

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

RIGORÓZNÍ PRÁCE

**Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v právu
Evropských společenství a v českém právu**

Konzultant: JUDr. Jan Pichrt

Zpracovatel: Mgr. Tereza Řihošková

Prosinec 2006

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.


Tereza Řihošková

V Praze, dne 30. listopadu 2006

Obsah

1	Úvod.....	3
2	Vztah práva Evropských společenství k národnímu právu.....	5
2.1	Význam judikatury ESD.....	5
2.2	Bezprostřední účinek směrnic.....	6
2.3	Nepřímý účinek směrnic.....	8
2.4	Odpovědnost za škodu.....	9
3	Převod v právu Evropských společenství.....	10
3.1	Směrnice 77/187/EHS, 98/50/ES, 2001/23/ES.....	10
3.2	Osobní působnost Směrnice.....	13
3.2.1	Zaměstnanec.....	13
3.2.2	Převodce a nabyvatel.....	16
3.2.3	Zástupci zaměstnanců.....	17
3.3	Věcná působnost Směrnice.....	19
3.3.1	Smluvní převod, fúze a převod podniku.....	19
3.3.2	Smluvní převod.....	20
3.3.3	Fúze.....	23
3.3.4	Převod podniku.....	24
3.4	Působnost územní.....	29
3.5	Úpadkové řízení jako zvláštní případ převodu.....	30
3.6	Přechod individuálních práv a povinností zaměstnanců.....	32
3.6.1	Automatický přechod práv a povinností.....	32
3.6.2	Odpovědnost za závazky.....	33
3.6.3	Změna pracovněprávních podmínek.....	33
3.6.4	Nesouhlas zaměstnance s převodem.....	36
3.6.5	Nároky z podnikových penzijních přípojištění.....	37
3.7	Přechod práv a povinností z kolektivních smluv.....	38
3.8	Ochrana zaměstnanců před propouštěním.....	41
3.8.1	Zákaz propouštění obecně.....	41
3.8.2	Výjimky.....	42
3.8.3	Změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance.....	43
3.9	Informace a projednání.....	45
3.10	Závěrečná ustanovení.....	47
4	Převod v platném českém právu.....	48

4.1	Vývoj právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce	48
4.1.1	Právní úprava do roku 2001	48
4.1.2	Hlavní změny zavedené novelou č. 155/2000 Sb.....	49
4.1.3	Nový zákoník práce.....	50
4.2	Obecná ustanovení o převodu podle zákoníku práce	51
4.2.1	Generální klauzule (§ 249 odst. 1 zákoníku práce).....	51
4.2.2	Osobní působnost	52
4.3	Případy přechodu práv a povinností podle zákoníku práce.....	54
4.3.1	§ 249 odst. 2 zákoníku práce.....	54
4.3.2	§ 251 zákoníku práce – zrušení zaměstnavatele.....	57
4.3.3	§ 251a zákoníku práce – smrt zaměstnavatele.....	59
4.4	Přechod práv a povinností podle obchodního zákoníku	60
4.4.1	Prodej podniku či jeho části	61
4.4.2	Nájem podniku či jeho části.....	64
4.5	Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v rámci konkursního řízení	64
4.6	Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při privatizaci	66
4.7	Přechod individuálních práv a povinností zaměstnanců.....	69
4.7.1	Automatický přechod práv a povinností	69
4.7.2	Odpovědnost za závazky	70
4.7.3	Zachování pracovněprávních podmínek.....	71
4.7.4	Nesouhlas zaměstnance s převodem.....	75
4.8	Přechod práv a povinností z kolektivních smluv.....	77
4.8.1	Přechod nároků z kolektivních smluv obecně	77
4.8.2	Důsledky převodu s ohledem na existenci odborové organizace	77
4.8.3	Rozdílné mzdové nároky	79
4.9	Ochrana zaměstnanců před propouštěním.....	80
4.10	Informace a projednání	82
5	Následky nedodržení pravidel převodu podle českého práva.....	84
6	Nový zákoník práce a návrhy de lege ferenda	85
6.1	Nový zákoník práce	85
6.2	Návrhy de lege ferenda.....	86
7	Závěrečné shrnutí	88
8	Summary	93

1 Úvod

Problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále také „převod“) je v české právní literatuře značně opomíjená. Toto platí zejména ve srovnání se zahraniční literaturou, kde je převod hojně diskutován a je považován za jedno z hlavních pracovněprávních témat. Od nedostatku odborné diskuse v České republice se odvíjí také neinformovanost zaměstnanců o svých právech při převodu stejně jako nedostatečné podvědomí zaměstnavatelů o odpovídajících povinnostech v této oblasti.

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů byl upraven v zákoníku práce¹ a dalších právních předpisech ještě před harmonizací českého práva s právem ES. Z tohoto období existuje také judikatura Nejvyššího soudu podávající výklad předmětných ustanovení. V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie muselo dojít k harmonizaci příslušných ustanovení o převodu tak, aby byla v souladu s evropskými směrnici a rozsudky Evropského soudního dvora („ESD“). Některé závěry Nejvyššího soudu interpretující převod podle původní úpravy účinkem harmonizační novely ztratily svou výpovědní hodnotu. Podle názoru autorky však z některých výkladů Nejvyššího soudu podaných k předchozí právní úpravě lze vyjít i při výkladu stávající právní úpravy. Vzhledem k nedostatku rozhodnutí Nejvyššího soudu, podávajících výklad k platné právní úpravě, vychází tedy předkládaná rigorózní práce (pokud je toto možné) i z výkladů Nejvyššího soudu podaných před účinností harmonizační novely.

Problematika přechodu práv a povinností není tedy jen otázkou českých právních předpisů, ale je ji třeba interpretovat vždy v evropském kontextu, tedy především za zohlednění judikatury ESD. Vzhledem k nedostatku české odborné literatury a aktuálních rozhodnutí Nejvyššího soudu jsou zahraniční prameny cenným zdrojem informací o správné aplikaci pravidel převodu. Z tohoto důvodu se předkládaná rigorózní práce člení na dvě hlavní části: převod v právu Evropských společenství a převod podle českého práva.

Ještě před samotným výkladem týkajícím se převodu podle práva ES je včleněna kapitola vysvětlující praktický význam práva ES a důsledky, které

¹ Zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb.

z něj pro aplikační praxi v ČR vyplývají. V první části poté autorka rozebírá příslušné evropské směrnice a judikaturu ESD a podává tak interpretační základ pro další výklad týkající se české právní úpravy, která je předmětem části druhé. Struktura druhé části pro větší přehlednost pokud možno odpovídá struktuře první části. Vzhledem ke specifičnosti české právní úpravy však nebylo možné dodržet výkladové schéma stoprocentně.

Předkládaná rigorózní práce si klade dva hlavní cíle. V první řadě usiluje o ujasnění pojmu převodu a o vytyčení hlavních pravidel, která jsou zaměstnavatelé povinni při převodu dodržovat. Autorka poukazuje na problematické body, se kterými se zaměstnavatelé v praxi v souvislosti s převodem setkávají a pokouší se nastítnit jejich možná řešení. Druhým účelem předkládané práce je zhodnocení souladu současné české právní úpravy s právem ES. Na základě závěrů, ke kterým autorka dochází, je v poslední kapitole podán návrh na možná legislativní řešení, která by nejen usnadnila aplikační praxi, ale také uvedla českou právní úpravu do souladu s právem ES.

Předkládaná práce se soustředí na případy spadající do působnosti evropských směrnic a zároveň na případy v praxi nejfrekventovanější, tedy na převod u soukromoprávních subjektů (obchodních společností) a na otázky a praktické problémy, se kterými se čeští zaměstnavatelé v této souvislosti potýkají. Reorganizace ve státní správě nespadá pod působnost evropských směrnic a není tedy diskutována ani zde. V rámci jedné kapitoly jsou dále ve stručnosti shrnuty také otázky, které se objevily v judikatuře Nejvyššího soudu v souvislosti s převodem při privatizaci. Jako specifický případ je také ve stručnosti zmíněna právní úprava převodu v rámci konkursního řízení.

Předkládaná rigorózní práce byla zpracována v průběhu roku 2006, kdy byl přijat nový zákoník práce² s předpokládanou účinností k 1. lednu 2007. V době zakončení této práce, tedy k 30. listopadu 2006, existují stále snahy o pozdržení účinnosti nového zákoníku práce a se stoprocentní jistotou nelze ani v této chvíli tvrdit, zda nový zákoník práce v platném znění v účinnost k 1. lednu 2007 skutečně vstoupí. Předkládaná práce tedy vychází ze

² Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb.

současně platného znění zákoníku práce, nový zákoník práce však reflektuje. Autorka se tak vynasnažila ve své rigorózní práci zohlednit nový zákoník práce kdykoli toto bylo důležité z hlediska změn, které tento zákon (s největší pravděpodobností) od 1. ledna 2007 zavede.

2 Vztah práva Evropských společenství k národnímu právu

Účelem následující kapitoly je přiblížit alespoň ve stručnosti praktický význam práva Evropských společenství pro českého zaměstnance a zaměstnavatele. Kapitola si neklade za cíl provést důkladnou analýzu v této oblasti, spíše podává přehled o základních zásadách, které jsou relevantní při výkladu problematiky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

2.1 Význam judikatury ESD

Níže uvedený rozbor, stejně jako celý následující text, se opírají především o judikaturu ESD. Na úvod je tedy důležité nejprve objasnit úlohu ESD jakožto jedné z institucí Evropských společenství. ESD je vrcholným orgánem oprávněným k zajištění dodržování práva při výkladu a provádění Smlouvy o založení Evropského společenství (dále jen „Smlouva“).³ Této definici je třeba rozumět v širším smyslu, tedy že rozhodovací pravomoc ESD nezahrnuje pouze ustanovení Smlouvy, nýbrž všech primárních a sekundárních pramenů práva ES včetně obecných právních principů.⁴

Ačkoli ESD nemá z formálního hlediska pravomoc k precedenčnímu rozhodování, těší se judikatura ESD velmi vysoké autoritě.⁵ V této souvislosti je třeba poznamenat, že ESD není sice svým předchozím právním názorem vázán a judikatura ESD prochází v některých případech určitým vývojem, ve většině případů se ESD však svého předchozího výkladu drží

³ Smlouva o založení Evropského společenství, Úř. věst. č. C 325, 24.12.2002, článek 220.

⁴ Hemmer, s. 51.

⁵ Štefko, s. 2.

a přímo na něj odvolává. Pro interpretaci pravidel převodu je tedy judikatura ESD důležitým vodítkem.

Výkladovou hodnotu nemají však pouze rozsudky ESD, ale také názory generálních advokátů. Generální advokáti působí na ESD vedle soudců a mají povinnost zkoumat věc detailně ze všech aspektů a závěr poté přednést soudu.⁶ Generální advokáti tedy nejsou zástupci jedné ze stran a vůči soudcům mají konzultační pravomoc. Soudce se jejich názory nemusí řídit a nemusí na ně ve svém rozsudku ani výslovně odkazovat. Pokud však není konečný rozsudek v rozporu s názorem generálního advokáta, ale zároveň jej ani detailně nerozebírá, může tento názor přispět jako cenná výkladová pomůcka. Následující text nepracuje tedy pouze s rozsudky ESD, ale v některých případech také s výklady generálních advokátů.

Většina řízení před ESD, souvisejících s převodem, probíhala na základě článku 234 Smlouvy, tedy v rámci řízení o předběžných otázkách. Výjimečně interpretoval ESD Směrnici také na základě žaloby Komise vůči státu o nesplnění smluvní povinnosti (článek 226 Smlouvy).⁷ Řízení o předběžných otázkách probíhá na základě otázky vznesené národním soudem, která vyvstane v souvislosti s konkrétním případem projednávaným před národním soudem. ESD poté podá v souladu s právem ES národnímu soudu návod jak řešit danou otázku, přičemž samotné rozhodnutí ve věci zůstává i nadále na národním soudu.⁸ Národní soud je přitom povinen řídit se právním názorem ESD. Řízení o nesplnění smluvní povinnosti je naproti tomu zahájeno ze strany Komise (ojediněle jiného smluvního státu),⁹ která směřuje svou žalobu vůči členskému státu. Jedním z důvodů žaloby může být opomenutí státu implementovat směrnice, popř. chybná či neúplná implementace směrnic.

2.2 Bezprostřední účinek směrnic

Právo ES je nadřazeno národnímu právu, má tedy před ustanoveními národního práva přednost.¹⁰ Pokud je ustanovení národního právního řádu

⁶ Outlá, Pezl, s. 92.

⁷ Resch, s. 88.

⁸ Rozhodnutí ESD z 15. 7. 1964 ve věci *Costa*, 6/64, Sb. rozh. 1964 s. 1141 (marg.č. rozhodnutí neobsahuje).

⁹ Smlouva, článek 227.

¹⁰ Rozhodnutí ve věci *Costa*.

v rozporu s bezprostředně použitelnou normou práva ES, národní soudce má povinnost použít právo ES a národní právo neaplikovat.¹¹ Národní právo v rozporu s bezprostředně použitelnou normou ES není přitom neplatné, pouze se nepoužije v případech, kde se uplatní právo ES (tedy např. s ohledem na třetí země se uplatnit může).¹² Jednotlivec se může aplikace práva ES dovolat jak vůči státním úřadům (vertikální účinek), tak vůči soukromoprávním subjektům (horizontální účinek).¹³ Přednost práva ES ve výše uvedeném smyslu se však týká pouze bezprostředně použitelných norem ES, tedy zejména nařízení a článků Smlouvy, která byla ESD uznána za bezprostředně použitelná. U směrnic je situace o něco složitější.

Směrnice jsou bezprostředně závazné v první řadě pro členské státy (nikoli jednotlivce) a státy tak mají povinnost je v rámci lhůty pro přijetí implementovat do svých právních řádů. Volba, jakým způsobem bude směrnice implementována, tedy jak bude dosaženo cílů směrnice, je přitom ponechána na uvážení státu.¹⁴ Za splnění určitých podmínek však může mít směrnice bezprostřední účinek i vůči jednotlivcům. Podle ESD je tomu tak v případě, kdy stát neimplementuje v dané lhůtě směrnici (popř. ji neprovede řádně, tedy chybně nebo neúplně) a ustanovení směrnice lze považovat za obsahově bezpodmínečná a dostatečně přesná.¹⁵

Obsahově bezpodmínečné je ustanovení směrnice tehdy, pokud nevyžaduje další národní prováděcí předpis a dostatečně přesné za předpokladu, že lze s dostatečnou určitostí stanovit jak práva z daného ustanovení vyplývající, tak okruh osob, kterým jsou určena. Pokud tedy předmětné ustanovení dává členskému státu při implementaci větší prostor k uvážení a provedení v jednotlivých státech se tak může lišit, nelze takové ustanovení považovat za bezprostředně účinné.¹⁶ V opačných případech má však jednotlivec možnost dovolat se bezprostředně použitelného ustanovení u národních orgánů přímo a požadovat nepoužití odporujícího ustanovení národního práva. Stejnou možnost má jednotlivec i u ostatních bezprostředně účinných norem práva ES (viz výše).

