>301</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Alemo-Herron* ze dne 18. 7. 2013, C-426/11.

Britský Supreme Court se v předmětné věci obrátil na SDEU s předběžnými otázkami, které směřovaly zejména na dynamická smluvní práva. Otázky se týkaly hlavně toho, zda směrnice o přechodu členskému státu ukládá, umožňuje, či zakazuje převedení dynamických ustanovení odkazujících na budoucí kolektivní smlouvy. Je třeba ještě uvést, že britský právní řád nevyužil výjimku z článku 3 odstavce 3 alinea 2 směrnice o přechodu a neomezil účinnost převedených kolektivních smluv minimálně na dobu jednoho roku.

Pracovní smlouva platná v okamžiku převodu pak obsahovala dynamické ustanovení odkazující na kolektivní smlouvy vyjednané v rámci NJC (tedy nikoliv na konkrétní kolektivní smlouvu). V okamžiku převodu tedy zaměstnanci podniku spoléhali na výslovný a přesný závazek podřídit se pracovním podmínkám vyplývajícím ze stávajícího i budoucího kolektivního vyjednávání v rámci uvedeného subjektu.

Generální advokát Villalón ve svém stanovisku k tomuto rozsudku potvrdil, že směrnice o přechodu nebrání členským státům připustit samotnou existenci odkazů na dynamické ustanovení. Směrnice o přechodu to nezakazuje a její článek 8 to potvrzuje, když stanoví, „že uvedená směrnice se nedotýká práva členských států podporovat či povolovat uzavírání kolektivních smluv [...] příznivějších pro zaměstnance.“

Generální advokát v daném případě dospěl k závěru, že čl. 3 odst. 3 směrnice o přechodu musí být vykládán v tom smyslu, že v zásadě **nebrání, aby členské státy umožnily v důsledku přechodu převedení dynamických ustanovení odkazujících na stávající a budoucí kolektivní smlouvy**, která byla svobodně sjednána stranami pracovní smlouvy.

SDEU zde odkázal na svoje rozhodnutí ve věci *Werhof*<sup>302</sup> (viz výše), kde rázně vyloučil možnost, že by směrnice o přechodu ukládala členským státům povinnost převedení odkazů na dynamická ustanovení odkazující na budoucí kolektivní smlouvy. Avšak ve věci *Werhof* pracovní smlouva pana Werhofa platná v okamžiku přechodu práv a povinností obsahovala odkaz na statické ustanovení odkazující na platové podmínky sjednané v konkrétní kolektivní smlouvě, zároveň Německo využilo možnosti článku 3 odstavce 2 směrnice o přechodu a omezila platnost kolektivních smluv použitelných v okamžiku převodu na maximální dobu jednoho roku. Za těchto zvláštních skutečností se pan Werhof dovolával dynamické ochrany, tedy pozdější kolektivní smlouvy, platné po kolektivní smlouvě použitelné v okamžiku převodu, navzdory tomu, že jeho pracovní smlouva žádné dynamické ustanovení neobsahovala (obsahovala ustanovení statické na konkrétní kolektivní smlouvu) Z tohoto důvodu, tedy SDEU žádosti pana Werhofa odmítl. I kdyby pracovní smlouva obsahovala dynamické odkazy na stávající i budoucí kolektivní smlouvy, Německo omezilo účinky

---

<sup>302</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Werhof* ze dne 9. 3. 2006, C-499/04.

kolektivních smluv platných v okamžiku převodu na dobu jednoho roku, tímto byly tedy účinky dynamických odkazů časově omezené na tuto dobu.

SDEU v rozhodnutí ve věci *Werhof* pouze vyloučil výklad, podle kterého by směrnice o přechodu ukládala členským státům dynamickou ochranu i v případě, kdy smlouva obsahuje odkaz na statické ustanovení. A navíc v případě, kdy dotčený členský stát časově omezil účinky kolektivních smluv platných v okamžiku převodu (ČR také v zákoníku práce využila možnosti časově omezit účinnost kolektivních smluv – do konce roku následujícího po přechodu, zároveň odkazy na dynamická ustanovení kolektivních smluv nevyloučila).<sup>303</sup>

### 2.2.3. Ochrana zaměstnance před propuštěním

Účelem směrnice o přechodu není pouze zabezpečit, aby *dotčení zaměstnanci, kterým se v důsledku převodu změní jejich zaměstnavatel, nebyli pouze z důvodu změny vystaveni změně svých pracovních podmínek, ale ani vystaveni nebezpečí propuštění. Směrnice o přechodu ovšem nebrání propuštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. Převod podniku nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propuštění* (viz čl. 4 odst. 1 směrnice o přechodu).

Ochrana zaměstnance před výpovědí ze strany převodce nebo nabyvatele je druhým ze tří pilířů ochrany zaměstnanců zakotvené ve směrnici o přechodu. Projev konceptu *flexijistoty* v podobě právní ochrany a jistoty poskytované zaměstnancům je zde více než zřejmý.

Pro úplnost autorka uvádí, že členské státy mohou stanovit, že se tato ochrana zaměstnance nevztahuje na určité kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti týkající se ochrany před propuštěním.

Otázkou, zda byla výpověď zaměstnanci dána neoprávněně z důvodu převodu, se SDEU zabýval v mnoha případech. Jedním z nich je případ *Dethier*.<sup>304</sup> Zaměstnanci, kterým dal převodce neoprávněně výpověď krátce před převodem podniku a kteří nebyli znovu přijati nabyvatelem, se mohou dovolávat neplatnosti výpovědi vůči nabyvateli (novému zaměstnavateli) a jejich pracovněprávní vztah musí být považován za platný (stále existující) i vůči nabyvateli. Ustanovení směrnice o přechodu, která upravují ochranu zaměstnanců, je nutno považovat za kogentní a není možno se od nich odchýlit v neprospěch zaměstnanců.

**Na osoby, jejichž pracovní smlouvy či pracovní poměry byly skončeny přede dnem převodu v rozporu s čl. 4 odst. 1 směrnice o přechodu, se musí pohlížet jako stále v době**

---

<sup>303</sup> Autorka ohledně věci *Alemo-Herron* čerpala z RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění v evropské perspektivě*. Praha, 2015. Disertační práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Školitel Miroslav Bělina, s. 19-23; Stanovisko Generálního advokáta - *Cruz Villalón* - k rozhodnutí SDEU C-426/11 ve věci *Alemo-Herron* ze dne 19. 2. 2013.

<sup>304</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Dethier* ze dne 12. 3. 1998, C-319/94.

**převodu zaměstnané.** Určení, zda pracovní smlouva či pracovní poměr byly ukončeny pouze z důvodů převodu, náleží vnitrostátnímu soudu. Ten musí při posuzování přihlížet k tomu, za jakých okolností byl zaměstnanec propuštěn a především, zda ke skončení došlo časově blízko dni převodu a zda zaměstnanci byli nabyvatelem znovu přijati (viz např. rozhodnutí SDEU ve věci *Temno*,<sup>305</sup> které je podrobně rozebráno výše v kapitole 2.1.4.2 *Změna poskytování služeb v rozhodování Soudního dvora Evropské unie*).

Zajímavý judikát SDEU z hlediska převzetí pracovněprávního vztahu nabyvatelem a změny pracovních podmínek je rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *A. Merckx a P. Neuhuys*.<sup>306</sup> Směrnice o přechodu nebrání zaměstnanci, který je ke dni převodu podniku zaměstnán převodcem, aby odmítl převedení svého pracovněprávního vztahu na nabyvatele. V takovém případě je na členských státech, aby určily, co se stane s pracovněprávním vztahem vzniklým mezi zaměstnancem a převodcem. Je možná taková vnitrostátní právní úprava, kdy v takovém případě se na pracovněprávní vztah bude nahlížet jako na vztah ukončený ze strany zaměstnavatele či zaměstnance. Pokud je ovšem pracovněprávní vztah skončen z důvodu změny výše odměny přiznané zaměstnanci, pak je nutno považovat zaměstnavatele za odpovědného za skončení pracovněprávního vztahu, protože změna výše odměny za práci je podstatnou změnou pracovních podmínek ve smyslu směrnice o přechodu.

Směrnice o přechodu totiž stanovuje, že, **je-li skončen pracovněprávní vztah v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byl tento pracovněprávní vztah ukončen.** Tato fikce se v české právní úpravě projevuje zejména tím, že je stanoveno právo zaměstnance na odstupné (viz kapitolu 1.5.1.4.1 *Skončení pracovního poměru v důsledku podstatné změny pracovních podmínek*). Zaměstnanci je umožněno ukončit pracovní poměr při podstatném snížení nabytého standardu práv a pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční kompenzaci.

Ve věci *Juuri*<sup>307</sup> se SDEU vyjadřoval k tomu, zda směrnice o přechodu členským státům ukládá přijmout ustanovení upravující právní důsledky takového skončení pracovního poměru. SDEU shledal, že čl. 4 směrnice o přechodu nevymezuje hospodářské a právní důsledky odpovědnosti zaměstnavatele za ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Ustanovení členským státům neukládá žádnou povinnost zaručit zaměstnancům určitý režim náhrady škody, a tudíž ani povinnost zajistit, aby podmínky v rámci tohoto režimu byly totožné s podmínkami v rámci režimu, na který mají zaměstnanci nárok

---

<sup>305</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Temco* ze dne 24. 1. 2002, C-51/00.

<sup>306</sup> Rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *A. Merckx a P. Neuhuys* ze dne 7. 3. 1996, C-171/94 a C-172/94.

<sup>307</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Juuri* ze dne 27. 11. 2008, C-396/07.

v případě, že zaměstnavatel protiprávně ukončí pracovní smlouvu, nebo na který mají nárok na základě výpovědní doby, kterou je zaměstnavatel povinen dodržet. Tyto důsledky tedy musí být stanoveny v každém členském státě podle vnitrostátních pravidel použitelných v dané oblasti.

V případě, že si zaměstnanec nepřeje být u nabyvatele zaměstnán, respektuje se jeho svobodná vůle. Ve spojených věcech *Katsikas a Skreb*<sup>308</sup> SDEU rozhodoval ve třech spojených případech, kdy pan Katsikas, pan Skreb a pan Schroll za různých skutkových okolností odmítli být převedeni k novému zaměstnavateli (nabyvateli), a z tohoto důvodu byli propuštěni. SDEU došel k závěru, že účelem směrnice není zajištění trvání pracovního poměru zaměstnance u nabyvatele, pokud si **zaměstnanec nepřeje být u nabyvatele zaměstnán**. Zaměstnanci nemohou být nuceni v důsledku převodu pracovat pro zaměstnavatele, kterého si nemohli svobodně zvolit. Taková povinnost by totiž porušovala základní práva zaměstnanců, a to právo na svobodnou volbu povolání. Směrnice o přechodu tuto situaci neupravuje a členské státy si tak mohou samy stanovit, jaký osud takové pracovní poměry budou mít či jakou povahu bude mít ukončení pracovního poměru (viz také výše rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *A. Merckx a P. Neuhuys*<sup>309</sup>).

Dle rozhodnutí SDEU ve věci *D'Urso*<sup>310</sup> je možné ujednání mezi převodcem, nabyvatelem a zástupci dotčených zaměstnanců, aby se dohodli na tom, že zaměstnanec může projevit vůli, a zabránit tak přechodu svých pracovněprávních vztahů na nabyvatele. Možná je také dohoda v tomto směru mezi převodcem a převáděným zaměstnancem.<sup>311</sup>

Výkladem **pojmu hospodářské, technické nebo organizační důvody** se SDEU zabýval ve věci *Vigano*.<sup>312</sup> Na společnost Red Elite de Electrodomésticos, která se zabývala prodejem domácích spotřebičů, byl prohlášen konkurzu a část obchodů, včetně jejich zaměstnanců, byla převedena na společnost Electro Calvet. Pronájem nebytových prostor, kde se obchody nacházely, byl však ze strany jejich pronajímatele ukončen, v důsledku čehož byli příslušní zaměstnanci propuštěni. SDEU shledal, že takové okolnosti, jako je výpověď nájemní smlouvy ze strany pronajímatele a následná nemožnost najít jiný vhodný nebytový prostor a nemožnost převést zaměstnance do jiných obchodů, lze označit za hospodářské, technické nebo organizační důvody ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice o přechodu.<sup>313</sup>

---

<sup>308</sup> Rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *Katsikas a Skreb* ze dne 16.12. 1992, C-132/91, C-138/91, C-139/91.

<sup>309</sup> Rozhodnutí SDEU ve spojených věcech *A. Merckx a P. Neuhuys* ze dne 7. 3. 1996, C-171/94 a C-172/94.

<sup>310</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *D'Urso* ze dne 25. 7. 1991, C-362/89.

<sup>311</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Temco* ze dne 24. 1. 2002, C-51/00.

<sup>312</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Vigano* ze dne 16. 10. 2008, C-313/07.

<sup>313</sup> KLÍMOVÁ, Hedvika. *Ochrana zaměstnance při převodu zaměstnavatele v právu Evropské unie*. Praha, 2015. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Petr Hůrka, s. 43.

Pokud bude zaměstnavatel propouštět zaměstnance údajně z výše uvedených důvodů, je třeba dávat pozor, aby to bylo skutečně z těchto důvodů, jinak by pod záminkou např. organizačních změn mohlo docházet k obcházení směrnice o přechodu, a tím ke zhoršení postavení těchto propuštěných zaměstnanců (a event. znovu zaměstnaných za rozdílných podmínek u „nabyvatele“).

#### 2.2.4. Určení převáděných zaměstnanců

Problematickou otázkou v souvislosti s převodem se zdá být **určení zaměstnanců, kteří by měli být převedeni**. V některých případech, např. při prodeji podniku, není toto vymezení problematické. Přecházejí totiž automaticky všichni zaměstnanci zaměstnaní u převodce ke dni převodu, popř. také zaměstnanci převodce, kteří v době převodu vedli u soudu s převodcem spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Komplikovanější je situace, pokud dochází k převodu části podniku. Dle judikatury SDEU na nabyvatele nepřecházejí pracovní poměry zaměstnanců, kteří, ačkoli vykonávají určitou činnost pro převáděnou část, do této části organizačně nepatří. Příkladem je činnost personálního oddělení, jejichž zaměstnanci vykonávají činnosti pro všechny části zaměstnavatele, a pokud je převedena pouze jedna, nebudou převedeni spolu s ní. Složitější bude posoudit situace, kdy např. zaměstnanci budou vykonávat např. z 50 % činnost pro převáděnou část a ve zbytku pro jiné části, které u převodce zůstávají. V tomto případě bychom nemohli hovořit o organizačním začlenění zaměstnance do převáděné části a převod by se ho netýkal.<sup>314</sup> Kdežto v případě, kdy zaměstnanec bude vykonávat činnost pro převáděnou část z převážné části, např. z 80 %, dle názoru autorky se převod tohoto zaměstnance bude týkat.

V případě *Botzen*<sup>315</sup> se SDEU zabýval otázkou vymezení zaměstnanců, kteří mají být převedeni. SDEU rozhodl, že se přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů netýká zaměstnance, který, ačkoli nebyl zařazen do přecházející části podniku, vykonával činnosti, které využívaly výsledky práce přecházející části podniku, nebo zaměstnance, který jako zaměstnanec zařazený do administrativní části podniku, která není předmětem přechodu, vykonával určité činnosti ve prospěch přecházející části. Ochrana poskytovaná směrnicí se vztahuje pouze na práva z pracovních smluv zaměstnanců, kteří náleží části podniku, která se převádí. Generální advokát Slynn ve svém stanovisku v této věci navrhuje jakýsi test spočívající v posouzení následující hypotetické situace. *Pokud by před uskutečněním převodu byla část podniku v separátním vlastnictví, byl by zaměstnanec zaměstnán touto částí, nebo*

<sup>314</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3, s. 7-8.

<sup>315</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Botzen* ze dne 7. 2. 1985, C-186/83.



zbývající částí podniku?<sup>316</sup> Zaměstnanci vykonávající činnost v rámci celého podniku nebo pro více částí podniku by se tedy nemohli domáhat převodu na nabyvatele části podniku. Pomůckou pro pochopení zákonných požadavků při určování, zda se konkrétního zaměstnance převod dotkne, může být i tzv. *christmas party test*, spočívající v posouzení, zda by byl v případě konání vánočního večírku týmu pracujících na určitém projektu tento zaměstnanec pozván.<sup>317 318</sup>

Ve výše zmíněných případech je určité vodítko pro určení, zda se převod daného zaměstnance týká, organizační struktura převodce.

