

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 zákoníku¹ 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

¹ 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