¹¹ Rozhodnutí ESD z 9. 3. 1978 ve věci *Simenthall II*, 106/77, Sb. rozh. 1978 s. 629, marg. č. 17, 21.

¹² Herdeger, s. 203.

¹³ Outlá, Pezl, s. 62-63.

¹⁴ Smlouva, článek 249.

¹⁵ Rozhodnutí ESD z 26. 2. 1986 ve věci *Marshall II*, 152/84, Sb. rozh. 1986 s. 723, marg. č. 46.

¹⁶ Hemmer, s. 23.

Oproti ostatním bezprostředně účinným normám práva ES je však v případě směrnic uznán pouze vertikální účinek, jelikož na základě článku 249 Smlouvy jsou směrnice závazné pouze pro členské státy. Jednotlivec se tak může dovolat bezprostředně účinných ustanovení směrnice jen vůči státním orgánům, nikoli vůči soukromoprávním subjektům.¹⁷ Převedeno na pracovněprávní vztahy, se zaměstnanec tedy nemůže vůči zaměstnavateli dovolávat bezprostředního účinku ustanovení směrnice, pokud tato nebyla v daném státě řádně implementována. Jedinou výjimkou je situace, kdy zaměstnavatelem bude stát. V tomto případě je pro zaměstnance možné dovolávat se neprovedené směrnice i vůči státu jakožto zaměstnavateli.¹⁸

2.3 Nepřímý účinek směrnic

Možnost zaměstnance domáhat se bezprostředního účinku ustanovení směrnic je tedy možná pouze vůči státu, nikoli vůči soukromoprávním subjektům (zaměstnavatelům). Vedle bezprostředního účinku směrnic se však jednotlivec může domoci svých práv pomocí zásady tzv. nepřímého účinku.¹⁹ Ta vychází z předpokladu, že členské státy mají povinnost přijmout veškerá opatření k plnění závazků vyplývajících ze Smlouvy (článek 10 Smlouvy). Tato povinnost se vztahuje i na soudy jakožto státní orgány, které jsou povinny vykládat národní právo v souladu s cíly dané směrnice.²⁰

Na rozdíl od bezprostředního účinku směrnic v případě zásady tzv. eurokonformního výkladu směrnic umožňuje judikatura ESD i horizontální účinek, tedy např. možnost zaměstnance domáhat se výkladu ustanovení národního práva v souladu se směrnicí na úkor zaměstnavatele. Z této zásady vyplývá, že při interpretaci české právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a v případech nejasností při jejím výkladu je třeba vždy přihlížet k cíli příslušných směrnic a k výkladu ESD. Zde je však třeba poznamenat, že i využití zásady nepřímého účinku má své hranice a musí

¹⁷ Rozhodnutí ve věci *Marshall II*, marg. č. 48.

¹⁸ Tamtéž, marg. č. 49.

¹⁹ Outlá, Pezl, s. 67.

²⁰ Rozhodnutí ESD z 10. 04. 1984 ve věci *Von Colson*, 14/83, Sb. rozh. 1984 s. 4, marg. č. 18.

respektovat obecné právní principy, jako například právní jistota a zákaz retroaktivity.²¹

2.4 Odpovědnost za škodu

Pokud se jedinec nedomůže svých práv využitím bezprostředního účinku směrnice ani za použití zásady nepřímého účinku, jako náhradní prostředek se v těchto situacích uplatní odpovědnost státu za škodu způsobenou jednotlivci porušením práva ES.²² Pro uplatnění odpovědnosti vůči státu za řádné neprovedení směrnice musí být přitom podle ESD splněny následující podmínky: (i) směrnice zakládá práva jednotlivcům, (ii) na základě ustanovení směrnice lze určit obsah těchto práv, (iii) existuje příčinná souvislost mezi porušením ze strany státu a mezi vzniklou škodou.²³ Porušení ze strany státu musí přitom být dostatečně závažné, tedy státní orgán musel zjevně a závažným způsobem překročit hranice svého uvážení.²⁴

Důležité je, že rozhodování o odpovědnosti státu podle předchozího odstavce je ponecháno na národních soudech. Členské státy jsou tak povinny zajistit jednotlivcům možnost dovolat se odpovědnosti vůči státu za škodu způsobenou porušením práva ES, přičemž tato možnost má být dostatečně efektivní a bez zbytečných praktických překážek.²⁵

V České republice neexistuje speciální zákonné ustanovení, na základě kterého by se jednatel mohl odpovědnosti státu dovolat. Pravděpodobně by bylo možné domáhat se nároku podle zákona o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem.²⁶ Řádné neprovedení směrnice by tak muselo být podřazeno pod nesprávný úřední postup parlamentu, jakožto státního orgánu. Účelem této práce není komentovat a blíže rozebírat tento způsob ochrany, každopádně je pozoruhodné, že česká úprava s odpovědností státu za škodu způsobenou

²¹ Rozhodnutí ESD z 8. 10. 1987 ve věci *Kolpinghuis Nijmegen*, 80/86, Sb. rozh. 1987 s. 3969, marg. č. 13.

²² Outálá, Pezl, s. 68.

²³ Rozhodnutí ESD z 19. 11. 1991 ve věci *Francovich*, spojené případy C-6/90 a C-9/90, Sb. rozh. 1991 s. 5357, marg. č. 39-40.

²⁴ Rozhodnutí ESD z 5. 3. 1996 ve věci *Brasserie du Pêcheur*, C-46/93, Sb. rozh. 1996 s. 1029, marg. č. 55.

²⁵ Rozhodnutí ve věci *Francovich*, marg. č. 33-37.

²⁶ Zákon o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem, zákon č. 82/1998 Sb.

porušením práva ES výslovně nepočítá. Česká právní úprava navíc ani výslovně nestanoví možnou odpovědnost zákonodárského orgánu, kterou lze dovozovat pouze podřazením parlamentu pod státní orgány. Ačkoli o efektivitě případného řízení před českými soudy lze spekulovat,²⁷ je třeba odpovědnost státu brát v úvahu jakožto poslední možný krok k prosazení nároků vyplývajících z práva ES v České republice.

3 Převod v právu Evropských společenství

3.1 Směrnice 77/187/EHS, 98/50/ES, 2001/23/ES

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů vychází primárně ze Směrnice 77/187/EHS²⁸ („Směrnice 77/187“). Směrnice 77/187 byla přijata spolu s dalšími směrnicemi²⁹ v rámci komunitárního „Sociálního akčního programu“ z let 1974-76. Směrnice byla přijata k zajištění dvou základních cílů, a sice k vytvoření podmínek pro efektivní a konkurenceschopné podnikání v jednotlivých členských státech a zároveň k omezení negativních sociálních důsledků vznikajících v důsledku restrukturalizací.³⁰ V souladu se svými cíly je tak Směrnice 77/187 založena na článku 100 (souč. č. 94) Smlouvy, přičemž je zároveň kladen důraz na principy obsažené v článku 117 (souč. čl. 136) Smlouvy.³¹

Na základě článku 94 Smlouvy mají být na úrovni ES přijímány předpisy o sblížování právních a správních předpisů členských států, které mají přímý vliv na vytváření nebo fungování společného trhu. Vzhledem k tomu, že právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů má přímý vliv na celkové náklady zaměstnavatelů při podnikání, závisí konkurenceschopnost těchto zaměstnavatelů na právní úpravě státu, ve kterém podnikají. Případné vyšší nároky na ochranu zaměstnanců mohou také

²⁷ K bližšímu rozboru této problematiky viz Svoboda.

²⁸ Směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížování právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodů, Úř. věst. č. L 61, 5. 3. 1977, s. 26.

²⁹ Např. Směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 24. června 1992 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, Úř. věst. L 48, 22. 2. 1975, s. 29.

³⁰ Barnard, s. 445.

³¹ Směrnice 77/187, úvodní ustanovení.

ovlivnit zájem investorů v dané oblasti. Odlišnosti v právní úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jednotlivých států tak způsobují překážky fungování společného trhu a mají být na základě článku 94 na komunitární úrovni sjednoceny.

Článek 136 klade jako samostatný cíl Smlouvy požadavek na zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců. Toto ustanovení však oproti článku 94 neobsahuje žádné konkrétní zmocnění pro vydávání předpisů na úrovni ES. Vzhledem k obecně platnému principu výslovného zmocnění, na základě kterého je ES oprávněno vydávat vlastní předpisy pouze v případech (a v oblastech), ve kterých je mu tato kompetence smlouvou o ES výslovně dána,³² v oblasti zlepšování životních a pracovních podmínek zaměstnanců tak konkrétní zmocnění pro ES chybí. Odstavec 2 čl. 136 Smlouvy však stanoví, že cíle podle odstavce 1 má být dosaženo v rámci působení společného trhu a v rámci řízení o sjednocení právních předpisů členských států. Tímto je tak dána návaznost na článek 94 a tím i právní základ pro vydání Směrnice 77/187.³³

Ochrana zaměstnanců podle Směrnice 77/187 je postavena na třech pilířích. V první řadě se jedná o automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z převodce na nabyvatele.³⁴ Druhý pilíř zakotvuje ochranu zaměstnance před propouštěním z důvodu převodu, ať už ze strany převodce či nabyvatele.³⁵ Jako třetí pilíř bývá označována povinnost převodce i nabyvatele informovat zástupce zaměstnanců.³⁶

Tyto tři pilíře ochrany jsou tzv. minimálními požadavky. Členské státy tedy mohou při implementaci Směrnice přijmout předpisy, které jsou pro zaměstnance výhodnější.³⁷ Směrnice 77/187 je projevem tzv. částečné harmonizace,³⁸ když při své implementaci a aplikaci dává členským státům určitý prostor pro vlastní uvážení. Na národní úpravě je tak ponechána např.

³² Hemmer, s. 55.

³³ Wenking, s. 13.

³⁴ Směrnice 77/187, čl. 3.

³⁵ Směrnice 77/187, čl. 4.

³⁶ Směrnice 77/187, čl. 6.

³⁷ Směrnice 77/187, čl. 7.

³⁸ Rozhodnutí ESD z 11. 7. 1985 ve věci *Danmols Inventar*, 105/84, Sb. rozh. 1985 s. 2639.

definice pojmu „zaměstnanec“, následky odmítnutí být převeden ze strany zaměstnance atd.³⁹

Členské státy měly povinnost implementovat Směrnicí 77/187 do dvou let od jejího zveřejnění, tj. do 16. února 1979.⁴⁰ Na základě rozhodnutí ve věci *Burdalo Trevejo and others* se směrnice nevztahuje na případy převodu, které se uskutečnily před uplynutím lhůty k implementaci.⁴¹ Směrnice 77/187 se stala předmětem řady soudních sporů před ESD, přičemž, jak uvedeno výše, většina z nich probíhala v rámci řízení o předběžných otázkách, v některých případech také na základě žaloby Komise vůči státu o nesplnění smluvní povinnosti. Vzhledem k aplikačním nejasnostem a za zohlednění bohaté judikatury ESD byla Směrnice 77/187 jednou novelizována a jednou kodifikována⁴².

Novelizace Směrnice 77/187 byla provedena Směrnicí 98/50/ES ze dne 29. června 1998⁴³ („Směrnice 98/50“) přijaté taktéž na základě článku 100 (souč. 94) Smlouvy. Hlavním účelem Směrnice 98/50 bylo ujasnění pojmu „převod“, jehož určení se projevilo v praxi jako problematické. Směrnice 98/50 přichází i s další řadou upřesnění, jako např. skutečnost, že z její působnosti nemohou být vyjmuti zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek a dočasně zaměstnaní zaměstnanci. Z dalších důležitých změn je třeba zmínit možnost členských států vyloučit z působnosti směrnice převodce v konkursním nebo jiném úpadkovém řízení a vyloučení aplikace směrnice na reorganizaci ve státní správě.

Směrnice 98/50 zavedla i další změny, které budou diskutovány dále v textu a lze shrnout, že přispěla k jasnějšímu vymezení jednotlivých pojmů a ulehčila tak aplikaci Směrnice 77/187 v praxi. Lhůta k implementaci Směrnice 98/50 uplynula 17. července 2001, přičemž byla Směrnice 77/187 v novelizovaném znění kodifikována. S účinností od 11. dubna 2001 tak byla Směrnice 77/187 zrušena a nahrazena kodifikací ve znění Směrnice

³⁹ Barnard, s. 448.

⁴⁰ Směrnice 77/187, čl. 8.

⁴¹ Rozhodnutí ESD z 17. 4. 1997 ve věci *Burdalo Trevejo and others*, C-336/95, Sb. rozh. 1997 s. I-2115

⁴² Pozn. V případě novelizace zůstává směrnice v platnosti v novelizovaném znění. V případě kodifikace je směrnice zrušena a nahrazena kodifikovanou verzí ve znění nové směrnice. Kodifikovaná verze naproti novelizaci nemění obsah původní směrnice, pouze dochází k jejímu „přečíslování.“

⁴³ Směrnice Rady ze dne 29. června 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů, Úř. věst. č. L 201, 17. 7. 1998, s. 88.

2001/23/ES⁴⁴ („Směrnice 2001/23“, dále též „Směrnice“). Zde je třeba ještě jednou zdůraznit, že současné znění Směrnice 2001/23 Směrnici 77/187 nemění, nýbrž ji pouze za účelem snazší interpretace doplňuje v souladu s judikaturou ESD.⁴⁵ Interpretace podaná ESD k Směrnici 77/187 je tak stále aktuální.

Na základě článku 10 Směrnice 2001/23 měla Evropská Komise předložit Radě rozbor účinků Směrnice do 17. července 2006 a navrhnout veškeré změny, které se mohou zdát nezbytné. Vzhledem k tomu, že zpráva Evropské Komise není ještě po uplynutí lhůty zveřejněna, autorka se informovala u Evropské Komise v oddělení pracovního práva, kde jí bylo sděleno, že zpráva by měla být hotova do konce roku 2006. V době zpracování této práce tedy bohužel není zpráva Komise ještě veřejně dostupná a nelze tedy předvídat, jakým směrem se bude další případná novelizace ubírat.

3.2 Osobní působnost Směrnice

Ještě před samotným objasněním pojmu převod je důležité vymezit osobní působnost Směrnice, tedy pojmy zaměstnanec, převodce a nabyvatel a zástupci zaměstnanců.

3.2.1 Zaměstnanec

Podle Směrnice se zaměstnancem rozumí „*jakákoliv osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání.*“⁴⁶ Jak uvedeno výše, odkaz na vymezení pojmu zaměstnance podle národního práva je projevem tzv. částečné harmonizace. Výslovný odkaz na národní právo byl do Směrnice 77/187 zahrnut v rámci její novelizace, a to zejména na základě výše citovaného rozsudku *Danmols Inventar*. V tomto rozhodnutí ESD uzavřel, že se na Směrnici mohou odvolávat pouze osoby, které jsou na

⁴⁴ Směrnice Rady ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů, Úř. věst.č. L 82, 22. 3. 2001, s.16.