Je třeba zopakovat zásadní rozdíl mezi právní úpravou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve směrnici o přechodu v rámci EU a českou právní úpravou v zákoníku práce. Na rozdíl od směrnice o přechodu česká právní úprava neobsahuje podmínku převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svoji totožnost, ale stačí, aby došlo k převodu pouhých činností či úkolů zaměstnavatele nebo jejich části na jiného zaměstnavatele. V této souvislosti je problém již zmiňovaného určení zaměstnanců, kteří mají s převáděnou částí zaměstnavatele přejít k nabyvateli, ještě markantnější. V těchto případech často neexistuje žádná organizačně ucelená část zaměstnavatele, podle které by se dali převádění zaměstnanci vymezit. Jednotliví zaměstnanci se předmětným převáděným činnostem věnují např. jen zčásti.

### **2.2.5. Informační a projednací povinnost**

Směrnice o přechodu také obsahuje podrobnou úpravu týkající se informování zaměstnanců dotčených převodem či jejich zástupců o tomto převodu a projednání této transakce s nimi v dostatečném předstihu. Povinnost informovat zaměstnance o převodu a projednat s nimi uvedené záležitosti je třetím pilířem ochrany poskytované směrnicí o přechodu a je podrobně upravena v čl. 7 směrnice o přechodu.

Pro úplnost si autorka dovoluje zvýraznit prvek jistoty a právní ochrany (z konceptu *flexijistoty*), který se projevuje v povinnosti zaměstnavatele informovat o skutečnostech spojených s přechodem a zároveň povinnosti se zaměstnanci některé věci projednat.

Členské státy mají povinnost přijmout potřebná opatření, aby byli jmenování zástupci zaměstnanců pro informování a projednávání. Vymezení postupu jmenování zástupců

---

<sup>316</sup> Stanovisko Generálního advokáta – *Sir Gordon Slynn* - k věci C-186/83 *Botzen* ze dne 8. 11. 1984.

<sup>317</sup> LORBER. Top Ten Tips on TUPE and its Effect on Outsourcing in the EU. In: *Association of Corporate Counsel* [online]. 2010 [cit. 2014-04-07]. Dostupné z: <https://www.acc.com/legalresources/publications/topten/tupe-its-effect.cfm>

<sup>318</sup> KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 28.

zaměstnanců je ponecháno členským státům. K tomu viz Zprávu Komise týkající se implementace směrnice o přechodu.<sup>319</sup>

První pododstavec čl. 7 odst. 1 stanoví okruh záležitostí, o nichž jsou převodce a nabyvatel povinni zástupce svých zaměstnanců dotčených převodem **informovat**. Jsou jimi:

- stanovený nebo navrhovaný převod,
- důvody převodu,
- právní, hospodářské a sociální důsledky převodu pro zaměstnance, a
- předpokládaná opatření vůči zaměstnancům (např. strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření, opatření v souvislosti s hromadným propouštěním).

Převodce i nabyvatel jsou povinni poskytnout informace „v dostatečném předstihu“ (čl. 7 odst. 1 pododstavec 2 a 3). Převodce je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu před uskutečněním převodu. Nabyvatel je povinen tyto informace sdělit v dostatečném předstihu (bez dalšího) zástupcům svých zaměstnanců a v každém případě dříve, než jsou tito zaměstnanci přímo dotčeni převodem (než dojde k převodu), pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky. Co se rozumí dostatečným předstihem, směrnice o přechodu blíže nespecifikuje. Pokud zaměstnanci nemají své zástupce, musejí být dle čl. 7 odst. 6 informováni přímo. V tomto případě je stanovena povinnost informovat „předem“ (nikoli v dostatečném předstihu).

**Přímo dotčeným zaměstnancem** je zaměstnanec, který je zařazený do hospodářské jednotky (organizačního útvaru zaměstnavatele) přecházející k novému zaměstnavateli. Může jím být i zaměstnanec nového zaměstnavatele, pokud se přechod podstatným způsobem dotkne jeho pracovních nebo mzdových podmínek.<sup>320</sup>

Co se týče **povinnosti projednací**, čl. 7 odst. 2 stanoví, že převodce či nabyvatel jsou povinni se zástupci zaměstnanců projednat v dostatečném předstihu předpokládaná opatření vůči svým zaměstnancům s cílem dosáhnout dohody. Jedná se o prvek účasti zaměstnanců na obchodních rozhodnutích zaměstnavatele prostřednictvím jejich zástupců, pokud ovšem k dohodě nedojde, nemá to vliv na platnost uvedeného rozhodnutí zaměstnavatele. Projednání je prostředek, který umožňuje vyjádření názoru a výměnu stanovisek a vysvětlení, přestože

---

<sup>319</sup> Zpráva Komise Radě o pokroku ohledně implementace směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů. Brusel, 2. 6. 1992, SEC (1992) 857, CELEX: 51992SC0857.

<sup>320</sup> KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 103.

konečné rozhodnutí zůstává na zaměstnavateli.<sup>321</sup> Protože tato povinnost není blíže rozvedena ve směrnici o přechodu, zejména není blíže upraveno, co se myslí pojmem „s cílem dosáhnout dohody“, vyvstává otázka, do jaké míry zaměstnavatel musí vynaložit úsilí dosáhnout dohody při projednávání se zaměstnanci, aby to bylo považováno za splnění projednací povinnosti z jeho strany.

Směrnice o přechodu dále umožňuje členským státům, jejichž vnitrostátní předpisy stanoví pro zástupce zaměstnanců možnost obrátit se na rozhodčí orgán s žádostí o rozhodnutí o opatřeních, která mají být přijata vůči zaměstnancům, omezit výše popsané povinnosti informační a projednací na případy, kdy převod vyvolá v závodě změnu, která může závažně znevýhodnit velkou část zaměstnanců. Informování a projednání se musí v takovém případě vztahovat alespoň na opatření, která mají být přijata vůči zaměstnancům (čl. 7 odst. 3).

Pro úplnost autorka uvádí, že výše uvedené povinnosti platí bez ohledu na skutečnost, zda rozhodnutí o převodu přijal zaměstnavatel nebo podnik, který ho kontroluje. Uvedené ustanovení bylo vloženo do směrnice novelizací a týká se nadnárodních společností, kde rozhodnutí mateřské společnosti v jednom státě může směřovat vůči dceřiné společnosti situované v jiném státě. Při posuzování údajných porušení povinností v oblasti informování a projednání se nepřihlíží k námitce dceřiné společnosti, že informace nebyla mateřskou společností poskytnuta, ať už dceřiné společnosti nebo zaměstnancům (čl. 7 odst. 4). Pokud povinnost nesplní mateřská společnost, musí ji splnit dceřiná (zaměstnavatel).

Členským státům je dána možnost omezit informační a projednací povinnost na podniky, které z hlediska počtu zaměstnaných zaměstnanců splňují podmínky pro volbu nebo jmenování kolektivního orgánu zastupujícího zaměstnance (čl. 7 odst. 5).

Na tomto místě v souvislosti s informační a projednací povinností autorka považuje za důležité uvést, že směrnice ukládá členským státům zavést do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření, která umožní všem zaměstnancům a zástupcům zaměstnanců, kteří se považují za poškozené nedodržováním povinností vyplývajících ze směrnice o přechodu, aby se mohli domáhat svých nároků soudní cestou po případném využití jiných příslušných prostředků. Sankce stanovené za porušení informační a projednací povinnosti v českém právu jsou uvedeny v kapitole *1.5.2 Informační a projednací povinnost*.

---

<sup>321</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 460.

### 3. Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve Velké Británii

#### 3.1. Předpoklady a podmínky přechodu práv a povinností

Na úvod této kapitoly je třeba uvést, že se autorka věnuje právní úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve Velké Británii z důvodu možnosti využití některých znaků (zásad) předmětné úpravy *de lege ferenda* v podmínkách ČR. Zároveň se britská právní úprava přechodu jeví jako možné výkladové vodítko při posuzování složitějších případů převodu podniků a činností zaměstnavatelů i mimo právní rámec Velké Británie.

Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je ve Velké Británii upraven samostatným zákonem *The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations* č. 246 z roku 2006 (dále jen „TUPE“), který implementoval směrnici o přechodu a nahradil předchozí právní úpravu.<sup>322</sup>

Jak je zmíněno v kapitole 2.1.3 *Hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu*, britská legislativa jde nad rámec úpravy ve směrnici o přechodu, když výslovně zakotvuje přechod práv a povinností i v případě tzv. *outsourcingu*, *insourcingu* nebo dokonce v případě změny dodavatele služeb (souhrnně nazýváno jako změna poskytování služeb – tzv. *service provision change*).

Co se myslí podle TUPE relevantním převodem, a tedy kdy dochází k přechodu práv a povinností, je definováno v čl. 3 odst. 1 písm. a) a b). Ustanovení písm. a) stanoví, že jde o „převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu umístěného bezprostředně před převodem ve Velké Británii na jinou osobu, pokud se jedná o převod hospodářské jednotky, která si zachovává svoji totožnost.“ Na toto ustanovení navazuje v odst. 2 definice hospodářské jednotky. „Hospodářskou jednotkou se rozumí organizované seskupení prostředků, jehož cílem je výkon hospodářské činnosti, ať již jako činnost hlavní nebo doplňkovou.“ Tato definice převodu podniku a hospodářské jednotky se neliší od úpravy převodu podniku a hospodářské jednotky ve směrnici o přechodu. Dále se tedy touto částí zabývat nebudeme, ale zaměříme se na právní úpravu druhého případu relevantního převodu upraveného v písm. b), a to převodu při změně poskytování služeb.

Převod na základě změny poskytování služeb je koncipován velmi široce, podobně jako v české právní úpravě [stačí převod činností, není vyžadován převod stabilní hospodářské

---

<sup>322</sup> Autorka v této části s názvem *Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve Velké Británii* čerpala z kapitoly IV publikace HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přejchod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5. Autorem kapitoly je RANDLOVÁ, Nataša a BOROVEC, David.

jednotky, na rozdíl od převodu podniku uvedeného pod písm. a)], když čl. 3 odst. 1 písm. b) stanoví, že „*změna poskytování služeb je situace, ve které*

- (i) *činnosti přestanou být vykonávány osobou (klientem) jeho vlastním jménem a místo toho jsou vykonávány jinou osobou jménem klienta (dodavatelem);*
- (ii) *činnosti přestanou být vykonávány dodavatelem jménem klienta (ať již byly, nebo nebyly činnosti vykonávány dříve klientem jeho vlastním jménem) a místo toho jsou vykonávány jinou osobou (následným dodavatelem) jménem klienta; nebo*
- (iii) *činnosti přestanou být vykonávány dodavatelem nebo následným dodavatelem jménem klienta (ať již byly, nebo nebyly činnosti vykonávány dříve klientem jeho vlastním jménem) a místo toho jsou vykonávány klientem jeho vlastním jménem,*  
*a pokud jsou splněny podmínky stanovené v odstavci 3. “*

Situace uvedená pod bodem (i) je případ **tzv. outsourcingu**, pod bodem (ii) je případ **změny dodavatele služeb (tzv. second generation contracting** – druhá generace přechodů), pod bodem (iii) je případ **tzv. insourcingu**. Podmínky, které se k článku 3 odst. 1 písm. b) vážou, jsou pak v odstavci 3 tohoto článku takto definovány: „*pokud bezprostředně před změnou poskytování služeb:*

- (i) *existuje organizovaná skupina zaměstnanců umístěná ve Velké Británii, jejímž hlavním účelem je vykonávat činnosti jménem klienta;*
- (ii) *klient zamýšlí, aby činnosti navazující na změny poskytování služeb byly vykonávány nabyvatelem za předpokladu, že se nejedná o činnosti vztahující se pouze k jedné specifické události nebo úkolu krátkodobého trvání; a*

*zmíněné činnosti zcela nebo zčásti nespočívají v dodávce zboží pro klientovy potřeby. “*

Za účelem posouzení, zda došlo k přechodu při převodu činností změnou poskytování služeb, je nutné se zabývat následujícími skutečnostmi:

- **existencí organizované skupiny zaměstnanců,**
- **posouzením převáděných činností,**
- **identifikací klienta,**
- **vyločením některých situací z přechodu.**

Jednou z podmínek přechodu je tedy existence **organizované skupiny zaměstnanců**, která se na území Velké Británie strukturovala bezprostředně před přechodem a jejímž hlavním účelem bylo vykonávat práci pro klienta. Co se týče pojmu „organizovaná skupina“ soud vyšší instance ve Velké Británii vyložil tento pojem, když řekl, že organizovanou skupinou zaměstnanců se obvykle nestávají všichni zaměstnanci, ale pouze část zaměstnanců převodce, která byla záměrně předem strukturována pro účely výkonu práce pro určitého

klienta a která spolupracuje jako tým. Tato skupina musí být k práci pro daného klienta přímo přidělena, a to záměrně, nikoli náhodou (což může být problematické z hlediska prokazování u soudu).

*Příklad:* V případě přechodu činnosti spočívajících v doručování kurýrních zásilek může dojít k přechodu jen tehdy, pokud byl klientovi permanentně přidělen tým kurýrů, kteří pro něj výhradně pracovali. Zatímco v případě kurýrů, kteří nebyli přiděleni k žádnému konkrétnímu klientovi a doručovali zásilky ad hoc, nemůže k přechodu dojít, protože zde nevznikla žádná identifikovatelná a organizovaná skupina zaměstnanců (a to např. i přes skutečnost, že by někteří kurýři jezdili k jednomu klientovi více než ke druhému).

Organizovaná skupina musí existovat „bezprostředně před přechodem“. Co se tímto okamžikem myslí, je potřeba posuzovat případ od případu, vzhledem k tomu, že je toto ustanovení zneužitelné. Může se totiž stát, že se převodce a nabyvatel dohodnou, že převodce propustí zaměstnance pouhou hodinu před převodem za účelem vyhnutí se důsledkům přechodu. Je vhodné posuzovat tuto skupinu nejen podle toho, zda tu existuje k okamžiku bezprostředně před přechodem, ale také zda by bývala existovala nebýt neoprávněného propuštění dotčených zaměstnanců.

Co ovšem odlišuje organizovanou skupinu od té „neorganizované“, pokud obě vykonávají práci pro určitého klienta? V praxi se dospělo k závěru, že organizovanou skupinu nutně charakterizuje to, že zaměstnanci této skupiny pracující podle požadavků konkrétního klienta musí být určitým způsobem strukturováni. Je nutné, aby tito zaměstnanci byli záměrně přiděleni nebo určení na práci k tomuto klientovi. To se může stát např. výslovným pokynem o přidělení zaměstnance nebo cíleným vytvořením týmu obsluhujícího výhradně daného klienta, do kterého byl zaměstnanec zařazen. Nestačí pouze fakt, že budou pro tohoto klienta pracovat převážnou část své pracovní doby.

Sporná zůstává otázka, co se stane se zaměstnanci, kteří sice byli přiděleni na práci pro jednoho klienta, ale nikoliv po celou pracovní dobu ani po její převážnou část, ale např. jen v rozsahu 40%. Jako řešení se jeví možnost, že pokud by zaměstnanec zbývající pracovní dobu strávil prací pro jiného klienta, pravidla přechodu by se neuplatnila, protože by pro jiného klienta pracoval delší dobu ve srovnání s klientem, ke kterému byl formálně přidělen. Pokud by však zbývající dobu strávil prací pro více klientů (každému by se věnoval např. 5% své pracovní doby), přechod by se pravděpodobně uplatnil, pokud by tedy nad prací pro více klientů výrazně převažovala práce pro jednoho klienta. Pro úplnost je třeba uvést, že organizovanou skupinou může být i jeden zaměstnanec.

Pro uplatnění přechodu je nutné, aby hlavním účelem dané organizované skupiny byla práce pro klienta, ke kterému by měli zaměstnanci přejít. Stanovení hlavního účelu nebrání tomu, aby zaměstnanci konali i jiné činnosti pro jiné klienty, pokud je základní (hlavní) účel práce pro daného klienta zachován (viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal v případě *Argyll Coastal Services Ltd v Stirling and others* ze dne 15. února 2012).

Co se týče **převáděných činností**, tak aby došlo k přechodu, musí být splněno také několik podmínek, zejména tyto činnosti musí být správně identifikovány. Činnostmi se má na mysli to, co klient vyžaduje od převodce nebo zaměstnavatele, tedy jaké služby byly na základě smlouvy poskytovány klientovi. Je třeba zkoumat povahu a rozsah práce vykonávané pro klienta, i povahu převáděných činností.

Další podmínkou je shodnost převáděných činností, to znamená, že činnosti musí být i po převodu vykonávány stejným nebo alespoň velmi podobným způsobem. Tato podmínka vyplynula ze soudních rozhodnutí. Je otázkou, zda dojde k přechodu, pokud převáděné činnosti jsou poskytovány novým nebo inovativním způsobem, např. díky rozvoji IT technologií.

*Příklad ohledně posouzení, zda se jedná o identické činnosti (soudní rozhodnutí OCS Group UK Ltd vs. Jones and anor ze dne 4. září 2009):*

Žalobkyně, paní Jones a paní Ciliza, byly zaměstnané společností BMW's Cowley (dále jen *BMW*), která zajišťovala dodávku občerstvení. Tato společnost uzavřela smlouvu se společností OCS Group UK (dále jen *OCS*) o zajištění cateringu pro její restauraci a delikatesní bar, kde žalobkyně pracovaly jako kuchařky a většinu své pracovní doby trávily přípravou teplých jídel.

Vzhledem k tomu, že pozdější jednání o pokračování dodávek občerstvení selhala, uzavřela společnost OCS novou smlouvu se společností MIS. Na základě této smlouvy ale došlo k podstatnému omezení poskytovaného cateringu – MIS měl zajišťovat občerstvení již jen pro 5 kiosků, kde se měly prodávat jen sendviče a saláty (a nikoliv už teplá jídla jako dosud). V reakci na ztrátu klienta společnost BMW propustila mnoho zaměstnanců, včetně žalobkyň, které se po společnosti OCS domáhaly dalšího zaměstnávání z titulu přechodu. Společnost BMW tvrdila, že k přechodu skutečně došlo, neboť je třeba posuzovat poskytovanou službu v souhrnu, a ne se pouze soustředit na jednotlivé změny v poskytované činnosti.

Soud se však s tímto názorem neztotožnil. Podle názoru soudu bylo nezbytné posoudit, zda posuzované činnosti byly ve své podstatě stejné. V daném případě však bylo předmětem nové smlouvy se společností MIS podstatně materiálně odlišné plnění, neboť původně

vykonávaná práce kuchařky se změnila na prodavačku již připravených pokrmů. Za takto podstatné změny poskytované služby k přechodu nedošlo.

Na tomto místě je vhodné uvést jednu negativní tendenci k určitým praktikám, ke kterým se mnohdy v praxi nabyvatelé uchylují. Jedná se o to, že nabyvatelé, s cílem minimalizovat své náklady spojené se zaměstnáním „nových“ zaměstnanců převzatých od původního dodavatele, se totiž již v době výběrového řízení mnohdy snaží získat informace o dosavadním způsobu poskytování činností a v nabídce následně navrhnout alespoň trochu odlišné služby (které budou řešeny třeba inovativním způsobem nebo doplněny o další služby). V důsledku toho se přechod nemusí uplatnit a nabyvatel by se vyhnul zvýšeným mzdovým nákladům na nové zaměstnance, případně na jejich pozdější propuštění z organizačních důvodů.

Jednou z dalších podmínek ohledně převáděných činností je fakt, že se nesmí jednat o činnosti spočívající v jednorázové události/úkolu nebo o činnosti krátkodobé povahy. V této souvislosti je nutné upozornit, že se v praxi objevují chybné výklady, že za jednorázový úkol nebo činnost krátkodobého trvání je třeba považovat smluvní vztahy, které budou uzavřeny jen na krátkou dobu, aniž by se dále musely zkoumat další okolnosti příslušného vztahu. Toto je v rozporu s ochranným smyslem právní úpravy přechodu, protože přechodu by se dalo jednoduše vyhnout uzavřením smlouvy na dobu určitou např. na několik měsíců. Na danou situaci se musí nahlížet komplexně, tedy nejen z pohledu délky trvání smlouvy, ale také z hlediska její povahy, zda účel poskytovaných činností byl jen jednorázový nebo krátkodobý, nebo nikoliv.

*Příklad:* Hotel si objedná úklid pokojů u jedné úklidové firmy a uzavře s ní smlouvu jen na půl roku. Na úklid je vyčleněn tým pokojských. Poté se hotel rozhodne uzavřít smlouvu s jinou firmou a nahradit tak původní úklidovou firmu. Zaměstnanci první firmy se domáhají přechodu k firmě druhé. Hotel i druhá firma to odmítají s odůvodněním, že smlouva s první firmou byla jen krátkodobá. Ovšem úklid hotelových pokojů nemá charakter jednorázového úkolu ani krátkodobé činnosti, ale naopak dlouhodobé činnosti. Zde není důvod odmítnout přechod.

Pokud se poskytované činnosti nebo služby nepřevědou pouze od jedné společnosti na druhou, ale rozdělí se mezi několik společností, není to důvodem bez dalšího pro vyloučení uplatnění přechodu. Odpovědnost přejde na tu ze smluvních stran, která převzala většinu předmětné činnosti. Pro posouzení se bude muset v konkrétním případě vzít v úvahu řada faktorů, např. množství práce vykonávané zaměstnancem pro každou ze smluvních stran. V případě, že se činnost rozdělí mezi několik smluvních stran takovým způsobem, že není



možné určit, která smluvní strana převzala činnost předtím vykonávanou zaměstnanci původního dodavatele, příslušný soud může nakonec učinit závěr, že se přechod nemůže uplatnit kvůli nepřehlednému roztržštění činností.

Pro vznik existence přechodu je rovněž nutné určit, **kdo je klientem** a zda klient po převodu zůstal nezměněn. Klientem je osoba, která činnosti vykonávala před a po přechodu nebo jejímž jménem byly tyto činnosti vykonávány, nikoliv ten, který z těchto činností bere užitek (příjemce služeb). Klientem je zároveň osoba, která je schopna kvalifikovaně rozhodnout, že po přechodu bude činnost vykonávat nabyvatel. K přechodu také nemůže dojít, pokud dojde současně se změnou dodavatele ke změně klienta. Pokud by ovšem došlo ke změně klienta před nebo po změně dodavatele, tento fakt nebrání přechodu.

Zákon TUPE výslovně **vyklučuje některé situace z přechodu**. Pokud je předmětem změny dodavatele **zcela nebo převážně dodání zboží pro klientovy potřeby**, nepůjde dle zákona TUPE o přechod. Abychom mohli identifikovat, zda dochází zcela nebo převážně k dodání zboží, je důležité přesně zjistit dotčené činnosti a jejich rozsah, tedy zda se jedná o dodání zboží, nebo služeb. Jednodušší bude případ, kdy se bude jednat výhradně o dodávku zboží, složitější, budou-li činnosti mít prvky vztahující se ke zboží a službám zároveň. Musí se vždy posoudit povaha poskytovaných služeb – tedy, zda jsou služby oddělitelné od dodávky zboží. Pokud je nelze oddělit, je nutné posoudit, zda jsou celkově, podstatně nebo částečně na dodávce zboží závislé.

*Příklad:* Klient najme dodavatele na dodávku jídla a piti do jídelny, kde je prodávají jeho vlastní zaměstnanci. Chod jídelny (správa jídelny, služby zákazníkům, prodej a roznos jídla, mytí nádobí, uklízení atd.) obstarávají klientovi zaměstnanci. Dodavatelovi zaměstnanci jídlo pouze dovezou. Na distribuci jídla ani chodu jídelny se nepodílejí. Hlavní činností zaměstnanců dodavatele je tudíž pouze dovést jídlo (zboží), nikoliv vykonávat službu. Dovoz potravin a nápojů je nutné považovat pouze za doplňkovou službu – hlavní službou je samotný provoz jídelny. Smlouvu o dodávkách potravin a nápojů nelze považovat za smlouvu o poskytování služeb, ale za smlouvu o poskytování zboží, a proto nepůjde o přechod.

Odlišným případem bude, když klient uzavře smlouvu s dodavatelem o správě jídelny. Klient si u dodavatele objedná činnost, která spočívá v tom, že dodavatelovi zaměstnanci (organizovaná skupina zaměstnanců) obstarají chod jídelny (uvaří jídlo, vydají ho a poskytnou služby zákazníkům, spravují jídelnu atd.). Zde se v případě změny dodavatele přechod uplatní.

Rozdíl je v tom, jestli je smlouva uzavřena pouze na dodání potravin (zboží) – k přechodu nedojde, nebo jestli je uzavřena nejen na dodání zboží, ale i na podílení se na chodu, provozu či správě jídelny (služby) – k přechodu dojde.

Zároveň k přechodu nedojde, pokud má poskytování služeb pouze doplňkový charakter ve vztahu k dodávce zboží (výrobků).

Pro úplnost je třeba zmínit, že se přechod vztahuje i na poskytování odborných profesních služeb, jako jsou např. účetnictví, právní služby, manažerské poradenství, poskytování operačních schopností, optimalizace procesů ve firmách, IT služby atd., ačkoliv se uvažovalo o tom, aby tyto služby byly z ustanovení o přechodu vyloučeny.

### 3.2. Závěr

Autorka považuje za vhodné alespoň ve stručnosti uvést, že zákon TUPE kromě předpokladů a podmínek přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (tedy kdy dochází k přechodu – rozebráno výše) dále upravuje účinky převodu na pracovní poměry, kolektivní smlouvy, odborové organizace, dále otázku propouštění zaměstnanců v souvislosti s převodem, jak probíhá přechod v případě insolvence zaměstnavatele a v neposlední řadě **informační a konzultační povinnost**, včetně důsledků porušení této povinnosti.

Počínaje rokem 2011 proběhlo ve Velké Británii projednávání návrhu na změny uvedeného zákona. Ve veřejné diskuzi vyšlo najevo, že s dosavadní úpravou panuje všeobecná spokojenost, zejména z důvodu srozumitelnosti úpravy, která snížila počet sporů o aplikaci přechodu.

Závěrem autorka zdůrazňuje, že (jak je zmíněno výše v kapitole 3.1 *Předpoklady a podmínky přechodu práv a povinností*) britská právní úprava přechodu práv a povinností je koncipována velice široce, přiznává ochranu nad rámec směrnice o přechodu. Nejen že se dle TUPE úprava přechodu aplikuje na převod hospodářské jednotky se svojí identitou, ale rovněž na převod činností (bez nutnosti převodu hospodářské jednotky), který nastane na základě změny poskytování služeb. Britská právní úprava přechodu je podobná české právní úpravě, když aplikuje přechod také na převod činností. Zákoník práce ČR ovšem v předmětných ustanoveních neupravuje transakce, na které se přechod vztahuje, ani bližší podmínky a pravidla převodu činností při těchto transakcích (při tzv. *outsourcingu*, *insourcingu* a *změně dodavatele*; na rozdíl od zákona TUPE – podmínky podrobně vysvětleny výše v kapitole 3.1 *Předpoklady a podmínky přechodu práv a povinností*), a vše ponechává na výkladu soudu. Zároveň česká právní úprava nepracuje s pojmem hospodářská jednotka se svojí identitou. Také na rozdíl od právní úpravy ve směrnici o přechodu, kde SDEU převodem

hospodářské jednotky se svojí identitou poměří všechny případy přechodu (tedy zda lze v daném případě konstatovat přechod).

### *Úvahy de lege ferenda.*

**Stručně řečeno, ve Velké Británii dochází k přechodu, pokud dojde a) k převodu hospodářské jednotky, která si zachová svojí identitu, nebo b) k převodu činností v určitých případech za splnění stanovených podmínek.**

Vzhledem ke spokojenosti veřejnosti s právní úpravou v zákoně TUPE, bohaté judikatuře osvětlující danou problematiku a podobnosti této úpravy s tou českou, mohl by se český zákonodárce (pokud by chtěl ponechat právní úpravu koncipovanou takto široce, jako je nyní), inspirovat britským zákonem a z britské úpravy vyjít při novelizaci předmětných ustanovení o přechodu, např. ohledně stanovení bližších podmínek převodu činností, jak je upravuje zákon TUPE. Potom by se přechod uplatnil pouze při převodu činností ve formě *outsourcingu*, *insourcingu* a *změny dodavatele* za určitých podmínek. To by bylo jedním z možných řešení neutěšeného stavu, kdy současná právní úprava zákoníku práce ČR je pouze kusá a rámcová, nenastihuje ani řešení konkrétních problematických případů, ani neurčuje meze svého použití.

Druhým možným řešením české právní úpravy přechodu by mohl být jako podmínka aplikace právní úpravy přechodu převod činností (buď převod činností jako takový nebo určité transakce – *outsourcing*, *insourcing*, *změna dodavatele*) za určitých podmínek a k tomu ještě převod hospodářské jednotky se svojí identitou jako další případ. Tím by se okruh případů, při kterých by docházelo k přechodu, rozšířil oproti výše uvedené možnosti řešení, ale zároveň zúžil oproti současné české právní úpravě. Potom by česká právní úprava byla v podstatě totožná s právní úpravou přechodu ve Velké Británii.

Třetí možností (tou jde připravovaná novela zákoníku práce – viz kapitola 1.8 *Exkurz: připravovaná novela zákoníku práce*) je pro aplikaci přechodu dle zákoníku práce stanovení převodu činnosti jako takové, ovšem s podmínkami, které musí být splněny, aby přechod nastal. Tyto podmínky by byly kombinací podmínek upravených v TUPE a některých podmínek, které dovodil SDEU při převodu hospodářské jednotky.

## 4. Některé úvahy *de lege ferenda*

Autorka se možnými budoucími změnami právní úpravy přechodu práv a povinností v zákoníku práce částečně zabývá v jednotlivých kapitolách, nicméně považuje za důležité některé úvahy *de lege ferenda* na tomto místě zdůraznit. Autorka navrhuje mj. tyto změny v české právní úpravě:

### a) přechod práv a povinností z kolektivních smluv

Přechod práv a povinností z kolektivní smlouvy je podle § 338 odst. 1 zákoníku práce omezen na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. Autorka navrhuje prolomit kogentnost § 338 zákoníku práce a stanovit možnost odchýlit se od tohoto ustanovení, která může spočívat např. ve sjednání delší maximální možné doby pro trvání kolektivní smlouvy po přechodu.

Je otázkou, zda je při přechodu nabyvatel povinen respektovat všechny nároky vyplývající z kolektivních smluv, jako jsou např. půjčky zaměstnancům, příspěvky na důchodové pojištění, přidělení služebního vozidla nebo telefonu, zajištění rekreace v podnikovém rekreačním zařízení apod. Pro odstranění nejasností, které vyplývají i z některých rozhodnutí Soudního dvora EU ve vztahu k českému právu, autorka navrhuje novelizovat § 338 odst. 2 zákoníku práce takto: alternativa 1) „z kolektivních smluv přecházejí na nabyvatele práva a povinnosti pracovního charakteru.“ Nebo alternativa 2) „na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti vyplývající z pracovních předpisů.“ Při novelizaci by bylo třeba zároveň vymežit, i co se myslí nároky pracovního charakteru. Především by se mělo jednat o nároky individuálního charakteru, jako jsou např. mzdové a platové příplatky.

V praxi dále může nastat problém spočívající v *tzv. pluralitě kolektivních smluv*. Jde o situaci, kdy jak u původního tak u přejímajícího zaměstnavatele byly uzavřeny kolektivní smlouvy upravující mimo jiné normativní závazky jednotlivých zaměstnanců. Přejímající zaměstnavatel je ode dne nabytí účinnosti přechodu zavázán nejen z kolektivní smlouvy, kterou uzavřel s odborovou organizací u něj působící, ale ve vztahu k přecházejícím zaměstnancům rovněž z kolektivní smlouvy, kterou uzavřel původní zaměstnavatel přecházejících zaměstnanců s u něj působící odborovou organizací.

Zaměstnavatel bude muset přecházejícím zaměstnancům poskytovat plnění z obou kolektivních smluv, a to v případě, že jsou tato plnění svým charakterem navzájem odlišná. Za situace, kdy obě kolektivní smlouvy budou upravovat plnění stejného charakteru,

zaměstnavatel bude muset přecházejícím zaměstnancům poskytnout v konkrétním případě plnění buď z jedné, nebo z druhé kolektivní smlouvy vždy podle toho, které plnění bude pro zaměstnance výhodnější. V mnoha případech bude obtížné určit, zda se jedná o plnění stejného charakteru, a tedy zda zaměstnavatel bude mít následně povinnost poskytnout pouze jedno z nich, pro zaměstnance výhodnější. Podle názoru autorky bude potřeba *de lege ferenda* tuto otázku upravit.