⁴⁵ Směrnice 2001/23, úvodní ustanovení, odstavec 9.

⁴⁶ Směrnice 2001/23, čl. 2 písm. d).

základě národních právních předpisů chráněni jako zaměstnanci.⁴⁷ Pro případy převodu nelze tedy vycházet z definice zaměstnance podle komunitárního práva, která je aplikovatelná na případy volného pohybu osob podle článku 48 a násl. Smlouvy o ES.⁴⁸

Při určování osobní působnosti pravidel převodu však Směrnice nenechává státům naprostou volnost, když ve svém článku 2 odst. 2 stanoví, že „členské státy nevyloučí z oblasti působnosti Směrnice pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy⁴⁹ pouze z důvodu počtu hodin vykonané práce nebo práce, která má být vykonána nebo z důvodu, že se jedná o pracovněprávní vztahy na dobu určitou nebo dočasné pracovněprávní vztahy ve smyslu směrnice 91/383/EHS.“⁵⁰ Na základě tohoto ustanovení se tak Směrnice vztahuje i na zaměstnance agentur práce a na agentury práce jakožto převodce.

S ohledem na pojem zaměstnance je dále třeba zdůraznit, že Směrnice se vztahuje pouze na pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy platné ke dni převodu.⁵¹ V rozhodnutí *Wendelboe*⁵² ESD výslovně stanovil, že ochrana poskytovaná Směrnicí se vztahuje pouze na zaměstnance zaměstnané převodcem v den převodu a nikoli na zaměstnance, jejichž pracovní poměr skončil přede dnem uskutečnění převodu.⁵³ V dalším svém rozsudku pak ESD vyloučil aplikaci Směrnice na zaměstnance zaměstnané nabyvatelem po uskutečnění převodu, jednalo se konkrétně o převedené nároky z kolektivních smluv.⁵⁴

Předmětem výkladu ESD se dále v této souvislosti stala otázka, jaký okamžik má být považován za „den převodu.“ V rozhodnutí *Celtec*⁵⁵ ESD uvedl, že za den převodu je třeba považovat den, kterým se stane nabyvatel

⁴⁷ Rozhodnutí ve věci *Danmols Inventar*, marg. č. 27.

⁴⁸ Takové rozlišování ze strany ESD se stalo předmětem kritiky některých komentátorů, blíže Wenking, s. 18.

⁴⁹ Oficiální český překlad Směrnice sice hovoří o pracovním poměru, v anglické verzi se objevuje „*employment relationship*“, tedy pracovněprávní vztah. Výraz pracovněprávní vztah se také zdá vhodnější zejména s ohledem na existenci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podle českého práva (pro jejichž vyjmutí z působnosti Směrnice není důvod).

⁵⁰ Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru, Úř. věst. č. L 206, 29. 7. 1991, s. 19.

⁵¹ Směrnice, čl. 3 odst. 1.

⁵² Rozhodnutí ESD ve věci *Wendelboe* ze dne 7. 2. 1995, 19/83, Sb. rozh. 1985 s. 457,

⁵³ Rozhodnutí ve věci *Wendelboe*, marg. č. 13-14.

⁵⁴ Rozhodnutí ESD ve věci *Ny Molle Kro* ze dne 17. 12. 1987, 287/86, Sb. rozh. 1987, s. 5465, marg. č. 26.

⁵⁵ Rozhodnutí ESD ve věci *Celtec* ze dne 26. 5. 2005, C-478/03, Sb. rozh. 2005, s. 4389.

zodpovědný jakožto zaměstnavatel za převedenou část. Zaměstnanci z převáděné části jsou poté považováni za převedené k nabyvateli v tomto okamžiku bez ohledu na případnou dohodu zúčastněných stran stanovící den převodu odlišně.⁵⁶

Pokud dochází pouze k převodu části podniku nebo závodu (části zaměstnavatele), může v praxi působit problém otázka, kteří zaměstnanci do převáděné části patří a měli by tak s ní být převedeni na nabyvatele. Směrnice tuto otázku neřeší. ESD se touto otázkou zabýval ve věci *Botzen*.⁵⁷

V rozhodnutí *Botzen* ESD uzavřel, že na nabyvatele nepřecházejí pracovní poměry zaměstnanců, kteří ačkoli vykonávají určitou činnost pro převáděnou část, do této části organizačně nepatří. Typickým případem je činnost personálního oddělení nebo administrativy, jejichž zaměstnanci vykonávají činnosti pro všechny části zaměstnavatele, a pokud je převedena pouze jedna, nebudou převedeni spolu s ní. Příklad činnosti personálního oddělení je vcelku zřejmý. Jen těžko lze považovat zaměstnance personálního oddělení za zaměstnance některé jiné části zaměstnavatele, jelikož pracuje pro všechny části v obdobném rozsahu.

V praxi však mohou nastat situace, kdy bude složitější posoudit, zda má být zaměstnanec převeden s převáděnou částí či nikoli. O určitý návod pro tyto případy se pokusil generální advokát Slynn v rámci případu *Botzen*, podle kterého při posuzování, zda zaměstnanec vykonává činnost pro převáděnou část, je třeba zvážit, zda by byl zaměstnanec zaměstnán v převáděné části nebo v některé zbývající části, pokud by tyto části byly odděleny a měly před převodem odlišné majitele.⁵⁸

I kritérium navržené generálním advokátem Slynem však narazí v případech, kdy by zaměstnanec vykonával činnost pro každou z převáděných částí např. z 50%. Autorce nejsou známa další rozhodnutí, která by uspokojivým způsobem otázku příslušnosti zaměstnance k převáděné části řešila a v praxi tak nelze mnohdy s jistotou odpovědět, zda určitý zaměstnanec má být převeden či nikoli.

⁵⁶ Tamtéž, marg. č. 44.

⁵⁷ Rozhodnutí ESD ve věci *Botzen* ze dne 7. 2. 1985, 186/83, Sb. rozh. 1985, s. 519.

⁵⁸ Barnard, s. 450.

3.2.2 Převodce a nabyvatel

Převodcem se podle Směrnice rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu⁵⁹. Nabyvatelem je tak naopak jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.⁶⁰ Směrnice toto poměrně široké vymezení převodce a nabyvatele omezuje, když stanoví, že správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy není převodem podle Směrnice. Směrnice se vztahuje pouze na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo i bez tohoto cíle.⁶¹

Toto ustanovení bylo do Směrnice zařazeno v rámci její novelizace na základě judikatury ESD. Vyloučení reorganizace státní správy z působnosti Směrnice vychází zejména z rozsudku ESD ve věci *Henke*,⁶² ve kterém se jednalo o převod správních funkcí z obcí na osobu veřejného práva zřízenou výlučně za tímto účelem. Podle ESD se tak mělo jednat pouze o převod správních činností a ačkoli tyto činnosti vykazovaly určité ekonomické znaky, byly tyto pouze vedlejšího charakteru, což nebylo pro aplikaci Směrnice 77/187 dostačující.⁶³

V návaznosti na rozsudek ve věci *Henke* je však třeba zmínit další rozhodnutí ESD, ve kterých byli převodci a nebo nabyvatelé osobami veřejného práva, popř. kde se jednalo o výkon veřejnoprávní činnosti a které ESD naopak z působnosti Směrnice 77/187 nevyločil. Ve věci *Oy Liikenne*⁶⁴ tak byla jako převod ve smyslu Směrnice 77/187 označena situace, kdy osoba veřejného práva na základě výběrového řízení vybrala k zajišťování linkové autobusové dopravy postupně dva podnikatele, mezi kterými pak došlo k převodu.

⁵⁹ Směrnice 2001/23, čl. 2 odst. 1 písm. a).

⁶⁰ Směrnice 2001/23, čl. 2 odst. 1 písm. b).

⁶¹ Směrnice 2001/23, čl. 1 odst. 1 písm. c).

⁶² Rozhodnutí ESD ve věci *Henke* ze dne 15. 10. 1996, C-298/94, Sb. rozh. 1996, s. 4989.

⁶³ Tamtéž, marg. č. 16-17.

⁶⁴ Rozhodnutí ESD ve věci *Oy Liikenne* ze dne 25. 1. 2001, C-172/99, Sb. rozh. 2002, s. 745.

V případě *Mayeur*⁶⁵ ESD označil za převod ve smyslu Směrnice 77/187 případ, kdy obec jednající v rámci specifických forem správního práva sama převzala reklamní a informační činnost (pro své služby), kterou pro ni doposud neziskově provozovala osoba soukromého práva.⁶⁶ V tomto rozsudku ESD stanovil, že převod ekonomické aktivity z právnické osoby soukromého práva na právnickou osobu veřejného práva nelze z působnosti směrnice vyloučit jen proto, že nabyvatel je veřejnoprávním orgánem.⁶⁷

Z výše uvedených rozsudků ESD stejně jako ze současného znění článku 1 odst. 1 písm. c) Směrnice 2001/23 tak lze vyvodit, že pokud převodce či nabyvatel vykonávají veřejnoprávní činnosti, je třeba vždy rozlišovat, zda lze dané činnosti označit v první řadě za výkon hospodářské (ekonomické) činnosti (jako např. provozování autobusové dopravy), či zda se jedná o výkon státní správy nevykazující zásadní znaky hospodářské činnosti, který je z působnosti Směrnice vyloučen. Toto je důležité zejména s ohledem na přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při privatizaci, která do působnosti Směrnice spadá.⁶⁸

3.2.3 Zástupci zaměstnanců

Podle Směrnice se „*zástupci zaměstnanců a souvisejícími výrazy rozumí zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.*“⁶⁹ Jako v případě definice zaměstnance je tak i vymezení zástupců zaměstnanců ponecháno na národní úpravě. Směrnice však poskytuje zástupcům zaměstnanců v případě převodu zvláštní práva. Především se jedná o právo na zachování statusu a funkce zástupců zaměstnanců dotčených převodem v případě, že si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu uchovají svou samostatnost.⁷⁰ Aby tak měl být podle Směrnice zachován status zástupců zaměstnanců, převáděná jednotka si musí i po převodu

⁶⁵ Rozhodnutí ESD ve věci *Mayeur* ze dne 26. 9. 2000, C-175/99, Sb. rozh. 2000, s. 7755.

⁶⁶ Štefko, s. 9.

⁶⁷ Rozhodnutí ve věci *Mayeur*, marg. č. 33.

⁶⁸ Např. Rozhodnutí ESD ve věci *Collino* ze dne 14. 9. 2000, C-343/98, Sb. rozh. 2000, s. 6659.

⁶⁹ Směrnice 2001/23, čl. 2 odst. 1 písm. d).

⁷⁰ Směrnice 2001/23, čl. 6 odst. 1.

zachovat vlastní nezávislou působnost a nebýt absorbována do určité větší části.⁷¹

Pokud však jsou podle národního práva nebo podle dohody se zaměstnanci splněny podmínky pro nové jmenování zástupců zaměstnanců, status původních zástupců zachován nebude.⁷² Tato situace může nastat, pokud v důsledku převodu dojde k většímu nárůstu celkového počtu zaměstnanců, který způsobí nutné změny v celkovém počtu zástupců zaměstnanců nebo v jejich struktuře.⁷³ Pokud samostatnost převáděné jednotky není zachována, mají státy povinnost přijmout opatření, aby převádění zaměstnanci zastoupeni před převodem byli zastoupeni i po převodu do doby, než budou jmenováni noví zástupci⁷⁴.

Zde je třeba poznamenat, že česká úprava s nutností zachování nezávislé jednotky vůbec nepočítá. Podle § 25 odst. 3 zákoníku práce má rada zaměstnanců i zástupce pro oblast bezpečnosti práce působit po převodu u nabyvatele až do skončení svého funkčního období. Tedy bez ohledu na to, zda si převáděná jednotka zachovala samostatnost, status zástupců zaměstnanců je podle českého práva zachován vždy. S ohledem na odborové orgány lze vyjít ze skutečnosti, že odborově organizovaní zaměstnanci mohou vždy následkem převodu zůstat i nadále členy odborové organizace, jejímiž členy byli u převodce. Tato odborová organizace začne po uskutečnění převodu působit u nabyvatele. Ani v případě odborové organizace tak nezávislá jednotka zachována být nemusí.

V případě, že skončí funkční období zástupců zaměstnanců dotčených převodem v důsledku tohoto převodu, požívají tito zástupci na základě Směrnice i nadále ochrany stanovené právními předpisy, nařízeními nebo zvyklostmi členských států.⁷⁵ Ačkoli tato Směrnice výslovně nestanoví, pravděpodobně lze dovodit, že ochranu podle tohoto ustanovení požívají zástupci zaměstnanců pouze do doby, ve které by jejich funkční období skončilo, pokud by k převodu nedošlo.

⁷¹ Barnard, s. 484.

⁷² Směrnice 2001/23, čl. 6 odst. 1.

⁷³ Commission Report to the Council, SEC(92)857 final, Brusel, 2. 6. 1992, s. 71.

⁷⁴ Směrnice 2001/23, čl. 6 odst. 1.

⁷⁵ Směrnice 2001/23, čl. 6 odst. 2.

3.3 Věcná působnost Směrnice

Vymezení věcné působnosti je obsahem článku 1 Směrnice, na základě kterého se Směrnice vztahuje na „[...] veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu (*legal transfer*) nebo fúze (*merger*). [...] převodem (*transfer*) podle této směrnice se 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 [...]“. Tato definice byla sestavena na základě bohaté judikatury ESD interpretující pojem převodu a byla do Směrnice 77/187 zařazena v rámci její novelizace. Ačkoli současná definice již vymezuje převod s větší určitostí než původní znění Směrnice 77/187,⁷⁶ její aplikace na konkrétní případy může i nadále v praxi působit určité komplikace a vyžaduje tak bližší rozbor.

3.3.1 Smluvní převod, fúze a převod podniku

Počáteční interpretace ESD byla taková, že převod podniku (*transfer of undertaking*) nastává automaticky jako přímý následek smluvního převodu nebo fúze. Toto stanovisko zaujal ESD ve věci *Abels*.⁷⁷ Nicméně v následujících rozhodnutích se začala v rozhodování ESD projevovat tendence k rozlišování mezi převodem podniku a smluvním převodem. V rozhodnutí *Bartol*⁷⁸ ESD vymezil vztah mezi smluvním převodem a převodem podniku.⁷⁹ Na základě tohoto rozsudku by se měly národní soudy při rozhodování o tom, zda daný případ (mimo případy fúze) patří do působnosti Směrnice, nejprve zabývat tím, zda je daná situace smluvním převodem (např. prodej, subdodávka, pronájem atd.). Pokud si národní soud odpoví na tuto otázku kladně, může přistoupit k hodnocení, zda daný případ

⁷⁶ Původní definice článku 1 Směrnice 77/187 byla následující: „Tato směrnice se vztahuje na převod podniku, závodu nebo části podniku na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení.“

⁷⁷ Rozhodnutí ESD ve věci *Abels* ze dne 7. 2. 1985, 135/83, Sb. rozh. 1985, s. 469.

⁷⁸ Rozhodnutí ESD ve věci *Bartol* ze dne 19. 5. 1992, C-29/91, Sb. rozh. 1992, s. 3189, marg. č. 9. Pozn. Rozsudek bývá některými autory citován jako rozhodnutí ve věci *Redmond Stichting*.

⁷⁹ *Barnard*, s. 453.

naplňuje také požadavek převodu podniku na základě kritérií stanovených ve věci *Spijkers*⁸⁰ (viz níže).

Zde je třeba poznamenat, že ESD nerozlišuje pojmy smluvní převod a převod podniku ve všech svých rozhodnutích. Oba tyto pojmy jsou však ve Směrnici použity a pro jejich objasnění je tak rozhodnutí ve věci *Bartol* zásadní. ESD rozlišuje mezi smluvním převodem a převodem podniku na základě předběžné otázky, která je mu národním soudem položena. Pokud se národní soud táže, zda došlo v dané situaci k převodu podniku, odkáže jej ESD na *Spijkers* kritéria. Pokud však se národní soud táže konkrétně na smluvní převod, ESD podá výklad tohoto pojmu. K tomuto dochází zpravidla v neobvyklých situacích, jako například převod mezi třemi subjekty, vypovězení dotace atd.⁸¹ (k jednotlivým případům viz níže), kdy má národní soud pochybnosti, zda je vůbec dán předpoklad pro převod podniku ve smyslu článku 1 Směrnice.

Lze tedy shrnout, že pro aplikaci Směrnice na konkrétní případ je předpokladem předchozí existence smluvního převodu nebo fúze. Převod podniku není poté automatickým následkem a je třeba na základě dalších kritérií zvažovat, zda skutečně k převodu podniku došlo.

3.3.2 Smluvní převod

Označení „smluvní převod“ používané v českém překladu Směrnice může být poněkud zavádějící.⁸² Výklad ESD k tomuto pojmu je velmi široký a nelze si pod ním proto představit pouze klasickou situaci, kdy dojde k převodu podniku od subjektu A na základě (kupní, nájemní) smlouvy na subjekt B. Směrnice se naopak 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.⁸³

⁸⁰ Rozhodnutí ESD ve věci *Spijkers* ze dne 18. 3. 1986, 24/85, Sb. rozh. 1986, s. 1119.

⁸¹ Barnard, s. 453.

⁸² Anglické znění Směrnice hovoří o „*legal transfer*“, což by v českém překladu odpovídalo spíše pojmu „právní převod“ a nevyvolávalo by tak nesprávné asociace spojené pouze se smluvním základem. Užití širšího pojmu právní převod by také korespondovalo s výkladem ESD. Na druhou stranu v německém znění Směrnice je používán pojem „*vertragliche Übertragung*“, což zcela odpovídá českému smluvnímu převodu.

⁸³ Štefko, s. 8.

Smluvní převod není zároveň omezen pouze na dva subjekty, ESD několikrát judikoval možnost existence smluvního převodu mezi třemi subjekty. Judikatura ESD je v této oblasti velmi široká a nabízí řadu zajímavých situací.

Jako první skupinu lze jmenovat rozsudky ESD týkající se převodu v následku správního rozhodnutí, popř. obecně v následku rozhodnutí osoby veřejného práva, aniž by tato osoba byla v pozici převodce nebo nabyvatele. V této souvislosti nejčastěji citované rozhodnutí je výše zmiňovaný rozsudek *Bartol*, ve kterém byla původním zaměstnavatelem nadace Dr. Sophie Redmond, poskytující pomoc drogově závislým v Nizozemí. Jediným příjmem nadace byly dotace poskytované obcí Groningen. Poté, co obec Groningen zastavila poskytování těchto dotací, nadace Redmond ukončila svoji činnost. Obec Groningen následně poskytla dotace nadaci Sigma, která nepřevzala všechny původní zaměstnance nadace Redmond. ESD v tomto případě uzavřel, že smluvní převod může nastat i v této situaci, kdy veřejnoprávní osoba zruší poskytování dotací jedné právnické osobě, která v důsledku toho ukončí svou činnost a začne je poskytovat za stejným účelem jiné právnické osobě.⁸⁴

Taktéž situace zmiňovaná výše ve věci *Oy Liikenne* (srov. kapitola 3.2.2.), kdy veřejnoprávní subjekt pověřil na základě výsledku výběrového řízení provozováním autobusové dopravy po sobě dva dopravce, naplňuje podle ESD znaky smluvního převodu.

Ve věci *Bartol* a *Oy Liikenne* tak ESD dovodil vznik smluvního převodu mezi dvěma subjekty, ačkoli mezi nimi žádný vzájemný smluvní vztah neexistoval. Na základě spojitosti vzniklé rozhodnutím veřejnoprávního subjektu však vznikl mezi těmito subjekty určitý vztah, který je kvalifikovatelný jako smluvní převod. ESD tedy nedal zapravdu námitkám nabyvatele, že pokud by daná situace měla být kvalifikována jako převod, byly by nabyvateli uloženy povinnosti (tedy další zaměstnávání řidičů autobusů), o kterých nemohl nabyvatel vědět, když se do daného výběrového řízení hlásil.⁸⁵ ESD naopak vyšel z předpokladu, že při podnikání vždy existuje určitý stupeň nejistoty a že je věcí podnikatelů zohlednit veškeré

⁸⁴ Rozhodnutí ve věci *Bartol*, marg. č. 21.

⁸⁵ Rozhodnutí ve věci *Oy Liikenne*, marg. č. 16.

možné důsledky dané transakce a vycházet tak z realistické analýzy celkových nákladů.⁸⁶

Další skupinou nestandardních případů jsou situace, kdy dojde k smluvnímu převodu za účasti tří soukromoprávních subjektů. V případě *Daddy's Dance Hall*⁸⁷ pronajímal subjekt A restauraci subjektu B. A následně pronájem vypověděl a k datu zániku tohoto pronájmu pronajal restauraci subjektu C. ESD v tomto případě taktéž shledal existenci smluvního převodu mezi B a C. Stejně tak tomu bylo i v případě *Bork*,⁸⁸ ve kterém subjekt A pronajímal obkladačskou továrnu subjektu B. Poté, co B nájem vypověděl, prodal A továrnu subjektu C. B propustil své zaměstnance, jejichž část po koupi továrny převzal C. ESD tak i zde dovedl na základě předchozího pronájmu a předchozí koupi existenci smluvního převodu mezi B a C.

S ohledem na pronájem je pro úplnost třeba doplnit rozhodnutí ve věci *Ny Molle Kro*, které předcházelo výše uvedeným rozsudkům a jako první výslovně zakotvilo zásadu, že zaměstnanci, jejichž zaměstnavatel se změnil, aniž by došlo ke změně vlastnictví, jsou ve srovnatelné pozici jako zaměstnanci podniku, který je prodán a zaslouhují si tak srovnatelnou ochranu.⁸⁹

Mezi zvláštní případy smluvního převodu je dále třeba zahrnout tzv. subdodávku neboli outsourcing („contracting-out“). Otázka aplikace principů obsažených ve Směrnici na případy subdodávky byla od počátku problematická, což vyplývá už ze samotného účelu subdodávky, jímž je zajištění určitých služeb za pokud možno nejnižší cenu, tedy za cenu nižší, než kterou daná činnost společnost stojí při zapojení vlastních zaměstnanců.⁹⁰ Odpověď na tuto otázku byla dána ESD ve věci *Rask*.⁹¹ V tomto případě se jednalo o subdodávku, když společnost Philips najala externí společnost ISS na provozování podnikové kantýny, kterou dosud Philips provozovala pomocí vlastních zaměstnanců. Nedošlo přitom k převodu vlastnictví k žádnému majetku, ISS byly pouze dány k dispozici prostory kantýny.

⁸⁶ Tamtéž, marg. č. 24.

⁸⁷ Rozhodnutí ve věci *Daddy's Dance Hall* ze dne 10. 2. 1988, 324/86, Sb. rozh. 1988, s. 739.

⁸⁸ Rozhodnutí ve věci *Bork* ze dne 15. 6. 1988, 101/87, Sb. rozh. 1988, s. 3057.

⁸⁹ Rozhodnutí ve věci *Ny Molle Kro*, marg. č. 12.

⁹⁰ O'Leary, s. 252.

⁹¹ Rozhodnutí ve věci *Rask* ze dne 12. 11. 1992, C-209/91, Sb. rozh. 1992, s. 5755.

ESD došel k závěru, že výše uvedená situace naplňuje znaky smluvního převodu a může tak, pokud budou naplněna kritéria pro převod podniku, spadat do působnosti Směrnice. Podle ESD skutečnost, že provozování kantýny není hlavní činností převodce (Philips), nemůže dostatečně odůvodnit vyjmutí této situace z působnosti Směrnice.⁹² Případy subdodávky je tedy třeba považovat za smluvní převod ve smyslu Směrnice a principiálně tak mohou být považovány i za převod podniku, což ESD potvrdil i ve svých dalších rozsudcích.⁹³

3.3.3 Fúze

Jak objasněno výše, fúze⁹⁴ je vedle smluvního převodu druhým možným předpokladem pro aplikaci Směrnice a obdobně jako v případě smluvního převodu není tento pojem Směrnicí definován. V odborné literatuře bývá bez dalšího odkazováno na definici fúze podle Směrnice 78/855/EHS,⁹⁵ („Směrnice 78/855“) a to zejména proto, že tato směrnice se ve svém článku 12 na Směrnici 77/187 dovolává.⁹⁶

Na základě Směrnice 78/855 jsou rozlišovány dva druhy fúzí, a sice fúze sloučením a fúze splynutím. Fúzí sloučením se rozumí operace, kdy jedna ze společností převádí v důsledku zrušení bez likvidace celé své obchodní jmění na jinou společnost.⁹⁷ Fúzí splynutím je naproti tomu třeba rozumět operaci, kterou více společností převádí v důsledku zrušení bez likvidace celé své obchodní jmění na novou společnost, kterou tak zakládají.⁹⁸

Lze se ztotožnit s názorem, že fúzi ve smyslu článku 1 Směrnice 2001/23 nelze chápat pouze jako fúzi akciových společností, jelikož omezení pouze

⁹² Tamtéž, marg. č. 17-19.

⁹³ Např. Rozhodnutí ve věci *Schmidt* ze dne 14. 4. 1994, C-392/92, Sb. rozh. 1994, s. 1311, Rozhodnutí ve věci *Süzen* ze dne 11. 3. 1997, C-13/95, Sb. rozh. 1997, s. 1259, Rozhodnutí ve věci *Hernández Vidal* ze dne 10. 12. 1996, spojené případy C-127, C-229/96, C-74/97, Sb. rozh. 1998, s. 8179, Rozhodnutí ve věci *Sánchez Hidalgo* ze dne 10. 12. 1998, spojené případy C-173, C-247/96, Sb. rozh. 1998, s. 8237.

⁹⁴ Pozn. Ačkoli český překlad Směrnice používá pojem „sloučení“, je použití výrazu fúze bezpochyby vhodnější. Jak vysvětleno níže, je sloučení vedle splynutí jednou z forem fúze, nelze proto pojem fúze zužovat pouze na sloučení. Anglická verze „merger“ stejně jako německá „Verschmelzung“ taktéž odpovídají českému ekvivalentu „fúze“.

⁹⁵ Směrnice Rady 78/855/EHS ze dne 9. října 1978 o fúzích akciových společností, Úř. věst. č. L 295, 5. 3. 1978, s. 36-43.

⁹⁶ Barnard, s. 459, Mayne, McKenna, s. 7, Seibold, s. 87.

⁹⁷ Směrnice 77/187, čl. 3 odst. 1.

⁹⁸ Směrnice 77/187, čl. 3 odst. 1.

na jeden druh obchodních společností by odporoval účelu Směrnice 2001/23 spočívajícím v zajištění ochrany zaměstnanců při převodu podniku. Pojem fúze při převodu podniku je tak třeba rozšířit na všechny druhy obchodních společností.⁹⁹ Z praktického pohledu je však otázkou, zda vzhledem k extenzivnímu výkladu pojmu smluvní převod má vůbec definování fúze smysl. I kdyby určitá operace nenaplnila předpoklady fúze, dalo by se stále dovodit, že spadá pod smluvní převod, pokud by došlo ke změně v osobě zaměstnavatele.

Zde je důležité poznamenat, že změna v osobě zaměstnavatele ve smyslu Směrnice nenastává v případech, kdy jedna společnost získá nabytím akcií kontrolu nad jinou společností, jelikož v tomto případě dochází pouze ke změně v osobě vlastníka akcií, nikoli v osobě zaměstnavatele.¹⁰⁰ Přičemž klíčovým faktorem pro aplikaci Směrnice 2001/23 je, zda jsou zaměstnanci následkem předmětné operace konfrontováni s novým zaměstnavatelem, k čemuž v případě nabytí akcií jinou společností nedochází.¹⁰¹

3.3.4 Převod podniku

Poté co je určeno, že došlo k smluvnímu převodu nebo fúzi, je třeba zhodnotit, zda se v daném případě jedná o převod podniku ve smyslu Směrnice. Jak uvedeno výše, v případech posuzování smluvního převodu dává ESD národním soudům odpověď, zda lze danou situaci považovat za smluvní převod a zda je tedy principiálně možné Směrnicí aplikovat. Na druhou stranu v případě posuzování převodu podniku ESD nechává konečné posouzení na národním soudu a stanoví pouze kritéria, kterými se má národní soud při tomto posouzení řídit.

Klíčovým případem je v tomto ohledu výše citované rozhodnutí ve věci *Spijkers*, ve kterém ESD stanovil kritéria pro vymezení převodu podniku a na který se ESD pravidelně ve svých dalších rozhodnutích odvolává. Skutkový stav případu lze shrnout následovně: pan Spijkers byl zaměstnán na jatkách

⁹⁹ Wenking, s. 23.

¹⁰⁰ Memorandum from the Commission on acquired rights of workers in cases of transfers of undertakings COM 97 (85) final, 4. 3. 1997, s. 6.

¹⁰¹ Blanpain, s. 509.

u společnosti A. V prosinci 1992, tedy v době, kdy společnost A již nevykonávala svou činnost a neměla žádný cenný goodwill, koupila společnost B prostory jatek spolu s kanceláři, pozemkem a určitým zbožím. Od února 1993 převzala společnost B všechny bývalé zaměstnance společnosti A s výjimkou pana Spikerse a jednoho dalšího zaměstnance a začala jatka provozovat, aniž by převzala zákazníky společnosti A.