Zároveň by bylo vhodné *de lege ferenda* výslovně stanovit, že kolektivní smlouva platná před přechodem u přejímajícího zaměstnavatele se použije po přechodu i vůči přecházejícím zaměstnancům, byť se v důsledku toho ve vztahu k nim bude aplikovat více kolektivních smluv.

#### b) výpověď podle § 51a zákoníku práce

Podle ustanovení § 51a zákoníku práce platí, že byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází nabytí účinnosti přechodu.

Úprava § 51a zákoníku práce tak vytváří dostatečný časový prostor ve prospěch zaměstnance, který si může realizaci svého přechodu v této době náležitě rozmyslet. Naproti tomu cit. ustanovení znamená určitou nejistotu pro přejímajícího zaměstnavatele, který do posledních časových okamžiků neví, zda zaměstnanci, kterých se přechod týká, se rozhodnou pro něj pracovat a zda přechod uskuteční. To pak vede k nezákonnému postupu zaměstnavatele, který o plánovaném přechodu neinformuje, a zaměstnanci se o něm nedozví. V případě nesouhlasu s přechodem pak musí tito zaměstnanci využít po uskutečnění přechodu klasickou dvouměsíční výpovědní dobu nebo výpověď podle § 339a (v případě podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem). Zkrácenou výpovědní dobu podle § 51a již nemohou využít. **Bylo by vhodnější stanovit zaměstnancům lhůtu pro podání výpovědi v souvislosti s přechodem práv a povinností podle dosavadního § 51a zákoníku práce.** Přejímající zaměstnavatel by získal jistotu, kteří zaměstnanci využijí přechod práv a povinností. Rovněž je k uvážení, zda zkrácená výpovědní doba a v důsledku toho předčasné ukončení pracovního poměru je účinný způsob ochrany zaměstnance.

Na druhou stranu mohou nastat situace, kdy se zaměstnanec o přechodu dozví se zpožděním nebo až po realizaci přechodu, ať již z důvodu záměrného zanedbání informační povinnosti ze strany zaměstnavatele nebo proto, že zaměstnavatel nesplnil informační povinnost, protože nerozpoznal, že se na v daném případě aplikuje právní úprava přechodu.

V těchto případech v současné době zaměstnanec nemá možnost se bránit výpovědí dle § 51a zákoníku práce. **Pro tyto situace by bylo vhodné, aby se možnost podat výpověď dle § 51 a zákoníku práce vztáhla i na tyto případy, kdy se zaměstnanec o přechodu dozví pozdě. Např. by bylo možné k podání výpovědi ze strany zaměstnance stanovit dvouměsíční lhůtu od okamžiku realizace přechodu.**

Bylo by možné uvažovat i o rozšíření práva na odstupné, pokud by zaměstnanec ukončil pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem ještě před účinností přechodu. To by také přispělo k jistotě přejímajícího zaměstnavatele, kteří zaměstnanci k němu přejdou a kteří nikoli.

**c) výpověď při podstatném zhoršení pracovních podmínek po přechodu podle § 339a zákoníku práce**

Při realizaci tohoto ustanovení v praxi autorka spatřuje několik právních problémů. Z dikce ustanovení je zřejmý legislativní nesoulad mezi podáním výpovědi a rozvázáním pracovního poměru dohodou. Zatímco u výpovědi by stačilo jen její doručení ve stanovené dvouměsíční lhůtě (od účinnosti přechodu) a pracovní poměr by pak skončil později (po uplynutí dvouměsíční výpovědní doby), u dohody by se vyžadovalo skončení pracovního poměru ve lhůtě dvou měsíců (od účinnosti přechodu). Ustanovení § 339a by zřejmě odporoval obsah dohody, která by byla uzavřena ve lhůtě dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu s tím, že by jako den skončení pracovního poměru byl uveden den, který by nastal až po uplynutí dvou měsíců od účinnosti přechodu.

*De lege ferenda* autorka tedy **navrhuje zpřesnění dikce ustanovení § 339a ohledně lhůty pro podání výpovědi a lhůty pro rozvázání pracovního poměru dohodou** při podstatném zhoršení pracovních podmínek po přechodu, aby bylo jasné, kdy je výpověď podána a dohoda uzavřena včas ve smyslu tohoto ustanovení § 339a zákoníku práce.

Autorka také dává na zvážení **prodloužení lhůty pro podání výpovědi ve prospěch zaměstnance** podle uvedeného ustanovení při podstatném zhoršení pracovních podmínek po přechodu. Uvedený postup by nebyl v rozporu s § 4a zákoníku práce a přispěl by k ochraně zaměstnance.

Jak autorka uvádí v příslušné kapitole, pokud by soud pravomocně rozhodl, že ke zhoršení pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance došlo v důsledku přechodu, stanoví zákoník práce fikci, podle níž byl pracovní poměr rozvázán výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanci tak vznikne právo na odstupné podle § 67 odst. 1 zákoníku práce. Právní úprava tak stanoví princip, podle něhož se

zaměstnanci umožní ukončit pracovní poměr při snížení nabytého standardu práv a pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční kompenzaci.

*De lege ferenda* autorka navrhuje **možnost odstupné diferencovat**, případně odstupňovat, podle termínu skončení pracovního poměru.

#### d) **smrt fyzické osoby zaměstnavatele a přechod práv a povinností**

Jak je uvedeno v kapitole 1.4.1.2 *Ostatní důvody přechodu dle zákoníku práce*, smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká. To neplatí při pokračování v živnosti. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1. písm. b), c) a e) živnostenského zákona nebo v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.

Ze živnostenského zákona ve vztahu k § 342 zákoníku práce vyplývá, že zemře-li podnikatel, mohou v provozování živnosti pokračovat za podmínek stanovených v § 13 odst. 2 až 5 živnostenského zákona až do skončení řízení o projednání dědictví dědicové.

Námětem *de lege ferenda* je **přechod pracovního poměru na dědice**, ledaže by byl pracovní poměr ze závažných důvodů vázán jen k osobě zaměstnavatele. Zaměstnanec by měl v takovém případě právo na náhradu škody, který mu tím vznikla.<sup>323</sup>

#### e) **charakteristika organizované skupiny**

V návrhu novely zákoníku práce se v § 338 v souladu se směrnicí o přechodu uvádějí podmínky pro převod činnosti podle zákoníku práce. Mezi nimi je organizovaná skupina s určitými znaky. Pokud by zákoník práce jako předpoklad aplikace přechodu ponechal převod činnosti jako takové, ovšem s určitými podmínkami, autorka navrhuje *de lege ferenda* doplnit charakteristiku organizované skupiny a to tak, že se jedná „o samostatné oddělení nebo projektový tým.“

Návrh na doplnění § 338 odst. 3 písm. c) zákoníku práce je tento:

**„(3) Pro případ převodu činnosti zaměstnavatele podle tohoto zákona musí být splněny následující podmínky:**

---

<sup>323</sup> Shodně s BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1419.

**c) bezprostředně před převodem činnosti existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti a jedná se o samostatné oddělení nebo projektový tým,“.**

Tím by se předešlo z důkazního hlediska zdlouhavému a mnohdy obtížnému hodnocení, zda se přechod týká např. zaměstnanců zařazených v různých odděleních zaměstnavatele, a sporům o výklad pojmu organizovaná skupina.

**f) informační a projednací povinnost**

Nesplněním informační povinnosti nebo povinnosti projednat se zaměstnanci okolnosti přechodu se zaměstnavatel vystavuje možnosti uložení sankce v podobě pokuty podle zákona o inspekci práce. Vzhledem k tomu, že maximální výše takové pokuty dle zákona o inspekci práce je 200 tisíc korun, zaměstnavatel raději pokutu zaplatí a uvedené povinnosti z různých důvodů poruší, např. aby vyloučil výpověď ze strany zaměstnance podle § 51a zákoníku práce, která je koncipovaná tak, že přejímající zaměstnavatel do poslední chvíle před účinností přechodu neví, jací zaměstnanci k němu přejdou a kteří nikoli. Opomenutím informovat dotčené zaměstnance a projednat s nimi okolnosti přechodu zaměstnavatel např. způsobí, že se tito zaměstnanci o přechodu nemusí dozvědět, a v důsledku toho se nebudou moci v případě nesouhlasu s přechodem bránit výpovědí podle § 51a zákoníku práce, pokud nebudou chtít přejít k novému zaměstnavateli.

Ohledně řešení výše uvedených problémů by se Česká republika mohla *de lege ferenda* inspirovat právní úpravou některých evropských států a **zavést např. přímá odškodnění vůči dotčeným zaměstnancům či jinak zpřísnit vymáhání splnění informační a projednací povinnosti** ze strany zaměstnavatelů (např. zvýšit maximální částku pro uložení pokuty nebo stanovit možnost v krajním případě zastavit proces přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů). Jedná se o právní úpravu např. ve Velké Británii, Irsku, Lotyšsku, Německu nebo Švédsku.

Přímá odškodnění by mohla být účinným řešením i pro kompenzaci újmy, kterou zaměstnanec utrpěl v důsledku **subjektivního zhoršení pracovních podmínek**. Zaměstnanci totiž nemusí vždy vzniknout hmotná škoda, kterou by byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci uhradit v rámci odpovědnosti za škodu, ale také určitá nemajetková újma či nesnáze. Jedná se např. o podstatné zhoršení pracovních podmínek po převodu, které spočívají v subjektivních okolnostech, např. ve vztahu převáděného zaměstnance k vedoucím zaměstnanci, kdy převáděný zaměstnanec bude subjektivně nespokojen se svým vedoucím, který bude podle



subjektivního vnímání zaměstnance vykonávat funkci vedoucího nedbale nebo hůře než předchozí vedoucí u převodce (nebude splňovat předpoklady pro výkon práce podle § 11 zákoníku práce). Toto negativní vnímání by mohlo znamenat určitou újmu u převáděného zaměstnance, kterou v současné době podle platného práva v ČR není možné kompenzovat.

#### g) rovné zacházení se zaměstnanci

V případě přechodu přejímající zaměstnavatel musí přecházejícím zaměstnancům zachovat práva a povinnosti v nezměněné podobě tak, jak je měli u původního zaměstnavatele. V důsledku této skutečnosti u přejímajícího zaměstnavatele může nastat situace, že zde vzniknou dva typy zaměstnanců. Prvním z nich jsou ti, co přešli, a druhým jsou stávající zaměstnanci. Tyto dvě skupiny zaměstnanců mohou mít rozdílný právní režim, odlišná práva a povinnosti, i když budou vykonávat stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Dojde tak k nerovnému zacházení mezi přecházejícími zaměstnanci a stávajícími zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele.

Autorka dospěla k závěru, že v případě lepšího postavení přecházejících zaměstnanců oproti stávajícím zaměstnancům přejímající zaměstnavatel nemá povinnost dorovnat úroveň pracovních podmínek jeho stávajících zaměstnanců na úroveň pracovních podmínek přecházejících zaměstnanců, neboť tato nerovnost vyplývá ze zákona a je odůvodněná. Naproti tomu **v případě horšího postavení přecházejících zaměstnanců oproti stávajícím zaměstnancům přejímající zaměstnavatel má povinnost nestejnou úroveň pracovních podmínek dorovnat**, aby dodržel zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Autorka navrhuje *de lege ferenda* výše uvedenou povinnost zaměstnavateli uložit.

#### h) součinnost původního zaměstnavatele s novým zaměstnavatelem

Vzhledem k tomu, že se právní úprava přechodu práv a povinností v zákoníku práce aplikuje i při změnách dodavatelů, nemalé problémy vznikají pro nového dodavatele (nového zaměstnavatele) v důsledku toho, že mu nejsou známy důležité skutečnosti související s přechodem zaměstnanců původního dodavatele (původního zaměstnavatele). Jedná se především o to, že původnímu zaměstnavateli neplyne ze zákona povinnost k součinnosti s novým zaměstnavatelem ohledně předání významných dokumentů, např. pracovních nebo kolektivních smluv, osobních spisů atd., dále např. ohledně poskytnutí informací o pracovních a mzdových podmínkách přecházejících zaměstnanců, o počtu těchto zaměstnanců atd. Nový zaměstnavatel nemá možnost se důležité informace jinak dozvědět.

V důsledku uvedené situace si nový zaměstnavatel nemůže např. udělat kalkulaci o počtu zaměstnanců, které má převzít, a tudíž ani kalkulaci výdajů, které mu převzetím zakázky vzniknou. Jde např. o mzdy, benefity a jiné pracovní podmínky a výhody. Nový dodavatel (nový zaměstnavatel), i když si udělá odhad, kolik zaměstnanců bylo třeba na danou převáděnou činnost u původního dodavatele (původního zaměstnavatele), nemůže vědět (bez potřebné součinnosti), zda byli na tuto činnost výlučně vyhrazeni (a tudíž budou převedeni), nebo zda je původní dodavatel (původní zaměstnavatel) využíval i při jiných dodávkách služeb nebo pro jiné činnosti.

Autorka *de lege ferenda* navrhuje **stanovit v zákoníku práce povinnost původního zaměstnavatele (původního dodavatele) k potřebné součinnosti s novým zaměstnavatelem (novým dodavatelem) ohledně důležitých skutečností souvisejících s přechodem práv a povinností** (zejména stanovit povinnost poskytnout informace ohledně převáděných zaměstnanců či předat důležité dokumenty), aby se eliminovala nejistota nového zaměstnavatele zejména v zájmu hladšího průběhu přechodu práv a povinností.

**i) podmínky pro aplikaci přechodu dle zákoníku práce (právní důvody přechodu – skutková podstata přechodu)**

Jen zopakujeme, že právním důvodem přechodu v ČR je převod činnosti zaměstnavatele (nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části) k jinému zaměstnavateli a nikoli převod hospodářské jednotky, s kterou pracuje právní úprava směrnice o přechodu a většiny členských států EU.

Jak autorka uvedla v předcházejících kapitolách, současná právní úprava zákoníku práce ČR kladoucí důraz na převod činností je pouze kusá a rámcová, nenastihuje ani řešení konkrétních problematických případů, ani neurčuje meze svého použití. Definice „činnosti“ a „úkolů“ je v zákoníku práce velice široká, v praxi se přechod práv a povinností uplatní v celé řadě transakcí a situací. Zaměstnavatelům právní úprava v zákoníku práce nepřináší mnoho vodítek, zda se na danou transakci či jednání přechod uplatní či ne, z toho pramení jejich nejistota. Zároveň tito zaměstnavatelé často ani netuší, že by se o přechod mohlo jednat, popř. je pro ně přechod sporný, a tak se svým jednáním mnohdy dostávají do rozporu se zákonem. V nejistotě jsou potom rovněž zaměstnanci, kteří nevědí, zda jejich pracovněprávní vztah přejde nebo má přejít k novému zaměstnavateli, v důsledku toho se nemohou přechodu svých práv a povinností účinně bránit, nebo ho naopak vyžadovat.

Koncepce přechodu práv a povinností v zákoníku práce ČR kromě výše uvedeného přináší další problémy v pracovněprávní praxi (zejména při změnách dodavatelů), které

spočívají např. v nežádoucím nárůstu zaměstnanců nového zaměstnavatele kvůli přechodu a následné nutnosti propouštět stávající zaměstnance z důvodu organizačních změn (převedení zaměstnanci jsou chráněni zákazem výpovědi v souvislosti s přechodem) nebo v absenci povinnosti původního zaměstnavatele k součinnosti s novým zaměstnavatelem ohledně informací nutných pro nového zaměstnavatele ke kalkulaci nákladů předmětné transakce nebo k určení počtu přecházejících zaměstnanců včetně jejich pracovních a mzdových podmínek atd.

K eliminaci tohoto neutěšeného stavu se nabízí několik řešení.

Český zákonodárce, pokud by chtěl ponechat právní úpravu koncipovanou jako převod činnosti, by se mohl inspirovat britskou právní úpravou dané problematiky, a to vymezením pouze určitých forem transakcí, při kterých se přechod uplatní, a stanovením bližších podmínek převodu činností, a to tak, jak tyto podmínky upravuje zákon TUPE. **Potom by se přechod uplatnil pouze při převodu činností ve formě *outsourcingu*, *insourcingu* a změny dodavatele za stanovených podmínek.** Možností je stanovit i jiné formy transakcí než výše uvedené.

**Druhým možným řešením** české právní úpravy přechodu by mohl být jako podmínka aplikace právní úpravy přechodu **převod činností** (buď převod činností jako takový nebo určité transakce – *outsourcing*, *insourcing*, změna dodavatele) **za určitých podmínek a k tomu ještě převod hospodářské jednotky se svojí identitou** jako další případ. Tím by se okruh případů, při kterých by docházelo k přechodu, rozšířil oproti výše uvedené možnosti řešení, ale zároveň zúžil oproti současné české právní úpravě.