ESD v daném případě označil jako rozhodující kritérium pro určení, zda došlo k převodu podniku, zda si podnik zachoval svoji identitu jakožto převáděná hospodářská jednotka, která pokračuje nebo znovu zahájí výkon shodné či obdobné činnosti jako původní zaměstnavatel.¹⁰² Pro určení, zda byl podnik převeden jako hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu, je pak podle ESD třeba zohlednit všechny skutečnosti týkající se dané transakce, a to zejména: (i) druh podniku nebo závodu, (ii) zda došlo k převodu hmotných statků jako budov a movitých věcí a zda došlo k převodu nehmotných statků, (iii) hodnota nehmotných statků v den převodu, (iv) zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců, (v) zda došlo k převzetí zákazníků, (vi) stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a (vii) doba, po kterou byly dané činnosti přerušeny. Tato kritéria mají být přitom národními soudy posuzována ve vzájemné souvislosti, nikoli izolovaně.¹⁰³

V rozhodnutí *Spikers* tak ESD poprvé zdůraznil důležitost převodu podniku ve formě hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. ESD tak namísto definování pojmů podnik, závod nebo část podniku nebo závodu zvolil cestu zavedení nového pojmu hospodářská jednotka, který je pro určení existence převodu podniku zásadní. Tato teze byla převzata v rámci novelizace Směrnice 77/187 do současného znění článku 1 Směrnice. Jednotlivá kritéria pro určení, zda si hospodářská jednotka zachová svou identitu, však už do Směrnice včleněna nebyla. Ve svých pozdějších rozhodnutích navíc ESD projevil tendenci nezkomat všech sedm *Spikers* kritérií stejnou měrou a v některých rozhodnutích se dokonce odchýlil od požadavku převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu.

¹⁰² Rozhodnutí ve věci *Spikers*, marg. č. 12.

¹⁰³ Tamtéž, marg. č. 13.

Poprvé se tak stalo v kontroverzním rozsudku ve věci *Schmidt*,¹⁰⁴ které se setkalo v odborných kruzích (zejména pak v Německu) s velice negativním ohlasem.¹⁰⁵ V předmětné věci byla zaměstnankyně 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 zaměstnankyně 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 pak ve srovnání s jejím původním pracovním poměrem v bance podstatně nižší.

Pokud bychom posuzovali výchozí situaci ve světle předchozí judikatury ESD, nejprve bychom na základě rozhodnutí ve věci *Rask* uzavřeli, že subdodávka principiálně splňuje předpoklady smluvního převodu. V druhé fázi bychom poté zkoumali, do jaké míry jsou naplněna *Spijkers* kritéria a došli bychom pravděpodobně k závěru, že nedochází k převodu hospodářské jednotky, která si zachovala svou identitu. ESD však zaujal překvapivě zcela odlišný postoj, když stanovil, že podobnost činností před a po převodu projevující se navíc tím, že zaměstnanec je znovu zaměstnán nabyvatelem, je typickým případem spadajícím do působnosti Směrnice.¹⁰⁶ Ze sedmi *Spijkers* kritérií byla tak pro ESD v tomto případě určující podobnost aktivit před a po převodu bez ohledu na to, že nedošlo k převodu žádného hmotného majetku. Obdobný postoj zaujal ESD dále i ve věci *Merckx*.¹⁰⁷

Jak uvedeno výše, tento přístup se stal předmětem kritiky, a to dokonce i ze strany Evropské Komise, která odkázala na judikaturu ESD v návrhu novely Směrnice 77/187.¹⁰⁸ Podle preambule tohoto návrhu „[...] je třeba důsledně rozlišovat mezi převodem podniků, závodů nebo částí závodů od pouhého převodu činností [...]“. Přičemž podle navrhovaného znění článku 1 novelizované směrnice 77/187 měl být za převod považován pouze převod

¹⁰⁴ Rozhodnutí ve věci *Schmidt* ze dne 14. 4. 1994, C-392/92, Sb. rozh. 1994, s. 1311.

¹⁰⁵ O'Leary, s. 257.

¹⁰⁶ Rozhodnutí ve věci *Schmidt*, marg. č. 17.

¹⁰⁷ Rozhodnutí ve věci *Merckx* ze dne 7. 3. 1996, C-171/94, Sb. rozh. 1996, s. 1311.

¹⁰⁸ Proposal for a Council Directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees rights in the event of transfer of undertakings, businesses or part of businesses COM(94)300 final, 1. 10. 1994.

hospodářské jednotky a naopak z působnosti Směrnice výslovně vyňat pouhý převod činností. Ačkoli tato novelizace Směrnice 77/187 nebyla nakonec schválena, bezesporu přispěla ke kritické diskusi na téma rozsudku *Schmidt*.¹⁰⁹

První náznak měnícího se přístupu ESD k definování pojmu převod podniku lze spatřovat v rozsudku *Rygaard*,¹¹⁰ přičemž za definitivní obrat je považováno rozhodnutí ve věci *Süzen*.¹¹¹ V tomto případě pracovala žalobkyně jako uklízečka pro úklidovou společnost, která prováděla úklidové služby ve škole. Poté, co škola vypověděla smlouvu o poskytování úklidových služeb, společnost propustila všech svých osm zaměstnanců, kteří ve škole uklízeli. Sedm z těchto osmi zaměstnanců (tedy pouze s výjimkou žalobkyně) bylo poté znovu zaměstnáno jinou úklidovou společností, která uzavřela s příslušnou školou smlouvu o poskytování úklidových služeb.

ESD v tomto případě opřel svůj rozsudek o požadavek existence stabilní hospodářské jednotky, čímž v podstatě popřel své předchozí rozhodnutí ve věci *Schmidt*. Konkrétně bylo stanoveno, že existenci stabilní hospodářské jednotky nelze omezit na plnění z jedné smlouvy (tato zásada se objevila již v rozhodnutí *Rygaard*) a hospodářskou jednotku nelze ani redukovat pouze na činnost, kterou vykonává. Existence hospodářské jednotky se přitom odvíjí také od dalších faktorů, jako zaměstnanci, management, způsob organizace práce, provozní postupy, popř. provozní zdroje.¹¹² ESD dále logicky zdůraznil hlediska prováděné činnosti a provozních postupů, které mají být určující pro posuzování existence hospodářské jednotky. Podle ESD je tak třeba rozlišovat mezi činnostmi, při kterých je zapotřebí hmotných či nehmotných zdrojů. V těchto případech dochází k převodu pouze, pokud jsou převedeny také tyto zdroje. Naopak pokud se jedná o činnost, pro kterou nejsou zvláštní hmotné či nehmotné zdroje určující, nemůže logicky převod záviset na převodu těchto zdrojů.¹¹³

S ohledem na činnosti, u kterých je zapotřebí hmotných zdrojů, je důležité znovu zmínit rozhodnutí ve věci *Oy Liikenne*. Jak uvedeno výše, v daném

¹⁰⁹ O'Leary, s. 257.

¹¹⁰ Rozhodnutí ve věci *Rygaard* ze dne 19. 9. 1995, C-48/94, Sb. rozh. 1995 s. 2745.

¹¹¹ Rozhodnutí ve věci *Süzen* ze dne 11. 3. 1997, C-13/95, Sb. rozh. 1997 s. 1259.

¹¹² Tamtéž, marg. č. 15.

¹¹³ Tamtéž marg. č. 18.

případě spočívala převáděná činnost v provozování autobusové dopravy. ESD opět odkázal národní soud na Spijkers kritéria a na své předchozí rozsudky, přičemž dále stanovil, že v případech, kdy hmotné zdroje přispívají zásadním způsobem k výkonu určité činnosti (jako např. autobusové dopravy), nelze hovořit o převodu, pokud nebyla v souvislosti s předmětnou transakcí převedena rozhodující část těchto hmotných zdrojů.¹¹⁴ Tímto výkladem tak ESD nejenže opět potvrdil, že převod nelze zúžit na pouhý převod činností, ale také přisoudil hmotným zdrojům jako jednomu ze Spijkers kritérií značný význam v případech, kdy jsou hmotné zdroje pro danou činnost zvláště důležité.

Na druhou stranu v oblastech, jako např. služby, může být podle ESD za hospodářskou jednotku považována i skupina zaměstnanců. Zda došlo k převodu, bude pak záviset především na skutečnosti, zda byla většina zaměstnanců převzata nabyvatelem a zda tito zaměstnanci vykonávají i nadále činnosti, které vykonávali předtím u převodce.¹¹⁵ Toto hledisko je samozřejmě určující v případech typu *Süzen*, kdy je většina původních zaměstnanců znovu zaměstnána nabyvatelem, přičemž některé zaměstnance nabyvatel nepřevezme. Pokud však (potenciální) nabyvatel zvažuje možnost existence převodu před samotnou transakcí a know-how původních zaměstnanců není pro činnost převáděné části zásadní, mohlo by toto hledisko spíše vést ke snaze nabyvatele raději nepřebírat žádné původní zaměstnance a vyhnout se tak riziku, že bude daná transakce kvalifikována jako převod.¹¹⁶

Z rozhodnutí *Süzen* (a dalších) každopádně vyplývá požadavek existence hospodářské jednotky, přičemž jednotlivé faktory tvořící tuto jednotku je třeba posuzovat v závislosti na druhu vykonávané činnosti. Ačkoli podle některých autorů nelze s určitostí tvrdit, že rozsudkem ve věci *Süzen* bylo zcela nahrazeno předchozí rozhodnutí ve věci *Schmidt*,¹¹⁷ které považovalo za převod podniku pouhý převod činností, autorka se přiklání k názoru, že judikaturu ESD je třeba v tomto směru vyložit. Toto tvrzení lze podpořit

¹¹⁴ Viz rozhodnutí ve věci *Oy Liikenne*, marg. č. 42.

¹¹⁵ Viz rozhodnutí ve věci *Süzen*, marg. č. 21.

¹¹⁶ Blíže Barnard, s. 467

¹¹⁷ Tamtéž.

jednak dalšími rozsudky ESD následujícími po rozsudku *Süzen*,¹¹⁸ která požadavek převodu hospodářské jednotky potvrzují, především však zakotvením principu převodu hospodářské jednotky v novelizovaném znění Směrnice.¹¹⁹

Podle stávajícího znění Směrnice se tak převodem (transfer) 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. Tato definice je shrnutím dosavadní judikatury ESD a je z ní patrné, že zúžení definice převodu na přechod pouhých činností ve smyslu rozsudku *Schmidt* má být překonáno. V této souvislosti je poté zajímavé srovnání s českou právní úpravou, která o převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, vůbec nehovoří, naproti tomu požaduje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů již, pokud dojde k převodu „úkolů a činností“ zaměstnavatele nebo jejich části.¹²⁰ Český zákonodárce se tak pravděpodobně přidrží již překonaného výkladu ESD a poskytuje zaměstnancům na úkor zaměstnavatelů větší ochranu, než je požadována Směrnicí.

3.4 Působnost územní

Na základě článku 1 odst. 2 se Směrnice „použije, pokud podnik, závod nebo část podniku nebo závodu, které mají být převedeny, spadají do oblasti územní působnosti Smlouvy.“ Směrnice je tedy aplikovatelná pro územní působnost členských států EU¹²¹ včetně členských států EHP (Island, Norsko, Lichtenštejnsko).¹²² Na základě článku 1 odst. 3 se poté Směrnice nevztahuje na námořní loď.

¹¹⁸ Např. Rozhodnutí ve věci *Hernández Vidal* ze dne 10. 12. 1998, spojené případy C-127, C-229/96, C-74/97, Sb. rozh. 1998, s. 8179, Rozhodnutí ve věci *Sánchez Hidalgo* ze dne 10. 12. 1998, spojené případy C-173, C-247/96, Sb. rozh. 1998, s. 8237. Rozhodnutí ve věci *Temco Service Industries* ze dne 24. 1. 2002, C-51/00, Sb. rozh. 2002, s. 1-969, Rozhodnutí ve věci *Allen* ze dne 2. prosince 1999, C-234/98, Sb. rozh. 1999, s. I-8643.

¹¹⁹ Směrnice, čl. 1 odst. 1 písm. b).

¹²⁰ Zákoník práce, §249 odst. 2.

¹²¹ Smlouva, čl. 299.

¹²² Decision of the EEA Joint Committee No 159/2001 of 11 December 2001 amending Annex XVIII (Health and safety at work, labour law, and equal treatment for men and women) to the EEA Agreement, L 065, 7. 3. 2002, s.38 – 39.

Český překlad Směrnice není opět úplně přesný, na základě cizojazyčných znění¹²³ však autoři dovozují, že územní působnost Směrnice je třeba omezit na transakce, kdy se převáděná jednotka nachází na území EU (EHP) jak před tak po převodu. Přičemž určující má být fyzické umístění dané jednotky, nikoli formální sídlo vlastníka dané jednotky.¹²⁴ Nachází-li se tedy převáděná jednotka patřící společnosti se sídlem v EU (EHP) mimo území EU (EHP), nebude se na ni Směrnice vztahovat.

Pro úplnost je třeba poznamenat, že působnost Směrnice nelze redukovat pouze na vnitrostátní převody. Naopak z účelu Směrnice vyplývá, že nalézá uplatnění také na přeshraniční transakce.¹²⁵

3.5 Úpadkové řízení jako zvláštní případ převodu

Úpadkové řízení, jakožto specifický případ možného přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebylo původně ve Směrnici 77/187 zohledněno, tedy nebylo z její působnosti ani výslovně vyjmuta, ani do ní zahrnuta. Potřeba upřesnění této otázky se ukázala v judikatuře ESD jako nezbytná a vyústila ve výslovnou úpravu této problematiky ve Směrnici 2001/23. Podle článku 5 odst. 1 Směrnice tak platí následující: „*Nestanoví-li členské státy jinak, nevztahují se články 3 a 4¹²⁶ na převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu, pokud je převodce předmětem konkursního řízení nebo obdobného úpadkového řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a které probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci (kterým může být správce konkurzní podstaty schválený příslušným orgánem veřejné moci).*“

Principiálně (pokud se členské státy nerozhodnou jinak) se tedy Směrnice neuplatní, pokud jde o případy úpadkového řízení, (i) jehož cílem je likvidace majetku převodce a (ii) který probíhá pod dohledem orgánu veřejné moci. Smyslem této zásady je zohlednění zájmů zaměstnanců a ostatních věřitelů a předpoklad, že aplikace Směrnice na případy úpadkového řízení by

¹²³ Konkrétně německého, anglického a francouzského.

¹²⁴ Alvensleben, s. 156-157, Barnard, s. 469, Wenking, s. 17.

¹²⁵ Alvensleben, s. 158, Wenking, s. 17.

¹²⁶ Tj. přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (čl. 3) a ochrana zaměstnanců před propouštěním (čl. 4).

v důsledku vedla ke zhoršení postavení ostatních věřitelů. Potenciální nabyvatel totiž bude ochoten zaplatit za společnost v platební neschopnosti (či za její části) nižší částku, pokud bude povinen převzít i veškeré povinnosti vůči zaměstnancům této společnosti (její části). Tato skutečnost by poté navíc pravděpodobně vedla k tomu, že věřitelé by se pokoušeli prodat jednotlivý majetek společnosti odděleně a zamezit tak aplikaci Směrnice vůbec.¹²⁷

Principy obsažené ve Směrnici se naopak uplatní, dojde-li k převodu v rámci řízení, které sice probíhají také za účasti soudu, ale jejichž cílem není likvidace majetku převodce. O takové řízení se jednalo například ve věci *Abels*, kdy soud podle belgického práva povolil společnosti v platební neschopnosti pozastavit placení dluhů s cílem najít řešení, které by umožnilo společnosti do budoucna pokračovat ve své činnosti. Ve věci *d'Urso*¹²⁸ ESD poté oddělil obě řízení s ohledem na jejich účel. V případech úpadkového řízení, jehož cílem je likvidace majetku úpadce za účelem vyplacení věřitelů, tak převody uskutečněné v rámci tohoto řízení měly být z působnosti Směrnice vyloučeny. Naopak, pokud bylo účelem daného řízení zachovat fungující části úpadce za účelem pokračování v jejich činnosti, nebylo podle ESD možno takové případy z působnosti Směrnice vyloučit.¹²⁹

Pokud se členské státy rozhodnou aplikovat Směrnici i na případy, které jsou z ní vyloučeny, mohou však na základě článku 5 odst. 2 Směrnice omezit daný převod dalšími podmínkami. Tyto podmínky je možné uplatnit i vůči převodům v rámci úpadkových řízení, které ze Směrnice vyloučeny nejsou (tj. jejichž cílem není likvidace majetku převodce) a které probíhají pod dohledem orgánu veřejné moci. Konkrétně mohou členské státy stanovit, že „[...] nejsou závazky převodce vyplývající z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, které vznikly přede dnem převodu nebo před zahájením úpadkového řízení, převedeny na nabyvatele, je-li toto řízení podle právních předpisů členského státu spojeno alespoň s takovou ochranou, jaká je poskytována v situacích uvedených ve směrnici Rady 80/987/EHS¹³⁰ [...]“¹³¹

¹²⁷ Barnard, s. 470-471.

¹²⁸ Rozhodnutí ve věci *d'Urso* ze dne 25. 7. 1991, C-362/89, Sb. rozh. 1991 s. 4105.

¹²⁹ Tamtéž, marg. č. 26-31.

¹³⁰ Směrnice Rady ze dne 20. října 1980 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v platební neschopnosti zaměstnavatele, Úř. věst. č. L 283, 28. 10. 1980, s. 217.

Jak bude rozebráno níže, ze zákona o konkursu a vyrovnání¹³² vyplývá, že v České republice je tento princip také zakotven.

Členské státy mohou dále stanovit, že „nabyvatel, převodce nebo osoba či osoby vykonávající oprávnění převodce na jedné straně a zástupci zaměstnanců na straně druhé se mohou, pokud to stávající právní úprava nebo zvyklosti dovoluji, dohodnout na změně pracovních podmínek zaměstnanců s cílem zachovat pracovní příležitosti zajištěním přežití podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.“¹³³ Možnost změny pracovních podmínek podle předchozí věty s cílem zachovat pracovní příležitosti se v českém právním řádu neobjevuje.

3.6 Přejedchod individuálních práv a povinností zaměstnanců

3.6.1 Automatický přechod práv a povinností

Jak uvedeno výše, automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je jedním ze tří pilířů ochrany zaměstnanců garantovaných Směrnicí. Vedle práv z kolektivních smluv (viz níže) tak na základě článku 3 odst. 1 Směrnice platí, že „práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.“ V první řadě je třeba si uvědomit, že se jedná o automatický přechod všech práv a povinností, který nemůže být ovlivněn vzájemnou dohodou převodce a nabyvatele ani případným nesouhlasem převáděných zaměstnanců.¹³⁴ Tuto zásadu je třeba mít na paměti a blíže prozkoumat zejména s ohledem na následující okruhy otázek: (i) odpovědnost za závazky vůči převedeným zaměstnancům, (ii) změna pracovněprávních podmínek převedených zaměstnanců a (iii) případný zaměstnancův nesouhlas s převodem.

¹³¹ Směrnice, článek 5 odst. 2 písm. a).

¹³² Zákon o konkursu a vyrovnání, zákon č. 328/1991 Sb., § 27a.

¹³³ Směrnice, článek 5 odst. 2 písm. b).

¹³⁴ Rozhodnutí ve věci *Berg* ze dne 5. 5. 1988, spojené případy 144 a 145/87, Sb. rozh. 1988 s. 2559.

3.6.2 Odpovědnost za závazky

Jak ESD uvedl ve výše citovaném rozhodnutí *Berg*, v případech převodu podle Směrnice neplatí obecně uznávané pravidlo, že dluh může být převeden pouze se souhlasem dlužníka.¹³⁵ Převáděný zaměstnanec tak není oprávněn vyžadovat od převodce plnění závazků vzniklých ze strany převodce, jelikož ten je od těchto závazků účinkem převodu zproštěn. Směrnice však dává možnost členským státům zavést společnou a nerozdílnou odpovědnost převodce a nabyvatele za závazky vzniklé přede dnem převodu.¹³⁶ Převodce a nabyvatel tak společně a nerozdílně ručí například v Německu, Španělsku nebo Nizozemí.¹³⁷ V českém právu společná a nerozdílná odpovědnost převodce a nabyvatele zakotvena není.

Na základě článku 3 odst. 2 Směrnice mohou členské státy přijmout vhodná opatření k zajištění, že převodce oznámí nabyvateli všechna práva a povinnosti, které budou převedeny na nabyvatele (pokud jsou převodci známy nebo mu měly být v době převodu známy). Směrnice však zároveň v souladu se zásadou automatického převodu stanoví, že pokud převodce tuto informační povinnost v souladu s národním právem nesplní, nemůže mít tato okolnost žádný vliv na přechod práv a povinností k nabyvateli. Jinými slovy nesplnění této povinnosti může mít důsledky pouze mezi nabyvatelem a převodcem, na přechod práva zaměstnanců nemůže mít však žádný vliv.

Toto je opět důležité s ohledem na častý omyl českých zaměstnavatelů, kteří se v rozporu se zásadou automatického převodu domnívají, že uzavřením tzv. delimitační dohody si jednoduše převodce a nabyvatel vymezí, která práva a povinnosti na nabyvatele přejdou, a tato dohoda bude poté závazná nejen pro obě strany, ale i pro převáděné zaměstnance.

3.6.3 Změna pracovněprávních podmínek

Dalším znakem automatického přechodu práv a povinností je skutečnost, že práva a povinnosti přecházejí od převodce na nabyvatele v nezměněné

¹³⁵ Tamtéž, marg. č. 13.

¹³⁶ Směrnice, čl. 3 odst. 1 věta druhá.

¹³⁷ COM 97 (85) final.

podobě, a to i v případě, kdy by zaměstnanci se změnami vyslovili souhlas. Podle interpretace ESD ve výše citované věci *Daddy's Dance Hall* se zaměstnanec nemůže vzdát svých práv podle Směrnice, a to ani pokud budou tato práva kompenzována určitými výhodami, v jejichž důsledku nebude výsledná zaměstnancova situace u nabyvatele horší než byla u převodce.¹³⁸ ESD však zároveň stanovil, že účelem Směrnice je zajistit zaměstnanci pokračování jeho pracovního poměru u nabyvatele za stejných podmínek, za kterých pracoval u převodce. V této souvislosti je tedy možná změna v obsahu pracovního poměru u nabyvatele ve stejném rozsahu a za stejných podmínek, jako by tomu bylo u převodce. Důležité přitom je, že převod nemůže být sám o sobě důvodem těchto změn.¹³⁹

Výše uvedené závěry ESD se nejeví jako příliš jasné, a to zejména proto, že dojde-li ke změně sjednaných podmínek u nabyvatele v souladu s národním právem, a to i se souhlasem zaměstnance a nikoli v jeho neprospěch, předmětné změny budou stále moci být identifikovány jako změny související s převodem a zaměstnancův souhlas poté jako vzdání se práv vyplývajících ze Směrnice. Pro zamezení případných žalob ze strany zaměstnanců bude proto pro nabyvatele, který se hodlá s převedenými zaměstnanci dohodnout na změně pracovních podmínek, vždy nezbytné vypořádat se s poměrně komplikovanou otázkou, zda je převod skutečným důvodem případných změn.

Jak posoudit tuto otázku se ptal národní soud ESD v případě *Martin*.¹⁴⁰ 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 *Daddy's Dance Hall* domáhali určení, že změna jejich pracovních podmínek (účast v penzijním systému) byla provedena z důvodu převodu a že se daným souhlasem vzdali svých práv.

¹³⁸ Např. ve věci *Rask* byla za změnu pracovních podmínek považována i změna výplatního termínu u nabyvatele.

¹³⁹ Viz rozhodnutí ve věci *Daddy's Dance Hall I*, marg. č. 15-17.

¹⁴⁰ Rozhodnutí ve věci *Martin* ze dne 6. 11. 2003, C-4/01, Sb. rozh. 2003 s. 12859.

ESD se tak v tomto případě musel poprvé zabývat výkladem, kdy je převod důvodem změn v pracovních podmínkách převedených zaměstnanců a podle Směrnice tak nepřipustný. ESD však bohužel ve svém rozsudku nevyjmenoval žádná konkrétní kritéria, když pouze stanovil, že situace, 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.¹⁴¹

Možnost stanovení obecného výčtu kritérií pro posouzení předmětné otázky zavrhl v daném případě taktéž generální advokát Alber. Podle generálního advokáta je třeba posuzovat každou situaci podle konkrétních okolností případu a jednotlivá kritéria tak nelze předem taxativně stanovit. Generální advokát se však pokusil vymezit možná kritéria alespoň demonstrativně, kdy uvedl jako okolnost nasvědčující změně z důvodu převodu např. skutečnost, 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 podle generálního advokáta naopak třeba posoudit změny zavedené např. z důvodu účinnosti nového zákona, v jehož důsledku není nabyvatel již z ekonomických důvodů schopen garantovat zaměstnancům stejné podmínky jako měli u převodce.¹⁴²

Jak vyplývá z rozsudku *Boor*¹⁴³ sjednocení pracovních podmínek všech zaměstnanců nabyvatele však nelze jako kritérium aplikovat automaticky. ESD v daném případě posoudil jako odůvodněnou změnu pracovních podmínek situaci, kdy byla zaměstnankyně převedena z neziskové organizace do státního sektoru a její mzda byla poté uzpůsobena tabulkovým platům státních zaměstnanců. Ačkolí tedy v tomto případě byla změna pracovních podmínek zapříčiněna převodem, ESD logicky uzavřel, že nabyvatel může převedenému zaměstnanci snížit mzdu, pokud tato vyplývá z právních předpisů o odměňování zaměstnanců státní správy. Ačkolí by se na první pohled mohlo zdát, že ESD zde oproti případu *Martin* změnil svůj přístup, lze spíše dovodit, že v rozsudku *Boor* šlo o zvláštní případ převodu do státního

¹⁴¹ Tamtéž, marg. č. 44.

¹⁴² Opinion of Mr. Advocate General Alber ze dne 17. června 2003, C-4/01, Sb. rozh. 2003.

¹⁴³ Rozhodnutí ve věci *Boor* ze dne 11. 11. 2004, C-425/02, Sb. rozh. 2004 s. 10823.

sektoru, kdy ESD došel ke svému závěru za zohlednění všech specifických okolností daného případu.¹⁴⁴

Otázku, kdy je třeba změny pracovních podmínek u nabyvatele považovat za změny provedené z důvodu převodu, lze tedy obecně jen těžko zodpovědět. Bude přitom vždy záležet na okolnostech daného případu, přičemž jako určitá pomůcka mohou sloužit výše uvedená kritéria stanovená generálním advokátem Alberem. Automatický přechod práv a povinností je tedy důležitým aspektem celého převodu, a to zejména proto, že v praxi budou nabyvatelé pravděpodobně často usilovat o změnu pracovních podmínek převedených zaměstnanců, a to nejen pro snížení nákladů (tedy v neprospěch zaměstnance), ale hlavně také z praktických důvodů.

3.6.4 Nesouhlas zaměstnance s převodem

Na základě zásady automatického převodu se tedy zaměstnanci nemohou vzdát svých práv vyplývajících ze Směrnice a nemohou ani odsouhlasit nabyvateli změnu svých pracovněprávních podmínek v souvislosti s převodem. ESD se však zabýval také otázkou, zda mohou zaměstnanci vyjádřit svůj nesouhlas k tomu, aby byli vůbec převedeni. V rozhodnutí ve věci *Katsikas and Skreb*¹⁴⁵ ESD stanovil, že zaměstnanci mohou sice odmítnout své převedení k nabyvateli, avšak je na uvážení členských států, zda přijmou úpravu, podle které by v tomto případě měl zaměstnanec nárok na pokračování svého pracovního poměru u převodce.¹⁴⁶

Někteří autoři považují výše uvedený závěr za sporný vzhledem k tomu, že případný zaměstnancův nesouhlas pokračovat v pracovním poměru u nabyvatele může zmařit celý převod a z něj vyplývající důsledky.¹⁴⁷ Podle názoru autorky je však možnost zaměstnance odmítnout být převeden logickým závěrem a odpovídá základnímu principu, že zaměstnanci mají volbu zaměstnavatele a nemohou být nuceni pracovat proti své vůli. Tento

¹⁴⁴ Mc. Mullen, s. 126.

¹⁴⁵ Rozhodnutí ve věci *Katsikas and Skreb* ze dne 16. 12. 1992, C-132/91, Sb. rozh. 1992, s. 6577.

¹⁴⁶ Tamtéž, marg. č. 37.

¹⁴⁷ Barnard, s. 480.

princip nemůže být převážen případnými zájmy nabyvatele na udržení stálé pracovní síly.¹⁴⁸

Naproti tomu možnost členských států zavést úpravu, podle které by při nesouhlasu zaměstnance s převedením měl převodce povinnost zaměstnance dále zaměstnávat, se jeví jako prakticky naprosto nemožná. Tito zaměstnanci převodem ztratí možnost vykonávat svou dosavadní práci a lze si jen těžko představit, že by převodce byl schopen najít pro všechny tyto zaměstnance jiné odpovídající uplatnění.

3.6.5 Nároky z podnikových penzijních připojištění

Pro úplnost výkladu týkajícího se Směrnice je vhodné stručně zmínit článek 3 odst. 4 Směrnice, podle kterého jsou nároky zaměstnanců na důchody vyplývající z podnikových penzijních připojištění existujících mimo platné systémy sociálního zabezpečení vyjmuty z automatického přechodu práv a povinností (pokud členské státy nestanoví jinak). Podle ESD je s ohledem na účel Směrnice (ochrana zaměstnanců) třeba interpretovat tuto výjimku striktně a nerozšiřovat na další okruhy zaměstnaneckých nároků, než které jsou výslovně zahrnuty ve Směrnici.