**Třetí možností** (tou jde připravovaná novela zákoníku práce – viz kapitola 1.8 *Exkurz: připravovaná novela zákoníku práce*) je pro aplikaci přechodu dle zákoníku práce stanovení **převodu činnosti jako takové, ovšem s podmínkami**, které musí být splněny, aby přechod nastal. Tyto podmínky by byly kombinací podmínek obsažených v právní úpravě Velké Británie a některých podmínek, které dovedil SDEU při převodu hospodářské jednotky. Jedná se o tyto podmínky:

- činnost musí být vykonávána po převodu činnosti stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- bezprostředně před převodem činnosti zde existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti (k návrhu úpravy této podmínky viz výše),

- nejedná se o činnost, která je zamýšlená jako krátkodobá nebo činnost, která má spočívat v jednorázovém úkolu,
- musí být převáděn rovněž majetek, je-li tento majetek pro výkon činnosti nezbytný.

K této třetí možnosti je nutné doplnit, že připravovaná novela kromě převodu činnosti jako takové (s podmínkami) upravuje také, i když poněkud stroze v jediném ustanovení, tzv. změnu poskytování služeb jako jednu z možností, kdy se bude aplikovat přechod práv a povinností dle zákoníku práce (za splnění výše uvedených podmínek).

**Čtvrtou možností** právní úpravy přechodu je to, že by **k přechodu došlo pouze při převodu stabilní hospodářské jednotky**, a nikoli činností. Tato právní úprava stanovením převodu hospodářské jednotky se svojí identitou jako právního důvodu přechodu práv a povinností by se shodovala s právní úpravou obsaženou ve směrnici o přechodu.

Autorka se přiklání k výše uvedené třetí možnosti právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ovšem navrhuje podrobněji rozpracovat přechod při tzv. změně poskytování služeb (tj. *outsourcingu*, *insourcingu* a změně dodavatele).

## Závěr

V současné době, kdy změny v organizační struktuře zaměstnavatelů, převody činností, úkolů na jiného zaměstnavatele, fúze, koupě, pacht závodu, ale i tzv. *outsourcing*, *insourcing* a změna dodavatelů se u firem a společností stávají stále častěji běžnou záležitostí, problematika změny zaměstnavatele, a v důsledku toho zachování a ochrany práv zaměstnanců, zejména zachování jejich pracovněprávních vztahů nabývá na aktuálnosti.

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě změny zaměstnavatele je jedním z nejdiskutovanějších a nejžhavějších témat na úrovni práva Evropské unie, včetně bohaté rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie. Ochrana práv zaměstnanců při převodech podniků a závodů je jedním z pilířů evropského pracovního práva.

Navzdory této skutečnosti, ačkoli je změna subjektu pracovněprávního vztahu na straně zaměstnavatele jednou nejvýznamnějších změn pracovněprávního vztahu, toto téma je v České republice jak v legislativě, tak v rozhodovací praxi národních soudů opomíjeno. Zejména nedostatečná právní úprava přechodu práv a povinností v českém zákoníku práce přináší mnoho otázek a problémů v pracovněprávní praxi při realizaci zmíněných přechodů práv a povinností při převodech činností a jiných změn na straně zaměstnavatelů.

Autorka si téma přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ke své disertační práci kromě výše uvedených důvodů aktuálnosti a významu vybrala zároveň proto, že se v rámci svého zaměstnání na Úřadu vlády ČR v úseku kompatibility právních předpisů České republiky s právem Evropské unie m. j. zaměřuje na téma své disertační práce, a to v kontextu pracovního práva České republiky a Evropské unie, včetně analýzy judikatury Soudního dvora Evropské unie. Autorka se také účastnila praktických seminářů, konferencí a vědeckých seminářů pořádaných Komisí Evropské unie (včetně diskuzních jednání v jejich rámci) souvisejících s tématem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Cílem předkládané práce je tuto v České republice poměrně opomíjenou problematiku co nejvíce osvětlit, poukázat na řadu úskalí, s nimiž se aktéři pracovněprávních vztahů v praxi při realizaci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů setkávají (zejména zaměstnanci a zaměstnavatelé), upozornit na určitý nesoulad mezi právní úpravou přechodu v České republice na jedné straně a právní úpravou přechodu v rámci Evropské unie (zejména směrnicí o přechodu) a v neposlední řadě také v rámci úvah *de lege ferenda* nastínit možná legislativní řešení některých problematických aspektů právní úpravy přechodu v České republice, zejména zákoníku práce.

Jak je výše zmíněno, pracovněprávní praxe se při realizaci přechodu práv a povinností potýká s řadou problémů. Nejprve jmenujme samotnou **skutkovou podstatu přechodu**, tedy skutečnost, s níž právní úprava ČR přechod práv a povinností spojuje. Zákoník práce ČR koncipuje tuto skutkovou podstatu dosti široce, a to jako převod činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části. Právě tato koncepce skutkové podstaty přechodu bez naznačených hranic v právní úpravě ČR má široký záběr různých transakcí u zaměstnavatele, což s sebou v pracovněprávní praxi nese problémy ohledně rozpoznání a identifikace situace, při které bude mít zaměstnavatel povinnost aplikovat příslušnou právní úpravu přechodu. S výše uvedeným souvisí nebezpečí zanedbání informační nebo projednací povinnosti ze strany zaměstnavatele, který nerozpoznal, že je v daném případě naplněna skutková podstata přechodu.

Dále je otázkou, zda je vůbec žádoucí, aby se právní úprava přechodu v zákoníku práce vztahovala na takto široký okruh situací, tj. zda by zaměstnanci měli být převedeni a jejich pracovněprávní vztahy zachovány (a nikoli propuštěni z důvodu organizačních změn) při každém pouhém převodu činnosti či úkolů zaměstnavatele bez dalších podmínek. Příkladem problémů v praxi plynoucích z takové situace je např. nežádoucí nárůst zaměstnanců nového zaměstnavatele kvůli přechodu a následná nutnost propustit stávající zaměstnance z důvodu organizačních změn. Nový zaměstnavatel, i kdyby si přál ponechat stávající zaměstnance, převáděné zaměstnance propustit nemůže, protože ti jsou chráněni zákazem výpovědi ze strany zaměstnavatele danou zaměstnanci v souvislosti s přechodem.

Užší okruh případů spadá pod právní úpravu přechodu ve směrnici o přechodu díky vymezení hospodářské jednotky, jež si zachovává svoji identitu a jejíž převod je podmínkou aplikace této právní úpravy. Shodně jako ve směrnici o přechodu nebo s různými obměnami je koncipována právní úprava přechodu ve většině evropských států. Navíc např. ve Velké Británii, jejíž právní úprava je pro ČR velice inspirující v této otázce, se kromě převodu hospodářské jednotky vymezují transakce typu *outsourcing*, *insourcing* a změna dodavatele jako případy, kdy musí být zaměstnanci převedeni k novému zaměstnavateli.

K omezení výše popsaných problémů ohledně právních důvodů přechodu (skutkové podstaty přechodu) se nabízí několik řešení, které jsou popsány výše v části 4. *Některé úvahy de lege ferenda*. Zde se autorka zmíní ve stručnosti o některých z nich.

Jednou možností je ponechat právní úpravu koncipovanou jako převod činnosti a vymežit pouze určité formy transakcí (např. *outsourcing*, *insourcing* a změnu dodavatele), při kterých se přechod uplatní, při stanovení bližších podmínek převodu těchto činností (inspirace britskou právní úpravou dané problematiky).

Dále je možné stanovit jako důvod přechodu převod činností za určitých podmínek, a to buď převod činností jako takový nebo určité transakce, a k tomu ještě převod hospodářské jednotky se svojí identitou jako další případ.

Možností je také *de lege ferenda* stanovit jako skutkovou podstatu přechodu pouze převod stabilní hospodářské jednotky, a nikoli činností. Tím by se česká právní úprava shodovala s právní úpravou obsaženou ve směrnici o přechodu.

Nejlepším řešením (autorka se přiklání k této možnosti řešení přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) se pro aplikaci přechodu dle zákoníku práce jeví právní úprava navrhaná v připravované novele zákoníku práce (jejíž projednávání bylo ovšem přerušeno; viz kapitolu 1.8 *Exkurz: připravovaná novela zákoníku práce*). Jedná se o stanovení převodu činnosti jako takové, ovšem s podmínkami, které musí být splněny, aby přechod nastal. Tyto podmínky jsou kombinací podmínek obsažených v právní úpravě Velké Británie a některých podmínek, které dovodil SDEU při převodu hospodářské jednotky. Jedná se o tyto podmínky:

- činnost musí být vykonávána po převodu činnosti stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- bezprostředně před převodem činnosti zde existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti (k návrhu autorky na úpravu této podmínky viz výše část 4. *Některé úvahy de lege ferenda*),
- nejedná se o činnost, která je zamýšlená jako krátkodobá nebo činnost, která má spočívat v jednorázovém úkolu,
- musí být převáděn rovněž majetek, je-li tento majetek pro výkon činnosti nezbytný.

K výše uvedené možnosti řešení pro doplnění autorka uvádí, že připravovaná novela upravuje také, i když poněkud stroze v jediném ustanovení, tzv. změnu poskytování služeb jako jednu z možností, kdy se bude aplikovat přechod práv a povinností dle zákoníku práce (za splnění výše uvedených podmínek).

V souvislosti s právním důvodem přechodu spočívajícím ve změně dodavatele si autorka dovoluje učinit malou poznámku. V praxi totiž velkým problémem bývá otázka přechodu u zaměstnanců, kteří mohli být důvodem (např. pro špatný výkon práce) pro změnu dodavatele. V důsledku přechodu zaměstnanců původního dodavatele na nového, kterého si objednatel vybral, zaměstnanci původního dodavatele setrvávají na svých místech i u dodavatele nového, tudíž změna dodavatele často postrádá pro objednatele v těchto situacích význam. Je

tedy otázkou, zda je vhodné, aby se přechod práv a povinností v takových případech změny dodavatele, popř. jiných změn poskytování služeb, uplatňoval.

Vzhledem k tomu, že se právní úprava přechodu práv a povinností v zákoníku práce aplikuje i při změnách dodavatelů, nemalé problémy vznikají pro nového dodavatele (nového zaměstnavatele) v důsledku toho, že mu nejsou známy důležité skutečnosti související s přechodem zaměstnanců původního dodavatele (původního zaměstnavatele). Jedná se především o to, že **původnímu zaměstnavateli neplyne ze zákona povinnost k součinnosti s novým zaměstnavatelem** ohledně předání významných dokumentů, např. pracovních nebo kolektivních smluv, osobních spisů atd., dále např. ohledně poskytnutí informací o pracovních a mzdových podmínkách přecházejících zaměstnanců, o počtu těchto zaměstnanců atd.

V důsledku uvedené situace si nový zaměstnavatel nemůže např. udělat kalkulaci o počtu zaměstnanců, které má převzít, a tudíž ani kalkulaci výdajů, které mu převzetím zakázky vzniknou. Jde např. o mzdy, benefity a jiné pracovní podmínky a výhody. Autorka *de lege ferenda* navrhuje stanovit v zákoníku práce povinnost původního zaměstnavatele (původního dodavatele) k výše zmíněné součinnosti s novým zaměstnavatelem (novým dodavatelem) ohledně důležitých skutečností souvisejících s přechodem práv a povinností (zejména stanovit povinnost poskytnout informace ohledně převáděných zaměstnanců či předat důležité dokumenty).

Další významný problém spočívá v **informační a projednací povinnosti** zaměstnavatele vůči zaměstnancům, kde tyto povinnosti ohledně připravovaných opatření ve vztahu k zaměstnancům v souvislosti s přechodem patří mezi důležité prvky ochrany zaměstnance před realizací přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Za nesplnění těchto povinností může být zaměstnavateli dle zákona o inspekci práce uložena pokuta až do částky 200 tisíc korun. Tyto pokuty se ovšem zdají být dosti nízké a jako sankce nesnadno vymahatelné. Zaměstnavatel bude v důsledku toho často volit porušení uvedených povinností a zaplacení pokuty, a to z různých důvodů přinášejících mu prospěch (např. aby vyloučil výpověď ze strany zaměstnance podle § 51a zákoníku práce, která je koncipovaná tak, že přejímající zaměstnavatel do poslední chvíle před účinností přechodu neví, jací zaměstnanci k němu přejdou a kteří nikoli).

V případě porušení informační nebo projednací povinnosti není rovněž vyloučena možnost zaměstnance uplatňovat případnou náhradu škody, která mu nesplněním povinnosti zaměstnavatelů vznikla. Ovšem zaměstnanci nemusí vždy vzniknout hmotná škoda, kterou by byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci uhradit v rámci odpovědnosti za škodu, ale také určitá nemajetková újma či nesnáze. Jedná se např. o **podstatné zhoršení pracovních podmínek po**



**převodu, které spočívají v subjektivních okolnostech**, např. ve vztahu převáděného zaměstnance k vedoucímu zaměstnanci, kdy převáděný zaměstnanec bude subjektivně nespokojen se svým vedoucím, který bude podle subjektivního vnímání zaměstnance vykonávat funkci vedoucího nedbale nebo hůře než předchozí vedoucí u převodce. Slovy zákoníku práce: nebude splňovat předpoklady pro výkon práce podle § 11. Toto negativní vnímání by mohlo znamenat určitou újmu u převáděného zaměstnance, kterou v současné době podle platného práva v ČR není možné kompenzovat.

Ohledně řešení výše uvedených problémů spojených s povinností zaměstnavatele informovat a projednat se zaměstnanci okolnosti přechodu by se Česká republika mohla *de lege ferenda* inspirovat právní úpravou některých evropských států (autorka ve své práci rovněž přibližuje některé aspekty právní úpravy informační a projednací povinnosti ve vybraných evropských státech) a zavést přímá odškodnění vůči dotčeným zaměstnancům či jinak zpřísnit vymáhání splnění informační a projednací povinnosti ze strany zaměstnavatelů (např. stanovit možnost v krajním případě zastavit proces přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů). Jedná se o právní úpravu např. ve Velké Británii, Irsku, Lotyšsku, Německu nebo Švédsku. Koncepce přímých odškodnění by mohla být účinným řešením i pro kompenzaci újmy, kterou zaměstnanec utrpěl v důsledku subjektivního zhoršení pracovních podmínek (viz výše).

Vylepšení si žádá i právní úprava **výpovědi dle § 51a zákoníku práce**.

Úprava § 51a zákoníku práce, která umožňuje zaměstnanci dát výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností tak, že pracovní poměr skončí těsně před uskutečněním přechodu, vytváří dostatečný časový prostor ve prospěch zaměstnance, který si může realizaci svého přechodu náležitě rozmyslet. Naproti tomu přejímající zaměstnavatel do posledních časových okamžiků neví, zda zaměstnanci, kterých se přechod týká, se rozhodnou pro něj pracovat a zda přechod uskuteční. To pak vede k nezákonnému postupu zaměstnavatele, který o plánovaném přechodu neinformuje, a zaměstnanci se o něm nedozví. V případě nesouhlasu s přechodem pak tyto zaměstnanci zkrácenou výpovědní dobu podle § 51a již nemohou využít.

*De lege ferenda* by bylo vhodné stanovit zaměstnancům lhůtu pro podání výpovědi podle dosavadního § 51a zákoníku práce. Přejímající zaměstnavatel by získal jistotu, kteří zaměstnanci využijí přechod práv a povinností.

Mohou zároveň nastat situace, kdy se zaměstnanec o přechodu dozví se zpožděním nebo až po realizaci přechodu z různých důvodů. V těchto případech v současné době zaměstnanec nemá možnost se bránit výpovědí dle § 51a zákoníku práce. Pro tyto situace by bylo *de lege ferenda* vhodné, aby se možnost podat výpověď dle § 51a zákoníku práce vztáhla i na tyto

případy, kdy se zaměstnanec o přechodu dozví pozdě.

S problematikou zachování shodných pracovních podmínek převáděných zaměstnanců před převodem a po převodu souvisí další dosud nevyřešená a problematická otázka, na kterou autorka narazila při vypracovávání této práce, a to otázka **rovného zacházení**.