V této souvislosti je třeba vyložit nároky zaměstnanců na důchod ve smyslu článku 3 odst. 4 Směrnice jako nároky vznikající zaměstnancům dosažením důchodového věku. Naproti tomu zvláštní nároky na důchod, které vzniknou zaměstnancům v případě jejich propouštění po dosažení určitého věku, nelze považovat za nároky ve smyslu článku 3 odst. 4 Směrnice a nelze je tak z působnosti Směrnice vyloučit.¹⁴⁹

Zde je třeba poznamenat, že pokud daný penzijní systém spadá pod výše uvedenou výjimku, nejenže nabyvatel není povinen vyplácet předmětné důchody, ale není také povinen do tohoto systému penzijního připojištění přispívat. Podle druhého pododstavce článku 3 odst. 4 v případě, že členské státy nevyloučí aplikaci výše uvedené výjimky, tedy pokud nebudou nároky z podnikových penzijních připojištění převedeny na nabyvatele, příjmom

¹⁴⁸ Bamard, s. 480.

¹⁴⁹ Rozhodnutí ve věci *Beckmann* ze dne 4. 6. 2002, C-164/00, Sb. rozh. 2002, s. 4893, marg. č. 29-32.

členské státy opatření pro ochranu těchto (již nabytých) nároků. Toto ustanovení je pravděpodobně třeba interpretovat v tom smyslu, že pokud převodce nebude schopen vzniklé důchodové nároky uspokojit, uspokojí tyto nároky stát.¹⁵⁰

Vzhledem k tomu, že v České republice neexistuje systém podnikových penzijních přípojištění ve smyslu Směrnice, nebude tato problematika blíže rozebírána.

3.7 Přejedání práv a povinností z kolektivních smluv

V duchu maximálního zachování práv zaměstnanců v souvislosti s převodem poskytuje Směrnice ochranu nejen právům vyplývajícím z individuálních pracovněprávních vztahů, ale také právům sjednaným v kolektivních smlouvách. Nabyvatel je tak 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.*“¹⁵¹ Směrnice dává zároveň členským státům možnost omezit dobu dodržování kolektivní smlouvy, přičemž tato doba nesmí být kratší než jeden rok.¹⁵²

Směrnice nestanoví výslovně, zda se povinnost dodržovat kolektivní smlouvy vztahuje pouze na zaměstnance zaměstnané v převáděné části ke dni převodu. Jak uvedeno výše, závaznost podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě pouze vůči zaměstnancům zaměstnaným u převodce ke dni převodu byla potvrzena až ESD v rozsudku *Ny Molle Kro* (Srov. kap. 3.2.1.).

Směrnice dále mlčí s ohledem na definici kolektivní smlouvy. Autoři se shodují, že je tento pojem třeba vyložit v co nejširším smyslu a měl by tedy zahrnovat nejen smlouvy podnikové, ale i vyšší kolektivní smlouvy.¹⁵³ Tento

¹⁵⁰ Barnard, s. 481.

¹⁵¹ Směrnice, článek 3 odst. 3.

¹⁵² Tamtéž.

¹⁵³ Wenking, s. 29.

závěr lze podpořit především tím, že Směrnice ze své působnosti žádný druh kolektivních smluv výslovně nevylučuje.¹⁵⁴

Dalším tématem, které bývá v literatuře diskutováno, je rozsah podmínek vyplývajících z kolektivních smluv, které je nabyvatel povinen dodržovat. Mezi německými autory stojí v centru otázka, zda mají být dodržovány pouze nároky týkající se jednotlivých pracovních vztahů (jako např. výše mzdy) nebo zda je nabyvatel povinen dodržovat i nároky vyplývající z kolektivní smlouvy týkající se většího počtu zaměstnanců. Pro podporu prvního názoru bývá uváděno, že odstavec 2 článku 3 Směrnice je pouze doplněním odstavce prvního (upravujícího individuální nároky) a neměl by tak jít nad jeho rámec.¹⁵⁵ Autorka se však přiklání spíše k druhému názoru, tedy že pracovní podmínky ve smyslu Směrnice nelze redukovat pouze na individuální pracovněprávní nároky. Tento názor je opět třeba podpořit především samotným zněním Směrnice, která nároky týkající se většího počtu zaměstnanců ze své působnosti nevyjímá a neexistuje proto dostatečný důvod domnívat se, že by tyto nároky měly mít odlišný režim než nároky individuální.¹⁵⁶

Také mezi českými odborníky na pracovní právo neexistuje jednota s ohledem na rozsah podmínek vyplývajících z kolektivních smluv, které je nabyvatel povinen dodržovat. Jde konkrétně o to, zda mají být na nabyvatele převedeny pouze nároky ryze pracovněprávního charakteru (jako např. zvýšený nárok na dovolenou),¹⁵⁷ či zda je nabyvatel povinen respektovat veškeré nároky vyplývající z kolektivních smluv (jako např. půjčky zaměstnancům, příspěvky na rekreaci atd.).¹⁵⁸

Odhlédneme-li od české právní úpravy a zůstaneme na poli interpretace Směrnice, lze podobně jako v předchozím případě argumentovat v první řadě samotným zněním Směrnice. Zde je důležité poznamenat, že český překlad

¹⁵⁴ Pozn. Oproti tomu např. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb hovoří o aplikaci nároků vyplývajících z obecně závazných kolektivních smluv a ze své působnosti tak výslovně vylučuje podnikové kolektivní smlouvy. Pokud tedy Směrnice mluví obecně o kolektivních smlouvách, lze dovodit, že nebylo záměrem některé druhy z její působnosti vyloučit.

¹⁵⁵ Viz např. Alvensleben, s. 288.

¹⁵⁶ Viz např. Wenking, s. 30.

¹⁵⁷ Viz např. Tomandlová, s. 299.

¹⁵⁸ Viz kolegium expertů AKV, ASPI.

Směrnice hovoří o přechodu „pracovních podmínek,“¹⁵⁹ z čehož by se dalo dovodit, že skutečně přechází pouze pracovněprávní nároky vyplývající z kolektivních smluv. Český překlad odpovídá sice německému znění Směrnice („Arbeitsbedingungen“), naproti tomu však podle anglického znění („terms and conditions“) by se mělo jednat spíše obecně o podmínky bez přívlastku pracovněprávní.

Vzhledem k odlišným jazykovým verzím se nelze tedy spolehnout na gramatický výklad Směrnice a je třeba hledat odpověď opět v judikatuře ESD. Ve výše uvedeném rozhodnutí ve věci *Beckham* ESD stanovil, že výjimky podle článku 3 odst. 3 Směrnice (vyjmutí nároků na důchody vyplývající z podnikových penzijních přípojištění) je třeba interpretovat striktně a že vzhledem k tomu, že Směrnice další výjimky nestanoví, lze uzavřít, že článek 3 odst. 1 a 2 (tj. práva a povinnosti z pracovních smluv, pracovních poměrů a kolektivních smluv) se vztahuje na veškerá práva a povinnosti zaměstnanců.¹⁶⁰

Na základě výše uvedeného autorka zastává názor, že na nabyvatele přechází veškeré nároky zaměstnanců z kolektivních smluv uzavřených převodcem, nejen nároky ryze pracovněprávního charakteru. Na nabyvatele však nemohou přejít určité nároky, které jsou nutně spjaty se vztahy a zařízeními fungujícími u převodce a nemohou tak být z podstaty věci převedeny na nabyvatele.¹⁶¹

Ve svém aktuálním rozsudku věci *Werhof*¹⁶² se ESD zabýval poměrně zajímavou otázkou odlišení přechodu práv a povinností z pracovní smlouvy (článek 3 odst. 1 Směrnice) a přechodu (pracovních) podmínek z kolektivních smluv (článek 3 odst. 2 Směrnice). V daném případě měl zaměstnanec v pracovní smlouvě s převodcem sjednanou základní mzdu plus nárok na její zvýšení podle kolektivní smlouvy uzavřené svazem zaměstnavatelů (jehož členem byl i převodce) a příslušnou odborovou organizací. Poté, co byl zaměstnanec převeden k nabyvateli, který nebyl členem daného svazu zaměstnavatelů, domáhal se určení, že nabyvatel je na základě ujednání

¹⁵⁹ Pozn. Přesněji řečeno české překlady směrnice 77/187 a 2001/23 dostupné na stránkách MPSV, překlad Směrnice 98/50 hovoří pouze o „právech a povinnostech.“

¹⁶⁰ Rozhodnutí ve věci *Beckmann*, marg. č. 37.

¹⁶¹ Wenking, s. 30.

¹⁶² Rozhodnutí ve věci *Werhof* ze dne 9. 3. 2006, C-499/04, ještě nepublikované.

v pracovní smlouvě povinen garantovat mu mzdové zvýšení platné i podle kolektivních smluv, které vstoupí v platnost následně, tedy nejen podle kolektivní smlouvy platné v den převodu.

Nabyvatel odmítl zaměstnanci mzdu zvýšit s poukazem na znění článku 3 odst. 3 Směrnice a německý zákon, podle kterého je nabyvatel povinen dodržovat podmínky sjednané v platné kolektivní smlouvě závazné u převodce pouze po max. dobu jednoho roku. Zaměstnanec naproti tomu odůvodňoval svůj nárok tím, že se jedná o individuální nárok vyplývající z pracovní smlouvy (tedy podle článku 3 odst. 1 Směrnice) a nikoli o nárok z kolektivní smlouvy, který tak nemůže být limitován účinností kolektivní smlouvy platné v den převodu.

ESD poté vyložil ustanovení Směrnice ve prospěch nabyvatele tedy tak, že článek 3 odst. 1 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.¹⁶³ Podle ESD je tak třeba vykládat ustanovení v pracovní smlouvě odkazující na kolektivní smlouvy ve smyslu ustanovení Směrnice o kolektivních smlouvách, tedy i s možností omezení jejich platnosti národními předpisy na dobu jednoho roku.

3.8 Ochrana zaměstnanců před propouštěním

3.8.1 Zákaz propouštění obecně

Jako druhý pilíř Směrnice bývá označována ochrana zaměstnanců před propouštěním, tedy zákaz propouštění zaměstnanců z důvodu převodu.¹⁶⁴ Podle výkladu ESD pracovní poměr zaměstnance, který byl propuštěn v rozporu s tímto principem, pokračuje u nabyvatele. Na nabyvatele jsou tak převedena automaticky práva a povinnosti z daného pracovněprávního vztahu a zaměstnanec je v této souvislosti také oprávněn domáhat se neplatného

¹⁶³ Tamtéž, marg. č. 37.

¹⁶⁴ Směrnice, článek 4 odst. 1.

zrušení svého pracovního poměru vůči nabyvateli.¹⁶⁵ Toto je poměrně důležité, jelikož to pro nabyvatele znamená nést odpovědnost i za pracovněprávní poměry neplatně (v souvislosti s převodem) ukončené ze strany převodce. Mělo by proto být vždy v zájmu nabyvatele získat před samotným převodem dostatečné množství informací o pracovních poměrech ukončených převodcem před převodem, aby se mohl připravit na případné žaloby ze strany neplatně propuštěných zaměstnanců.

3.8.2 Výjimky

Na druhou stranu cílem Směrnice není omezit svobodu zaměstnavatelů provádět z důvodu fúze nebo převzetí provozu organizační změny, změny ve výrobě nebo racionalizační a podobná opatření. Proto obsahuje článek č. 4 odst. 1 Směrnice dvě výjimky z obecného zákazu propouštění z důvodu převodu.¹⁶⁶ V první řadě Směrnice umožňuje členským státům vyjmout z obecného zákazu tzv. zvláštní kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propouštěním.

Využití této výjimky v Belgii se stalo předmětem žaloby Komise na porušení smluvní povinnosti,¹⁶⁷ když Belgie vyňala z ochrany proti propouštění mimo jiné zaměstnance ve zkušební době, kterým belgické právo poskytovalo ochranu při propouštění v podobě sedmidenní výpovědní doby. ESD uzavřel, že pokud je některým zaměstnancům národním právem poskytována alespoň minimální ochrana před propouštěním, nelze vůči těmto zaměstnancům využít výjimky dle článku 4 odst. 1 Směrnice a tito zaměstnanci tak mohou být i nadále propuštěni pouze za podmínek platných podle národního práva.¹⁶⁸

Druhou výjimkou ze zákazu propouštění v souvislosti s převodem je možnost propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců (dále jen

¹⁶⁵ Rozhodnutí ve věci *Dethier Equipement* ze dne 12. 3. 1998, C-319/94, Sb. rozh. 1998, s. 1061, marg. č. 33-42.

¹⁶⁶ Štefko, s. 13.

¹⁶⁷ Podle článku 226 a 227 Smlouvy.

¹⁶⁸ Rozhodnutí *Komise v. Belgie* ze dne 15. 4. 1986, C-237/84, Sb. rozh. 1986, s. 1247, marg. č. 13.

„hospodářské důvody“).¹⁶⁹ Z hospodářských důvodů může zaměstnance propustit jak převodce, tak nabyvatel.¹⁷⁰

Pro platnost konkrétní výpovědi dané převáděnému (popř. již převedenému) zaměstnanci tak bude určující skutečný důvod výpovědi, tedy buď převod nebo hospodářské důvody. ESD bohužel dosud nepodal dostatečný návod ve smyslu, co lze považovat za hospodářské důvody. V každém případě lze však vyjít z toho, že k zahrnutí konkrétního propuštění pod hospodářské důvody, by zaměstnavatele měl být těmito důvody skutečně motivován, jednat za všech okolností čestně („fairly“) a rozumě posoudit, zda je daný hospodářský důvod dostatečným důvodem pro propuštění.¹⁷¹

V této souvislosti je důležité výše citované rozhodnutí ve věci *Bork*, ve kterém ESD přisoudil národnímu soudu posouzení otázky, co je skutečným důvodem k propouštění. Podle ESD má národní soud zohlednit všechny okolnosti konkrétního případu, zejména pak, zda došlo k propouštění ke dni blízkému převodu a zda byli zaměstnanci po propuštění znovu zaměstnání nabyvatelem.¹⁷² Z rozsudku *Bork* tak vyplývá, že snahou ESD je zamezit v první řadě propouštění zaměstnanců a jejich znovu zaměstnání nabyvatelem za změněných podmínek, tedy typickému obcházení Směrnice.

Pokud však zaměstnanci nebudou nabyvatelem znovu zaměstnání, je posouzení předmětné otázky o něco složitější. Druhé kritérium, tedy den blízký převodu, není blíže konkretizováno. Ve věci *Bork* šlo konkrétně o dva týdny přes vánoční a novoroční svátky, které byly ze strany ESD považovány za „dobu blízkou převodu.“ Vzhledem k tomu, že národní soud má při posouzení dané otázky zhodnotit všechny okolnosti případu, zůstává doba blízká převodu tak jako tak pouze jedním z kritérií.