V případě přechodu přejímající zaměstnavatel musí přecházejícím zaměstnancům zachovat práva a povinnosti v nezměněné podobě tak, jak je měli u původního zaměstnavatele. V důsledku této skutečnosti u přejímajícího zaměstnavatele může nastat situace, že zde vzniknou dva typy zaměstnanců. Prvním z nich jsou ti, co přešli, a druhým jsou stávající zaměstnanci. Tyto dvě skupiny zaměstnanců mohou mít rozdílný právní režim, odlišná práva a povinnosti, i když budou vykonávat stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Dojde tak k nerovnému zacházení mezi přecházejícími zaměstnanci a stávajícími zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele.

Autorka v kapitole *1.9 Rovné zacházení se zaměstnanci* rozebírá a popisuje výše uvedené situace a pokouší se naznačit řešení takového nerovného zacházení, které může v praxi nastat.

Autorka dospěla k závěru, že v případě lepšího postavení přecházejících zaměstnanců oproti stávajícím zaměstnancům přejímající zaměstnavatel nemá povinnost dorovnat úroveň pracovních podmínek jeho stávajících zaměstnanců na úroveň pracovních podmínek přecházejících zaměstnanců, neboť tato nerovnost vyplývá ze zákona a je odůvodněná. Naproti tomu v případě horšího postavení přecházejících zaměstnanců oproti stávajícím zaměstnancům přejímající zaměstnavatel má povinnost nestejnou úroveň pracovních podmínek dorovnat, aby dodržel zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. V posléze uvedeném případě se autorka neztotožňuje s názorem většiny odborné teorie, že se zde jedná o dovolenou nerovnost založenou samotným zákonem, který dává přednost zachování práv přecházejících zaměstnanců před rovným zacházením se všemi zaměstnanci téhož zaměstnavatele.

Vzhledem k tomu, že řešení uvedených situací je sporné, autorka vidí nutnost, aby zákoník práce nebo jiný zákon ČR *de lege ferenda* upravil jednoznačně, jak k takové nerovnosti v pracovních podmínkách přecházejících a stávajících zaměstnanců, která vznikla důsledkem přechodu, přistupovat.

V praxi dále může nastat problém spočívající v *tzv. pluralitě kolektivních smluv*. Jde o situaci, kdy jak u původního tak u přejímajícího zaměstnavatele byly uzavřeny kolektivní smlouvy upravující mimo jiné normativní závazky jednotlivých zaměstnanců. Přejímající zaměstnavatel je ode dne nabytí účinnosti přechodu zavázán nejen z kolektivní smlouvy,

kteřou uzavřel s odborovou organizací u něj působící, ale ve vztahu k přecházejícím zaměstnancům rovněž z kolektivní smlouvy, kterou uzavřel původní zaměstnavatel přecházejících zaměstnanců s u něj působící odborovou organizací.

Tato pluralita může přinést celou řadu u zaměstnavatele obtížně řešitelných situací pramenících z aplikace obou výše uvedených kolektivních smluv na převáděné zaměstnance, kdy zaměstnavatel bude muset přecházejícím zaměstnancům poskytovat plnění z obou kolektivních smluv, a to v případě, že jsou tato plnění svým charakterem navzájem odlišná. Problematictější bude situace, kdy obě kolektivní smlouvy budou upravovat plnění stejného charakteru, a zaměstnavatel bude muset přecházejícím zaměstnancům poskytnout v konkrétním případě plnění buď z jedné, nebo z druhé kolektivní smlouvy vždy podle toho, které plnění bude pro zaměstnance výhodnější (viz § 307 odst. 2 a § 4a odst. 4 zákoníku práce a zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace). V mnoha případech bude obtížné určit, zda se jedná o plnění stejného charakteru, a tedy zda zaměstnavatel bude mít následně povinnost poskytnout pouze jedno z nich, pro zaměstnance výhodnější. Podle názoru autorky bude potřeba *de lege ferenda* upravit i tuto otázku.

Zároveň by bylo vhodné *de lege ferenda* výslovně stanovit, že kolektivní smlouva platná před přechodem u přejímajícího zaměstnavatele se použije po přechodu i vůči přecházejícím zaměstnancům, byť se v důsledku toho ve vztahu k nim bude aplikovat více kolektivních smluv (platných u původního i přejímajícího zaměstnavatele). Zákoník práce nyní tuto otázku výslovně neřeší.

Problematickou otázkou v souvislosti s přechodem se zdá být rovněž **určení zaměstnanců, kteří by měli být převedeni** k novému zaměstnavateli. V některých případech, např. při prodeji podniku, není toto vymezení problematické. Jejich okruh bude dán vztahem mezi podnikem a činností v něm realizovanou a zaměstnanci, kteří ji uskutečňují. Rozhodujícím kritériem bude tedy druh práce, kterou jednotliví zaměstnanci vykonávají ve vztahu k obsahu činnosti, kterou zaměstnavatel v podniku, který se stal předmětem koupě, uskutečňuje. Je třeba, aby dotčení zaměstnanci byli k danému předmětu činnosti zaměstnavatele přiděleni. Komplikovanější ovšem bude situace, pokud dojde k převodu např. části podniku a zaměstnanci budou vykonávat činnost pro převáděnou část a zároveň pro jiné části, které u převodce zůstávají. Aby došlo k převedení zaměstnance k novému zaměstnavateli, musí dle názoru autorky tento zaměstnanec vykonávat činnost pro převáděnou část podniku z převážné části, např. z 80 %. Obdobná situace nastane např. při převodu některé z činností zaměstnavatele. Pokud dotčení zaměstnanci budou převáděné činnosti vykonávat z převážné části, přechod se jich bude týkat.

V neposlední řadě by autorka chtěla i zde v závěru práce zmínit koncept *flexijistoty* – *flexicurity*, který v pracovním právu provází rovněž institut přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a kterým se autorka ve své práci také zabývá. Tento koncept se při řešení otázek, které vznikají při přechodu, projevuje flexibilitou (pružností, operativností), ale současně zajištěním právní ochrany a jistoty zaměstnanců (security). Právní ochranu a jistotu zaměstnanců lze spatřovat např. v samotném automatickém přechodu zaměstnanců na nového zaměstnavatele a v zajištění shodných (rovnocenných) pracovních podmínek po přechodu. Automatický přechod pracovněprávních vztahů (*ex lege*) je zároveň projevem flexibility, stejně jako možnost zaměstnance kdykoli před přechodem podat výpověď, se specifickou délkou výpovědní doby – pracovní poměr skončí nejpozději v den přechodu.

Autorka doufá, že výše uvedené cíle předkládané práce byly naplněny, zejména že tato práce pomůže zvýšit povědomí o problematice právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v České republice v kontextu právní úpravy Evropské unie a zároveň při případných budoucích legislativních změnách odstranit některé problematické aspekty (některé z nich jsou zmíněné výše) národní právní úpravy přechodu, kterou obsahuje zejména zákoník práce, kdy inspirací může být v některých otázkách také zahraniční legislativa týkající se této problematiky.

## SEZNAM ZKRATEK

**ČR** – Česká republika

**NS** – Nejvyšší soud České republiky

**DPČ** – dohoda o pracovní činnosti

**DPP** – dohoda o provedení práce

**OSVČ** – osoba samostatně výdělečně činná

**EU** – Evropská unie

**ES** – Evropská společenství

**SDEU** – Soudní dvůr Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr)

**přechod/přechod práv a povinností** - přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

**činnost zaměstnavatele** – činnost zaměstnavatele nebo část činnosti zaměstnavatele

**převod** - veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení

**zákoník práce** - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

**občanský zákoník** - zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

**zákon o přeměnách** - zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů

**zákon o inspekci práce** - zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

**služební zákon** - zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

**zákon o daních z příjmu** - zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

**živnostenský zákon** - zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

**insolvenční zákon** - zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů

**zákon o zdravotních službách** - zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů

**zákon o zaměstnanosti** - zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

**zákon o převodu majetku státu** - zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů

**občanský soudní řád** - zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

**zákon o inspekci práce** - zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

**zákon o majetku ČR** - zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

**směrnice o přechodu** - směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

**TUPE** - The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations č. 246 z roku 2006

**BMI** – spolkové ministerstvo vnitra

**CCL** – soukromá společnost CCL Limited

**Parkwood** – Parkwood Leisure Limited

**NJC** - National Joint Council for Local Government Services

**BMW** - společnost BMW's Cowley

**OCS** – společnost OCS Group UK

Platné právní předpisy jsou v poznámkách pod čarou uvedeny tučně kurzívou, již neplatné právní předpisy jsou v poznámkách pod čarou uvedeny obyčejnou kurzívou.

# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## 1. Seznam použité literatury

### A. Monografické publikace a komentáře

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, 464 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 1634 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

HŮRKA, Petr, Jakub MORÁVEK, Zdeněk SCHMIED, Ladislav TRYLČ, Karel ELIÁŠ a Petr BEZOUŠKA. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1 . 2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*, 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.



JIRKOVSKÁ, Kateřina. *Důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 zákoníku práce*. Praha, 2015. Rigorozní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta.

JOUZA, Ladislav. *Vzory smluv, dohod, žalob a písemností podle zákoníku práce s komentářem*. 5., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: BOVA Polygon, 2007, 390 s. ISBN 978-807-2731-466.

KLÍMOVÁ, Hedvika. *Ochrana zaměstnance při převodu zaměstnavatele v právu Evropské unie*. Praha, 2015. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Petr Hůrka.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. 1. vyd. Praha: Leges, 2012, 1088 s. ISBN 978-80-8757-608-3.

KŮSOVÁ, Šárka. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko.

PICHT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0.

RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění v evropské perspektivě*. Praha, 2015. Disertační práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Školitel Miroslav Bělina.

ŠTEFKO, Martin. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudního dvora. Některé aspekty pracovního práva Evropských společenství*. Praha: Karolinum, 2005.

VÁGNER, Ivan. *Systém managementu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006, 432 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 375. ISBN 80-210-3972-8.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 741 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-723-0.

## **B. Periodické publikace**

BUKOVJAN, Petr. Přejed práv a povinností a odstuné. *Práce a mzda*. 2010, č. 3, s. 49.

ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3, s. 19. Dostuné také z:

[http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovn/?search\\_query=\\$issue=3197](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovn/?search_query=$issue=3197)

GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník*. 2008, č. 10, s. 1108-1131.

GRULICH, Tomáš, JÄGER, Marek. Přejed práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. *Právní rádce*, 2009, č. 2, s. 42.

HŮRKA, Petr. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2007, č. 24, s. 883-887.

HŮRKA, Petr. Přejed práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze. *Právník*. 2015, č. 7, s. 571-581.

JAKUBKA, Jaroslav. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*. 2009, č. 6.

JOUZA, Ladislav. Prodej a pacht závodu. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2013, č. 4, s. 21.

JOUZA, Ladislav. Co musíte udělat při pachtu či prodeji závodu?. *Právní rádce*, 2014, č. 2, s. 30.

LYČKA, Martin. Právní ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků – pohled Soudního dvora EU. *Právní rozhledy*. 2013, č. 10.

PETRLÍK, David. Jednoduchý návod rychlého použití práva Evropské unie v soudní a správní praxi. *Právní rozhledy*. 2010, č. 8.

PREUSS, Ondřej. Ke smlouvě o prodeji podniku či jeho části v čase rekonstrukce. *Bulletin advokacie*. 2013, č. 4.

RANDLOVÁ, Nataša, KUDRHALT - SUCHÁ, Barbora. Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička? *Práce a mzda*. 2014, č. 5, s. 9.

RANDLOVÁ, Nataša. Přechod práv a povinností v praxi. *Právní rádce*. 2012, č. 8, s. 10.

SCHORMOVÁ, Markéta. Variace na téma "převod zaměstnavatele". *Bulletin advokacie*. 2007, č. 3, s. 26.

SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. *Právní rádce*. 2008, č. 1, s. 26. Dostupné také z:

<http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-22809850-k-prechodu-prav-a-povinnosti-zamestnancu>

ŠTEFKO, Martin. Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?. *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 2, s. 2-9.

ŠTEFKO, Martin. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudního dvora. *Acta Universitatis Carolinae: Iuridica*. 2004, č. 3, s. 111-129.

ŠTEFKO, Martin. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů?. *Právník*. 2005, č. 3, s. 286-294.

ŠUBRT, Bořivoj. K závaznosti obsahu kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 1994, č. 3, s. 25.

ŠUBRT, Bořivoj, BUKOVJAN, Petr. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání. Výkladová stanoviska AKV, 9a. část – k problémům pracovního práva. *Práce a mzda*. 2013, č. 2.

VACÍK, Tomáš, PALEČEK, Karel. Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce?. *Bulletin advokacie*. 2013, č. 1-2, s. 42.

### **C. Zahraniční literatura**

BARANCOVÁ, Helena. *Europské pracovní právo: Flexibilita a bezpečnost' pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010, 680 s. ISBN 978-80-89393-42-8.

BARNARD, Catherine. *EU employment law*. 4. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2012, 900 s. ISBN 978-019-9692-910.

BLANPAIN, Roger. *European labour law*. 13. vyd. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2012, 1006 s. ISBN 978-904-1140-227.

McMULLEN, John. *Business transfers and employee rights*. [Rev. ed.]. London: Butterworths, poprvé vydáno 1998, aktualizace 2015. ISBN 978-040-6901-552.

THÜSING, Gregor. *European labour law*. München: C.H. Beck, 2013, 216 s. ISBN 978-3-406-65047-5.

### **D. Sborníky příspěvků z konferencí**

PICHT, Jan, MORÁVEK, Jakub (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti*. Sborník příspěvků z mezinárodní konference konané dne 11. 6. 2015 na Právnické fakultě UK v Praze. Autorka disertační práce je autorkou kapitoly *Přechod práv a povinností z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

PICHRT, Jan, KOPECKÝ, Martin, MORÁVEK, Jakub (eds.). *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Sborník příspěvků z konference konané dne 9. 6. 2016 na Právnické fakultě UK v Praze. Autorka disertační práce je autorkou kapitoly *Některé poznámky k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u služebního úřadu*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 336 s. ISBN 978-80-7552-429-4.

## 2. Seznam použitých internetových zdrojů

Employment rights on the transfer of an undertaking: A guide to the 2006 TUPE Regulations for employees, employers and representatives. *BIS. Department for Business, Innovation and Skills* [online]. 2009, červen. Dostupné z:

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/271496/bis-09-1013-guide-to-tupe-regulations-2006.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/271496/bis-09-1013-guide-to-tupe-regulations-2006.pdf)

ERÉNYI, Tereza. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *epravo.cz* [online]. 2009, duben. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>

LORBER. Top Ten Tips on TUPE and its Effect on Outsourcing in the EU. *Association of Corporate Counsel* [online]. 2010. Dostupné z:

<https://www.acc.com/legalresources/publications/topten/tupe-its-effect.cfm>

NUNES, Eugenie. Employment implications of cross-border transfers of undertakings in Europe. *The In-House Lawyer* [online]. 2008, duben. Dostupné z:

<http://www.boekel.com/media/94011/ih1159%20netherlands3%20def,%20employment%20implications.pdf>

RANDLOVÁ, Nataša. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu podniku a k nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru. *Randl & Partners* [online]. 2013. Dostupné z:

<http://www.randls.com/Renderers/ShowMedia.ashx?id=be714564-05c0-400c-90d3-0fd7271ff9e3>

RANDLOVÁ, Nataša a Michal VRAJÍK. Lze se vyhnout přechodu práv a povinností? *Praktická personalistika: odborný dvouměsíčník* [online]. 2015. č. 9-10. Dostupné z: <http://www.randls.com/Renderers/ShowMedia.ashx?id=28df27fd-075c-4219-999c-8c5d7fd0e392>

Transfers of Undertakings Guide. *Ius Laboris Publication. Global Human Resources Lawyers. Association of Corporate Counsel.* [online]. 2009, prosinec. Dostupné z: [http://www.acc.com/\\_cs\\_upload/vl/membersonly/Article/871659\\_1.pdf](http://www.acc.com/_cs_upload/vl/membersonly/Article/871659_1.pdf)

### **3. Seznam použitých právních předpisů**

#### **A. Právní předpisy České republiky**

Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 365/2011 Sb. ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 65/1965 Sb. ze dne 16. června 1965, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (neplatný)

Zákon č. 231/1992 Sb. ze dne 23. dubna 1992, kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti (neplatný)

Zákon č. 74/1994 Sb. ze dne 23. března 1994, kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (neplatný)

Zákon č. 155/2000 Sb. ze dne 18. května 2000, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (neplatný)

Zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 22. března 2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb. ze dne 26. února 1964, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (neplatný)

Zákon č. 234/2014 Sb. ze dne 1. října 2014, o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 218/2002 Sb. ze dne 26. dubna 2002, o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (neplatný)

Zákon č. 586/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992, o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 455/1991 Sb. ze dne 2. října 1991, o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 125/2008 Sb. ze dne 19. března 2008, o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 418/2011 Sb. ze dne 27. října 2011, o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 513/1991 Sb. ze dne 5. listopadu 1991, obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (neplatný)

Zákon č. 90/2012 Sb. ze dne 25. ledna 2012, o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb. ze dne 24. září 2004, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 627/2004 Sb. ze dne 11. listopadu 2004, o evropské společnosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 240/2013 Sb. ze dne 3. července 2013, o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 26/2000 Sb. ze dne 18. ledna 2000, o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 77/1997 Sb. ze dne 20. března 1997, o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 277/2009 Sb. ze dne 22. července 2009, o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 92/1991 Sb. ze dne 26. února 1991, o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 256/2000 Sb. ze dne 14. července 2000, o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů (zákon o Státním zemědělském intervenčním fondu), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 83/1990 Sb. ze dne 27. března 1990, o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb. ze dne 4. prosince 1990, o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 303/2013 Sb. ze dne 12. září 2013, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 373/2011 Sb. ze dne 6. listopadu 2011, o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 258/2000 Sb. ze dne 14. července 2000, o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb. ze dne 4. prosince 1963, občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb. ze dne 14. března 2006, o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb. ze dne 3. května 2005, o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 181/2007 Sb. ze dne 8. června 2007, o Ústavu pro studium totalitních režimů a o archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 219/2000 Sb. ze dne 27. června 2000, o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

Nářízení vlády č. 567/2006 Sb. ze dne 6. prosince 2006, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění

Nářízení vlády č. 341/2017 Sb. ze dne 25. září 2017, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb. ze dne 5. dubna 1993, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 432/2003 Sb. ze dne 4. prosince 2003, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů



## **B. Právní předpisy Evropské unie**

Směrnice Rady Evropské unie 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. *Úřední věstník Evropské unie*. 2001, částka 82, svazek 4, s. 98-103.

Směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů. (neplatná)

Směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998, kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů. (neplatná)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. *Úřední věstník Evropské unie*. 2002, částka 80, svazek 4, s. 219-223.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2017/1132 ze dne 14. června 2017 o některých aspektech práva obchodních společností. *Úřední věstník Evropské unie*. 2017, částka 169, s. 46-127.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. *Úřední věstník Evropské unie*. 2008, částka 283, s. 36-42.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění). *Úřední věstník Evropské unie*. 2009, částka 122, s. 28-44.

Směrnice Rady Evropské unie 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. *Úřední věstník Evropské unie*. 1998, částka 225, svazek 3, s. 327-332.

### **C. Mezinárodní právo**

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87/1948 ze dne 9. července 1948, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (sdělení č. 489/1990 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98/1949 ze dne 1. července 1949, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (sdělení č. 470/1990 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135/1971 ze dne 23. června 1971, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (sdělení č. 108/2001 Sb. m. s.)

### **D. Zahraniční právní předpisy**

Velká Británie - Zákon č. 246 ze dne 6. února 2006, The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations. In Statutory instruments. 2006, ve znění pozdějších předpisů.

Francie - Zákon č. 149 ze dne 29. srpna 2006, Code du travail. In *Journal officiel de la République française*. 2006, s. 2959, ve znění pozdějších předpisů.

Německo - Zákon ze dne 2. ledna 2002, Bürgerliches Gesetzbuch. In *Bundesgesetzblatt*. 2002, s. 433, ve znění pozdějších předpisů; zákon ze dne 28. října 1994, German Transformation Act (Federal Law Gazette I p. 3210; 1995 I p. 428), ve znění pozdějších předpisů.

Švédsko – Employment Protection Act (Lag om anställningskydd), reference No.: SFS 1982:80, ve znění pozdějších předpisů; Co-Determination in the Workplace Act (Lag om medbestämmande i arbetslivet), reference No.: SFS 1976:580, ve znění pozdějších předpisů.

Lotyšsko – Latvian Labour Law ze dne 20. června 2001, účinnost 1. června 2002.

Irsko – The European Communities (Protection of Employees on Transfer of Undertakings) Regulations 2003 (SI No. 131 of 2003) – změněno právním předpisem: the Employees (Provision of Information and Consultation) Act 2006.

## 4. Seznam použité judikatury

### A. Rozhodnutí soudů České republiky

Nález pléna Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 (116/2008 Sb. rozh.)

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 906/2000 ze dne 5. 4. 2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2029/2009 ze dne 15. 6. 2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1667/2001 ze dne 17. 5. 2002

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2339/2002 ze dne 13. 5. 2003

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2038/99 ze dne 30. 11. 2000

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2055/99 ze dne 30. 11. 2000

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1142/2000 ze dne 11. 4. 2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2381/2009 ze dne 18. 5. 2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2520/2009 ze dne 14. 7. 2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1840/2010 ze dne 22. 11. 2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4030/2009 ze dne 9. 9. 2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3945/2008 ze dne 14. 1. 2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 1053/96 ze dne 6. 5. 1997

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 33 Cdo 1199/98 ze dne 7. 9. 1999

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3408/2015 ze dne 23. 6. 2016

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3712/2015 ze dne 14. 7. 2016

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1704/2003 ze dne 20. 1. 2004 (uverejňené pod č. 31 v časopise Soudní judikatura, roč. 2004)

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2911/2012 ze dne 4. 11. 2013

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2843/2006 ze dne 18. 9. 2007 (C 5436)

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 250/2007 ze dne 25. 10. 2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1105/2001 ze dne 11. 4. 2002

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3046/2013 ze dne 24. 9. 2014

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1422/2000 ze dne 31. 10. 2000  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1951/2009 ze dne 14. 7. 2010  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4780/2008 ze dne 24. 2. 2010  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 268/2012 ze dne 26. 3. 2013 (uveřejněné pod č. 46 v časopise Soudní judikatura, roč. 2014)  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR č. 19/1998 Sb. rozh.  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4952/2014 ze dne 21. 10. 2015  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 32 Cdo 2637/2009 ze dne 23. 9. 2010  
Sborník rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR – svazek III - *Nejvyšší soud o občanském soudním řízení a v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinnoprávních*. Praha, 1980, s. 126

## **B. Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie a stanoviska generálních advokátů k nim**

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-24/85 ze dne 18. 3. 1986, ve věci *Spijkers*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-105/84 ze dne 11. 7. 1985, ve věci *Danmols Inventar*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-19/83 ze dne 7. 2. 1985, ve věci *Wendelboe*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-392/92, ze dne 14. 4. 1994, ve věci *Schmidt*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-101/87 ze dne 15. 6. 1988, ve věci *Bork International*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-324/86 ze dne 10. 2. 1988, ve věci *Daddy's Dance Hall*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-186/83 ze dne 7. 2. 1985, ve věci *Botzen*  
Stanovisko Generálního advokáta - *Sir Gordon Slynn* - k rozhodnutí SDEU C-186/83, ve věci *Botzen* ze dne 8. 11. 1984  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-135/83 ze dne 7. 2. 1985, ve věci *Abels*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-396/07 ze dne 27. 11. 2008, ve věci *Korkein*,  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-499/04 ze dne 9. 3. 2006, ve věci *Werhof*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-164/00 ze dne 4. 6. 2002, ve věci *Beckmann*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-151/09 ze dne 29. 7. 2010, ve věci *UGT-FSP*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-466/07 ze dne 12. 2. 2009, ve věci *Klarenberg*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-209/91 ze dne 12. 11. 1992, ve věci *Rask*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-425/02 ze dne 11. 11. 2004, ve věci *Boor (Delahaye)*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-144/87 a C-145/87 ze dne 5. 5. 1988, ve spojených věcech *Berg*  
Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-171/94 a C-172/94 ze dne 7. 3. 1996, ve spojených věcech *A. Merckx a P. Neuhuys*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-132/91, C-138/91, C-139/91 ze dne 16. 12. 1992, ve spojených věcech *Katsikas a Skreb*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-362/89 ze dne 25. 7. 1991, ve věci *D'Urso*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-478/03 ze dne 26. 5. 2005, ve věci *Celtec*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-298/94 ze dne 15. 10. 1996, ve věci *Henke*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-108/10 ze dne 6. 9. 2011, ve věci *Scattolon*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-48/94 ze dne 19. 9. 1995, ve věci *Rygaard*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-13/95 ze dne 11. 3. 1997, ve věci *Süzen*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-242/09 ze dne 21. 10. 2010, ve věci *Albron Catering*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-29/91 ze dne 19. 5. 1992, ve věci *Stichting*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-343/98 ze dne 14. 9. 2000, ve věci *Collino*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-173/96 a C-247/96 ze dne 10. 12. 1998, ve spojených věcech *Hidalgo*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-287/86 ze dne 17. 12. 1987, ve věci *Ny Mølle Kro*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-172/99 ze dne 25. 1. 2001, ve věci *Oy Liikenne*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-458/05 ze dne 13. 9. 2007, ve věci *Jouini*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-234/98 ze dne 2. 12. 1999, ve věci *Allen*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-319/94 ze dne 12. 3. 1998, ve věci *Dethier*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-399/96 ze dne 12. 11. 1998, ve věci *Europièces*

Rozhodnutí SDEU, sp. zn. C-340/01 ze dne 20. 11. 2003, ve věci *Abler (Sodexo)*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-51/00 ze dne 24. 1. 2002, ve věci *Temco*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-463/09 ze dne 20. 1. 2011, ve věci *CLECE*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-127/96, C-229/96 a C-74/97 ze dne 10. 12. 1998, ve spojených věcech *Vidal*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-232/04 a C-233/04 ze dne 15. 12. 2005, ve spojených věcech *Nurten Güney-Görres*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-4/2001 ze dne 6. 11. 2003, ve věci *Martin*

Stanovisko Generálního advokáta - *Alber* - k rozhodnutí SDEU C-4/01 ve věci *Martin* ze dne 17. 6. 2003

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-426/11 ze dne 18. 7. 2013, ve věci *Alemo-Herron*

Stanovisko Generálního advokáta - *Cruz Villalón* - k rozhodnutí SDEU C-426/11 ve věci *Alemo-Herron* ze dne 19. 2. 2013

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-396/07 ze dne 27. 11. 2008, ve věci *Juuri*

Rozhodnutí SDEU sp. zn. C-313/07 ze dne 16. 10. 2008, ve věci *Vigano*

## **5. Seznam ostatních zdrojů (důvodové zprávy, přípravné dokumenty EU atd.)**

Návrh novely zákoníku práce (2016).

Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. 29. 6. 2011.

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb. ze dne 22. března 2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. 3. 2. 2012.

Zpráva Komise 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. Brusel, 18. 6. 2007, COM (2007) 334, CELEX: 52007DC0334.

Zpráva Komise Radě o pokroku ohledně implementace směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů. Brusel, 2. 6. 1992, SEC (1992) 857, CELEX: 51992SC0857.

Proposal for a Directive of the Council on harmonisation of the legislation of Member States on the retention of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations. COM (74) 351, 29. 5. 1974.

Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o rámcích pro preventivní restrukturalizaci, druhé šanci a opatřeních ke zvýšení účinnosti postupů restrukturalizace, insolvence a

oddlužení a o změně směrnice 2012/30/EU. (návrh pod č. COM (2016) 723; 2016/0359/COD).

Důvodová zpráva k návrhu Směrnice Evropského parlamentu a Rady o rámcích pro preventivní restrukturalizaci, druhé šanci a opatřeních ke zvýšení účinnosti postupů restrukturalizace, insolvence a oddlužení a o změně směrnice 2012/30/EU. (návrh pod č. COM (2016) 723; 2016/0359/COD).

# Zásada flexijistoty v právní úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

## Abstrakt

Ve své disertační práci se autorka věnuje právní úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v ČR, v kontextu práva Evropské unie, a to z hlediska konceptu *flexijistoty (flexicurity)* v pracovněprávních vztazích. Tento koncept v sobě zahrnuje na jedné straně prvky flexibility při realizaci pracovněprávních vztahů a na druhé straně ochranu zaměstnanců v těchto vztazích, která se projevuje zejména vlastním přechodem práv a povinností z jejich pracovněprávních vztahů k novému zaměstnavateli.

V současné době, kdy změny v organizační struktuře zaměstnavatelů, převody činností nebo úkolů, fúze, koupě, pacht závodu, ale i *tzv. outsourcing, insourcing* a změna dodavatelů se u firem a společností stávají stále častěji běžnou záležitostí, problematika změny zaměstnavatele, a v důsledku toho zachování a ochrany práv zaměstnanců, zejména zachování jejich pracovněprávních vztahů, nabývá na aktuálnosti. Ochrana práv zaměstnanců při převodech podniků a závodů je jedním z pilířů evropského pracovního práva. V této souvislosti vyvstává tedy otázka přechodu práv a povinností dotčených zaměstnanců z jejich pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele.

Důsledky výše uvedených změn na straně zaměstnavatele jsou v našem právním řádu řešeny *zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „zákoník práce“), pomocí institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tento institut je postaven na principu zachování práv zaměstnanců a zajišťuje ochranu těchto práv. Jeho účelem je zabezpečit, aby dotčení zaměstnanci v důsledku změny zaměstnavatele nebyli z důvodu této změny zkráceni na svých právech, nebyli vystaveni nebezpečí propuštění nebo změně jejich pracovních podmínek. Znamená to, že u zaměstnavatele (převodce) nedojde ke skončení pracovněprávních vztahů zaměstnanců, ale tyto pracovněprávní vztahy přejdou při splnění zákonem stanovených podmínek automaticky ze zákona na nového zaměstnavatele (nabyvatele). Přejímající zaměstnavatel vstupuje do právního postavení bývalého zaměstnavatele.

Základním právním předpisem v ČR pro přechod práv a povinností je zákoník práce, který jako nejvýznamnější právní důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů uvádí převod činností nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich částí na jiného



zaměstnavatele. Takové pojetí přechodu je dosti široké a může zahrnovat mnoho situací a forem změn vnitřních struktur u zaměstnavatelů. V důsledku takového pojetí nastávají v pracovněprávní praxi velmi často problémy spočívající zejména v nesnadném rozpoznání či identifikaci skutkové podstaty přechodu (právního důvodu přechodu), dále např. v nežádoucím nárůstu zaměstnanců nového zaměstnavatele kvůli přechodu a následné nutnosti propustit stávající zaměstnance z důvodu organizačních změn. Cílem předkládané práce je zároveň nastínit možná řešení uvedené situace. Přechod práv a povinností může nastat kromě zákoníku práce i na základě jiných právních předpisů, např. občanského zákoníku<sup>324</sup> nebo zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů, který se zabývá přeměnami obchodních korporací.

Právní úprava přechodu je v ČR harmonizována se *směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů* (dále jen „směrnice o přechodu“), která institut přechodu práv a povinností upravuje na úrovni Evropské unie. Je třeba ovšem poukázat na určitý nesoulad unijní právní úpravy a právní úpravy obsažené v zákoníku práce ČR týkající se předmětné problematiky.

Na rozdíl od české právní úpravy přechodu práv a povinností, kde podmínkou přechodu práv a povinností je pouhý převod činností nebo úkolů zaměstnavatele, pro unijní právní úpravu přechodu (zejména ve směrnici o přechodu) a právní úpravu přechodu mnohých členských států Evropské unie je klíčový převod ucelené hospodářské jednotky, která si zachovává svoji totožnost. Právní úpravu směrnice o přechodu ve větší míře než v jakékoli jiné právní oblasti dotváří Soudní dvůr Evropské unie díky své rozsáhlé rozhodovací činnosti v této problematice (např. rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 18. 3. 1986, C-24/85).

Přechod nastává změnou subjektu základního pracovněprávního vztahu, a to na straně zaměstnavatele.

Předmětem přechodu jsou práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Nepřechází pouze práva a povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a příslušných ustanovení zákoníku práce a dalších právních předpisů, ale i z kolektivních smluv a vnitřních předpisů. Zaměstnanci si v důsledku přechodu s sebou nesou k novému zaměstnavateli v podstatě všechna práva a povinnosti, a to v nezměněné podobě. Přejímající zaměstnavatel je tedy povinen zachovat převáděným zaměstnancům práva a povinnosti v plném rozsahu, jako měli u převodce. V rámci této povinnosti dává zákoník práce zaměstnanci nástroj v podobě možnosti podat v určité lhůtě výpověď, pokud tvrdí, že se

---

<sup>324</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

mu u nového zaměstnavatele podstatně zhoršily pracovní podmínky v důsledku přechodu. Pokud soud takový závěr potvrdí, zaměstnavatel je poté považován za osobu, z jejíž strany byl pracovní poměr rozvázán, a zaměstnanec má nárok na odstupné.

V poslední době se stále častěji setkáváme s určitými formami změn v organizačních strukturách zaměstnavatelů, které ovšem nejsou samostatnými důvody přechodu práv a povinností, ale přechod práv a povinností při nich za určitých podmínek přesto nastává. Jedná se o tzv. *insourcing*, *outsourcing* a změnu dodavatele. Tyto formy, navzdory mnohdy nesnadné rozpoznatelnosti jako důvodů přechodu, nabývají na aktuálnosti a významu nejen za hranicemi ČR, ale stále více i v podmínkách našeho státu.

S právní úpravou přechodu práv a povinností se pojí zásada legality, podle níž k přechodu může dojít pouze na základě zákona, a zásada automatického přechodu. K přechodu práv a povinností totiž dochází automaticky ze zákona (*ex lege*) při splnění zákonem vymezených podmínek, bez ohledu na vůli dotčených stran, bez nutnosti dalšího aktu či jednání. Automatický přechod je zároveň projevem flexibility v pracovněprávních vztazích. Další prvek flexibility spatřuje autorka např. v možnosti pružné (operativní) změně zaměstnavatelů nebo v možnosti zaměstnance využít zvláštní typ výpovědi včetně kratší výpovědní doby v jejím rámci, pokud si nepřeje přejít k novému zaměstnavateli.

Zákoník práce současně zajišťuje zaměstnancům určitý stupeň ochrany. Lze ji spatřovat např. v zajištění zaměstnanci stejných (rovnocenných) pracovních podmínek u nového zaměstnavatele (nabyvatele), v povinnosti zaměstnavatelů k zajištění informovanosti ohledně okolností přechodu a jeho důsledků, v možnosti skončení pracovního poměru při podstatném zhoršení pracovních podmínek po přechodu, v zajištění ochrany zaměstnance, kterému převodce ukončil pracovní poměr krátce před přechodem, apod.

Je třeba upozornit na mnohdy protichůdná rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ohledně skončení pracovního poměru v souvislosti s přechodem a následného sjednání pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem, často doprovázeného sjednáním zkušební doby v rozporu se zásadou dobrých mravů.

Důležitý prvek ochrany zaměstnance před realizací přechodu práv a povinností spočívá v informační a projednací povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům ohledně skutečností souvisejících s přechodem. Nesplnění těchto povinností zakládá přestupek nebo správní delikt podle *zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů*. Autorka ve své práci rovněž přibližuje některé aspekty právní úpravy nesplnění informační a projednací povinnosti ve vybraných evropských státech. Zahraniční legislativa se v této oblasti jeví jako možný zdroj inspirace pro budoucí legislativní návrhy změn právní úpravy ČR v této oblasti

za účelem zlepšení vymahatelnosti splnění předmětných povinností.

V souvislosti s přechodem práv a povinností může vyvstat otázka rovného zacházení se zaměstnanci, a to také v souvislosti s tzv. *pluralitou kolektivních smluv* (kdy si přecházející zaměstnanci s sebou k novému zaměstnavateli „nesou svoji kolektivní smlouvu“ platnou u původního zaměstnavatele). V případě přechodu přejímající zaměstnavatel musí přecházejícím zaměstnancům zachovat pracovní a jiné podmínky (zejména mzdové podmínky) v nezměněné podobě tak, jak je měli u původního zaměstnavatele. V důsledku této skutečnosti u přejímajícího zaměstnavatele může nastat situace, že přešlí zaměstnanci budou mít rozdílné pracovní podmínky než stávající zaměstnanci, a dojde tak k nerovnému zacházení. Autorka má za to, že v případě lepšího postavení přecházejících zaměstnanců oproti stávajícím zaměstnancům nelze tuto situaci považovat za diskriminaci a není porušena zásada rovného zacházení se zaměstnanci a stejné odměny za stejnou práci.

Autorka se kladně vyjadřuje k návrhu změny právní úpravy skutkové podstaty přechodu práv a povinností (právního důvodu přechodu) v zákoníku práce v podobě přiblížení právní úpravě převodu hospodářské jednotky s vlastní identitou, jak vymezuje právo Evropské unie. V návrhu novely zákoníku práce (jejíž projednávání bylo ovšem přerušeno) je v otázce přechodu rovněž patrný vliv právní úpravy Velké Británie, jejímž legislativním řešením předmětné problematiky se autorka také zabývá, a to zejména s ohledem na možnosti využití této právní úpravy *de lege ferenda* v podmínkách ČR.

V rámci úvah *de lege ferenda* jsou nastíněna možná legislativní řešení některých problematických aspektů národní právní úpravy přechodu v České republice. Předmětem úvah jsou zejména návrhy v oblasti přechodu práv z kolektivních smluv, v úpravě lhůty pro podání výpovědi ze strany zaměstnance dle § 51a zákoníku práce, včetně rozšíření možnosti podat takovou výpověď, v úpravě výpovědi při podstatném zhoršení pracovních podmínek po přechodu podle § 339a zákoníku práce, v otázkách informování a povinností zaměstnavatele projednat se zaměstnanci okolnosti přechodu, zejména se navrhuje zavést přímá odškodnění vůči dotčeným zaměstnancům či jinak zpřísnit vymáhání splnění těchto povinností ze strany zaměstnavatele, v otázce stanovení povinnosti původního zaměstnavatele k potřebné součinnosti s novým zaměstnavatelem ohledně důležitých skutečností souvisejících s přechodem, zejména stanovení povinnosti poskytnout informace ohledně převáděných zaměstnanců či předat důležité dokumenty, dále v oblasti rovného zacházení se zaměstnanci a v neposlední řadě v úpravě skutkové podstaty přechodu (právního důvodu přechodu) v zákoníku práce, kde autorka preferuje zachování převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele jako předpokladu přechodu práv a povinností, ovšem za současného zavedení

podmínek takového přechodu, aby se okruh případů, na které se bude aplikovat právní úprava přechodu, zúžil. Inspirací zde může být právní úprava převodu hospodářské jednotky v právu Evropské unie nebo některé zahraniční právní předpisy.

Práce vychází ze současné právní úpravy v ČR, zejména zákoníku práce, práva Evropské unie (zejména příslušné směrnice Rady a rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie) a judikatury soudů České republiky (zejména rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR). Závěry vyslovené v práci se rovněž opírají o příslušnou odbornou literaturu a monografie.

### **Klíčová slova:**

pracovní právo  
zákoník práce  
flexibilita  
směrnice o přechodu  
přechod práv a povinností  
zachování práv  
převod činnosti  
převod podniku  
hospodářská jednotka

# Principle of flexicurity in legal regulation of transfer of rights and obligations from the employment-law relations

## Abstract

In her PhD thesis, the author deals with the legal regulation of transfer of rights and obligations arising from employment-law relations in the Czech Republic, in the context of the European union law, from the point of view of the concept of *flexicurity* in the employment-law relations. This concept includes, on the one hand, elements of flexibility in the realization of employment-law relations, and, on the other hand, security (protection) of employees in these relations which is manifested in particular by the transfer of rights and obligations from their employment-law relations to the new employer itself.

At present, when changes in the employers' organizational structure, transfers of activities or tasks, mergers, the purchase of a business or a business lease, but also so called outsourcing, insourcing, and change of suppliers are becoming more and more common in companies, the issue of change of the employer, and consequently, safeguarding and protection of the rights of employees, in particular safeguarding of their employment-law relations, is becoming more up to date. Protection of employees' rights during the transfers of undertakings and businesses is one of the pillars of the European labour law. In this context, the question of the transfer of the rights and obligations arising from the employment-law relations of the employees concerned to another employer arises.

The consequences of the abovementioned changes on the part of the employer are dealt with in our legal system by *the Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, as further amended* (hereinafter referred to as „the Labour Code“), using the institute of transfer of rights and obligations arising from employment-law relations. This institute is based on the principle of safeguarding of employees' rights and ensures the protection of these rights. Its purpose is to ensure that the rights of the employees concerned, as a result of the change of the employer, are not reduced as a result of that change and ensure that these employees are not exposed to the risk of dismissal or change of their working conditions. It means that the employer (the transferor) does not terminate the employment-law relations of the employees, but these relationships will automatically transfer by law to the new employer (the transferee) if the statutory conditions have been fulfilled. The new employer (the transferee) enters into the legal position of the former employer (the transferor).

The fundamental law in the Czech Republic for the transfer of rights and obligations is the Labour Code, which defines a transfer of the employer's activities or tasks or parts thereof to another employer as the most important legal reason for the transfer of rights and obligations arising from the employment-law relations. Such a concept of transfer is rather broad and may involve many situations and forms of change of internal structures at employers. As a result of such a concept, problems in employment law practice often arise mainly in the difficulty of identifying the factual nature of the transfer (the legal reason for the transfer), further, for example, in the unwanted increase in the number of employees of the new employer due to the transfer and the consequent need to dismiss original employees due to organizational changes. The aim of the thesis is also to outline the possible solutions of this situation. The transfer of rights and obligations may occur, in addition to the Labour Code, also under other laws, such as the Civil Code<sup>325</sup> or *the Act No. 125/2008 Coll., on Transformations of Business Companies and Co-operatives, as further amended*, which deals with the transformation of business corporations.

In the Czech Republic, the legal regulation of the transfer is harmonized with the *Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses* (hereinafter referred to as „the Directive on the Transfer“) which regulates on the level of the European Union the institute of transfer of rights and obligations. However, it is necessary to point out a certain inconsistency between the European Union law and the legal regulation in the Labour Code of the Czech Republic as regards the issue in question.

Contrary to the Czech legal regulation of the transfer of rights and obligations, where the transfer condition is merely the transfer of the employer's activities or tasks, for the transfer of rights and obligations in the European Union law (in particular in the Directive on the Transfer) and in the law of many of the Member States of the European Union the key component is the transfer of an integrated economic entity that retains its identity. The legal regulation of the Directive on the Transfer, to a greater extent than in any other area of law, is complemented by the Court of Justice of the European Union through its extensive decision-making activities in this field (e. g. judgement of CJEU in case *Spijkers* of 18 March 1986, C-24/85).

The transfer takes place when there is a change of the subject of the basic employment-law relationship, on the part of the employer.

---

<sup>325</sup> *The Act No 89/2012 Coll., the Civil Code, as further amended.*

The rights and obligations arising from employment-law relations are the subject of the transfer. It does not only transfer the rights and obligations arising from the contract of employment and contracts of work performed out of an employment relationship and from the relevant provisions of the Labour Code and other laws, but also from collective bargaining agreements and internal regulations. As a result of the transfer, the employees bring with them to the new employer (transferee) essentially all rights and obligations, in unchanged form. The receiving employer (transferee) is therefore obliged to safeguard the rights and obligations of the transferred employees to the full extent as they had at the transferor before the realization of the transfer. As part of this obligation the Labour Code provides the employee with the possibility to submit a notice of termination of the employment relationship within a certain limitation period if he claims that his working conditions have deteriorated substantially as a result of the transfer. If the court confirms such a conclusion, the employer is then considered to be the person on whose behalf the employment relationship was terminated and the employee is entitled to severance pay.

Recently, we have been increasingly confronted with certain forms of changes in employers' organizational structures, which, however, are not separate legal reasons for the transfer of rights and obligations, but the transfer of rights and obligations under certain conditions nevertheless takes place in these cases. These are the so-called *insourcing*, *outsourcing* and *second generation contracting* (it means supplier switching – the change of the supplier). These forms, despite the fact that they are often difficult to recognize as the legal reasons for transfer, are becoming more topical and important not only outside the Czech Republic but still more in the conditions of our country as well.

The legal regulation of the transfer of rights and obligations is governed by the principle of legality, according to which the transfer can only take place on the basis of the law, and the principle of automatic transfer. The transfer of rights and obligations takes place automatically by the law (*ex lege*) in compliance with legally defined conditions, regardless of the will of the parties concerned, without the need for any further act or action. The automatic transfer is also a manifestation of flexibility in employment-law relations. The elements of flexibility are also seen by the author, for example, in the possibility of flexible (operative) change of employers or the possibility of the employee to use a special type of dismissal, including a shorter notice period within it, if he does not agree with his transfer to the new employer.

The Labour Code also provides employees with a degree of protection (security). It can be seen, for example, in providing the employee with the same (equivalent) working

conditions at the new employer (the transferee), in the obligation of employers to provide information on the circumstances of the transfer and its consequences, in the possibility of termination of the employment relationship because of substantial deterioration of working conditions after the realization of the transfer, in providing the protection of the employee to whom the transferor terminated the employment relationship shortly before the realization of the transfer, etc.

It is necessary to point out the often contradictory decisions of the Supreme Court of the Czech Republic on the termination of an employment relationship in connection with the transfer and the subsequent arrangement of the contract of employment with the new employer, often accompanied by the arrangement of a probationary period contrary to the principle of good morals.

An important element of the employee protection before the realization of the transfer of rights and obligations lies in the employer's obligations to inform the employees about and consult with them the facts related to the transfer. Failure to comply with these obligations creates a misdemeanour or an administrative offense under *the Act No. 251/2005 Coll., on Labour Inspection, as further amended*. In her thesis, the author also introduces some aspects of legal regulation of non-compliance with obligations to inform and consult in selected European countries. Foreign legislation seems to be a possible source of inspiration for future legislative proposals to amend the legal regulation of the Czech Republic in this area, in order to improve the enforceability of the fulfilment of the obligations in question.

In connection with the transfer, the issue of equal treatment of employees may arise, also in connection with so-called *plurality of collective bargaining agreements* (where the transferred employees bring with them to the new employer "their collective agreement" applicable on them at the former employer). In the case of the transfer, the new employer (the transferee) must keep working and other conditions (in particular wage conditions) for transferred employees not changed in the same way as these employees had at the former employer. As a consequence, such a situation may occur at the transferee, that transferred employees may have different working conditions than the current employees have, which may cause an unequal treatment. The author concludes that, in the case of a better position of transferred employees than current employees, this situation cannot be considered as discrimination and the principle of equal treatment of employees and equal pay for equal work is not infringed.

The author expresses a positive opinion on the proposal to change the legal regulation of the factual nature of the transfer of rights and obligations (the legal reason for the transfer) in



the Labour Code in the form of approximation to the legal regulation of the transfer of an economic entity with its own identity, as defined by the European Union law. In the proposed amendment of the Labour Code (but the hearing of which was interrupted), the influence of the legal regulation of Great Britain is also evident in the issue of transfer. The author also deals with the issue of transfer in the legislation of this country, especially with regard to the possible use of this legal regulation *de lege ferenda* in conditions of the Czech Republic.

Within the *de lege ferenda* considerations, the possible legislative solutions of some problematic aspects of the national legal regulation of the transfer in the Czech Republic are outlined. In particular, proposals are made in the area of transfer of rights from collective bargaining agreements, in the regulation of the period for submitting a notice of termination of the employment relationship by the employee according to § 51a of the Labour Code, including the extension of the possibility to submit such a notice of termination, in the regulation of termination of the employment relationship in case of substantial deterioration of the working conditions after the transfer under § 339a of the Labour Code, as regards the obligations of the employer to inform employees about and to discuss with them the circumstances of the transfer, in particular it is proposed to introduce direct compensation to the employees concerned or otherwise to tighten the enforcement of fulfilment of these obligations by the employer, in relation to the obligation of the former employer to cooperate with the new employer as regards important matters relating to the transfer, in particular the obligation to provide the new employer with information on transferred employees or to transmit important documents, also in the area of equal treatment of employees and, last but not least, in the regulation of the factual nature of the transfer (the legal reason for the transfer) in the Labour Code, where the author prefers keeping the transfer of the employer's activities or tasks as a precondition for the transfer of rights and obligations, but with the parallel introduction of conditions for such a transfer, so that the range of cases, to which the legal regulation of the transfer of rights and obligations will apply, narrows. The inspiration here may be the legal regulation of the transfer of an economic entity in the European Union law or the legislation of some foreign countries.

The author comes out of the legal regulation in the Czech Republic, especially the Labour Code, the European Union law (especially the relevant directive and judgements of the Court of the European Union) and judgements of the courts of the Czech Republic (especially judgements of the Supreme Court of the Czech republic). Conclusions made in the thesis are also based on relevant literature and monographs.

**Key words:**

employment law

Labour Code

flexicurity

directive on the transfer

transfer of rights and obligations

safeguarding of rights

transfer of activity

transfer of undertaking

economic entity