3.8.3 Změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance

Jako určitou pojistku proti obcházení zákazu propouštění z důvodu převodu Směrnice v článku 4 odst. 2 stanoví, že v případě skončení pracovní

¹⁶⁹ Směrnice, čl. 4 odst. 1.

¹⁷⁰ Rozhodnutí *Dethier Equipement*, marg. č. 37.

¹⁷¹ Mayne, Mc. Kenna, s. 19.

¹⁷² Rozhodnutí ve věci *Bork*, marg. č. 18.

smlouvy nebo rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v důsledku „*podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance*“ způsobené převodem, má být zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr skončeny.

Toto ustanovení je třeba interpretovat v tom smyslu, že pokud se zaměstnanec rozhodne nepokračovat v důsledku převedení ve svém pracovním poměru a ukončí tento pracovní poměr, může se domáhat určení, že došlo důsledkem převodu k podstatné změně pracovních podmínek v jeho neprospěch. Pokud soud tento nárok potvrdí, nastává fikce, podle které je dané skončení pracovního poměru považováno za skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v souladu s národním právem, tedy zaměstnanci tak vznikne např. nárok na odstupné.¹⁷³ Převedeno na české podmínky by tak měl mít zaměstnanec v tomto případě právo na odstupné a tříměsíční výpovědní dobu jako u výpovědi ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů. Česká právní úprava však s ohledem na fikci podle článku 4 odst. 2 mlčí, což lze bezpochyby považovat za částečné neprovedení Směrnice ze všemi z toho vyplývajícími důsledky (viz níže).

Pro posouzení konkrétní situace je samozřejmě klíčové určení, co lze považovat za „*podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance*.“ Autorce jsou známy dva případy, kdy se ESD k této otázce vyjádřil. Poprvé tomu bylo ve výše citovaném rozhodnutí *Merckx*, kdy ESD považoval za podstatné změny ve smyslu článku 4 odst. 2 Směrnice změny ve výši odměny, a to i přesto, že předmětná výše závisela na zisku nabyvatele.¹⁷⁴ V dalším případě byla jako podstatná změna pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance uznána zákonná povinnost vypovědět pracovní smlouvy uzavřené podle soukromoprávních předpisů při převodu zaměstnanců ze soukromoprávního sektoru k osobě veřejného práva.¹⁷⁵

¹⁷³ Wenking, s. 33.

¹⁷⁴ Rozhodnutí ve věci *Merckx*, marg. č. 38.

¹⁷⁵ Rozhodnutí ve věci *Mayeur*, marg. č. 56.

Povinnost převodce a nabyvatele k informování a projednání, tedy tzv. kolektivní ochrana zaměstnanců, je považována za doplněk k ochraně individuálních práv a měla by vyrovnat případné negativní důsledky převodu, které nejsou dostatečně zajištěny ochranou individuální.¹⁷⁶ Převodce a nabyvatel jsou tak povinni informovat zástupce svých zaměstnanců dotčených převodem o (i) stanoveném nebo navrhovaném dni převodu, (ii) důvodech převodu, (iii) právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance a o (iv) předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům.¹⁷⁷

Opatření vůči zaměstnancům ve výše uvedeném smyslu je přitom třeba interpretovat v co nejširším smyslu, tedy jako každé opatření, které ovlivní určitým způsobem situaci zaměstnance v souvislosti s převodem.¹⁷⁸ Pojem „dotčený zaměstnanec“ je třeba (pro jistotu) vykládat taktéž v širším smyslu. Povinnost informovat a konzultovat je tak třeba splnit nejen vůči převáděným zaměstnancům, ale také (pokud se tito liší) i vůči zástupcům ostatních zaměstnanců, které převod určitým způsobem ovlivní.

Převodce je přitom povinen sdělit výše uvedené informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu před provedením převodu. Nabyvatel je povinen taktéž informovat zástupce svých zaměstnanců v dostatečném předstihu a v každém případě dříve, než jsou tito zaměstnanci přímo dotčeni převodem, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.¹⁷⁹ Nabyvatel tak může na rozdíl od převodce informovat zaměstnance i po uskutečnění převodu. Co je třeba rozumět dostatečným předstihem („*in a good time*“) Směrnice nestanoví. Vždy bude pravděpodobně záležet na celkovém počtu dotčených zaměstnanců a na konkrétních okolnostech převodu.

Na základě článku 7 odst. 2 Směrnice jsou převodce a nabyvatel v dostatečném předstihu a s cílem dosáhnout shody povinni konzultovat se zástupci zaměstnanců případná opatření vůči svým zaměstnancům, která

¹⁷⁶ Wenking, s. 35.

¹⁷⁷ Směrnice, článek 7 odst. 1.

¹⁷⁸ Alvensleben, s. 120-121.

¹⁷⁹ Směrnice, článek 7 odst. 1.

hodlají přijmout. Oproti informační povinnosti, která musí být splněna vždy, konzultaci je třeba provést jen pokud převodce nebo nabyvatel chystají určitá opatření ve vztahu ke svým zaměstnancům, jako například snížení stavu zaměstnanců.¹⁸⁰ Důležité přitom je, že při konzultacích nemusí být dosaženo shody, stačí pouze, aby byli zástupci zaměstnanců konzultováni s cílem dosáhnout shody.¹⁸¹

Na základě článku 7 odst. 3 Směrnice mohou členské státy omezit tuto povinnost pouze na případy, kdy může převod závažně znevýhodnit velkou část zaměstnanců. Toto je však možné pouze, pokud národní právní předpisy umožňují zástupcům zaměstnanců obrátit se na rozhodčí orgán s žádostí o rozhodnutí o opatřeních, která mají být přijata vůči zaměstnancům v souvislosti s převodem.

Směrnice dále pamatuje na případy převodu v rámci koncernu, když stanoví, že výše uvedené povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců platí bez ohledu na skutečnost, zda rozhodnutí o převodu přijal zaměstnavatel sám, či podnik, který ho kontroluje. Při posuzování údajných porušení povinnosti informovat a konzultovat se dále nepřihlíží k námitce založené na skutečnosti, že podnik, který kontroluje zaměstnavatele neposkytl příslušnou informaci.¹⁸²

Poměrně zajímavé je rozlišování Směrnice s ohledem na zaměstnavatele, u kterých působí zástupci zaměstnanců a u kterých zástupci zaměstnanců nepůsobí. Členským státům je tak dána možnost vztáhnout výše uvedené povinnosti informovat a projednat pouze na zaměstnavatele, kteří z hlediska svého počtu splňují podmínky pro volbu zástupců zaměstnanců.¹⁸³ Článek 7 odst. 6 Směrnice poté stanoví, že v případě, kdy u zaměstnavatele nejsou zástupci zaměstnanců z důvodů, které nezávisí na jejich vůli, musí být dotčení zaměstnanci informováni *s předstihem* o stejných skutečnostech jako zástupci zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele působí (viz výše uvedené skutečnosti podle článku 7 odst. 1 Směrnice). Pokud tedy u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců, Směrnice nevyžaduje, aby převodce

¹⁸⁰ European Commission, Memorandum on rights of workers in case of transfer of undertaking, 30.11. 2004, s. 10.

¹⁸¹ Tamtéž.

¹⁸² Směrnice, článek 7 odst. 4.

¹⁸³ Směrnice, článek 7 odst. 5.

a nabyvatel informovali jednotlivé zaměstnance *v dostatečném předstihu*, nýbrž pouze s předstihem a zároveň nevyžaduje splnění povinnosti projednat vůči těmto zaměstnancům.¹⁸⁴

Informační povinnost podle článku 7 odst. 6 Směrnice se dále vztahuje pouze na situace, kdy u zaměstnavatele nejsou zástupci zaměstnanců z důvodů, které nezávisí na jejich vůli. Pod tímto si lze pravděpodobně představit zejména případy, kdy zaměstnavatel nemá dostatečný počet zaměstnanců pro volbu zástupců zaměstnanců, nikoli na případy nepřítomnosti zástupců zaměstnanců obecně. Pokud tedy u nabyvatele či převodce nepůsobí zástupci zaměstnanců pouze z důvodu, že si je zaměstnanci nezvolili, nebylo by toto ustanovení aplikovatelné a zaměstnanci by nemuseli být podle Směrnice ani informováni.

Podle české právní úpravy mají však být zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborový orgán ani rada zaměstnanců, informováni o výše uvedených skutečnostech vždy, tedy bez ohledu na to, z jakého důvodu nebyli zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele zvoleni.¹⁸⁵ Český zákonodárce tak opět zvolil v tomto směru úpravu pro zaměstnance výhodnější.

3.10 Závěrečná ustanovení

Jak bylo zmíněno výše (srov. kapitola 3.1), Směrnice je na základě článku 8 projevem tzv. minimální harmonizace a členské státy jsou tak oprávněny přijímat právní předpisy, které jsou nejen v souladu s požadavky Směrnice, ale které jsou i pro zaměstnance výhodnější. Toto platí samozřejmě jen v situacích, kdy je Směrnice sama o sobě aplikovatelná. V ostatních případech nic nebrání členským státům v přijetí předpisů pro zaměstnance méně výhodných. Tedy například v případě převodů při úpadkovém řízení, které je ze Směrnice principiálně vyňato (pokud členské státy nestanovily jinak) nebo u reorganizace ve státní správě mohou členské státy přijmout jakoukoli úpravu, jelikož na tyto oblasti není Směrnice aplikovatelná.¹⁸⁶

¹⁸⁴ Pozn. Podle původního znění Směrnice 77/187 byla členským státům dána pouze možnost stanovit povinnost informovat jednotlivé zaměstnance o datu převodu, nikoli o dalších skutečnostech.

¹⁸⁵ Zákoník práce, § 250 odst. 2.

¹⁸⁶ Alvensleben, s. 265.

V ostatních případech se však musí členské státy ustanovení Směrnice držet nebo přijmout úpravu pro zaměstnance výhodnější. Pokud bude sporné, zda je dané ustanovení pro zaměstnance výhodnější či méně výhodné, vystavuje se stát nebezpečí žaloby ze strany Komise za nesplnění povinností vyplývajících ze Smlouvy, popř. žalobě zaměstnanců na náhradu škody ze strany státu pro porušení práva ES (srov. kapitola 2).

Závěrem je třeba zmínit článek 9 Směrnice, který ukládá členským státům povinnost zavést do svých právních řádů nezbytná opatření, která umožní zaměstnancům a zástupcům zaměstnanců, kteří se považují za poškozené nedodržením povinností vyplývajících ze Směrnice, aby se mohli domáhat svých nároků soudní cestou po případném využití jiných prostředků. Tímto článkem tak Směrnice poukazuje na nezbytnost svého praktického provedení, tedy na možnost zaměstnanců a jejich zástupců domoci se svých práv, pokud je převodce a nabyvatel nedodrží. Při nezavedení dostatečných donucovacích mechanismů do svých právních řádů se členské státy opět vystavují sankcím jako v případě přijmutí předpisů pro zaměstnance méně výhodných (viz výše).

4 Převod v platném českém právu

4.1 Vývoj právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce

4.1.1 Právní úprava do roku 2001

Úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je součástí zákoníku práce od samého počátku, tedy od roku 1965. Podle původního znění docházelo podle § 249 zákoníku práce k přechodu práv a povinností v případech zániku organizace sloučením a rozdělením, § 250 stanovil přechod práv a povinností v případě převodu samostatné organizační jednotky a § 251 přechod práv a povinností následkem zrušení organizace.¹⁸⁷

¹⁸⁷ Znění zákoníku práce platné do konce r. 1988 (novela č. 188/1988 Sb.).

Znění předmětných ustanovení doznalo v dalších letech určitých změn,¹⁸⁸ kdy byl mimo jiné pojem samostatné organizační jednotky nahrazen pojmem část zaměstnavatele. K zásadní novele došlo s účinností k 1. lednu 2001, kdy byly do zákoníku práce implementovány Směrnice 77/187 a Směrnice 98/50.¹⁸⁹

4.1.2 Hlavní změny zavedené novelou č. 155/2000 Sb.

Jedním z cílů novely č. 155/2000 Sb. (dále jen „Novela“) byla harmonizace české právní úpravy v oblasti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů s právem ES. Vzhledem k tomu, že od účinnosti Novely nedošlo k žádné další změně příslušných ustanovení, měla by být úprava zavedená Novelou, tedy současně platná úprava, plně kompatibilní s právem ES. Do jaké míry se toto skutečně podařilo, bude rozebráno v textu dále, v této kapitole budou pro srovnání vymezeny pouze (podle názoru autorky) nejdůležitější změny, které Novela přinesla.

První velice důležitou změnou je nové znění § 249 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého dochází k přechodu práv a povinností také, *dojde-li k převodu úkolů nebo činností zaměstnavatele anebo jejich části* k jinému zaměstnavateli. Oproti původnímu („neharmonizovanému“) znění tak dochází k převodu nejen pokud je převedena část zaměstnavatele, ale také pokud přejdou pouze úkoly nebo činnosti zaměstnavatele anebo jejich části. Účinností Novely tak byla oproti předchozí úpravě značně rozšířena působnost ustanovení o převodu.

Druhou významnou změnou je rozšíření působnosti pravidel o převodu také na situace, kdy nedojde danou transakcí k přechodu vlastnických práv. Ačkoli toto předchozí úprava výslovně nestanovila, podle judikatury Nejvyššího soudu *„uzavření nájemní smlouvy týkající se podniku zaměstnavatele není takovou právní skutečností, se kterou zákon spojoval přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.“*¹⁹⁰ Naproti tomu důvodová zpráva k Novele výslovně stanoví, že *„převodem se rozumí změna právnické nebo fyzické osoby odpovědné v právním slova smyslu za činnost*

¹⁸⁸ Novely č. 231/1992 Sb., 74/1994 Sb..

¹⁸⁹ Novela č. 155/2000 Sb.

¹⁹⁰ Např. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1667/2001.

dosavadního zaměstnavatele, a to bez ohledu na to, jaký je právní důvod převodu a na to, zda byla na nabyvatele převedena vlastnická práva."¹⁹¹

Současnou úpravu, podle které není k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů třeba převodu vlastnických práv, lze tak v tomto ohledu považovat za harmonizovanou s právem ES (srov. kapitola 3.3.2).

Za třetí významnou změnu zavedenou Novelou je třeba považovat vymezení informační a konzultační povinnosti v souvislosti s převodem, kterou jsou převodce a nabyvatel povinni splnit vůči zástupcům svých zaměstnanců, popř. vůči jednotlivým zaměstnancům.¹⁹²

Vedle ustanovení § 249 a násl. zákoníku práce se Novela projevila v souvislosti s převodem také v § 46 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Toto ustanovení původně obsahovalo jako jeden z výpovědních důvodů zánik organizace (později zaměstnavatele) sloučením nebo rozdělením a převod samostatné organizační jednotky k jiné organizaci (později části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli), pokud přejímající organizace neměla možnost pracovníka (později zaměstnance) dále zaměstnávat podle sjednané pracovní smlouvy. Toto ustanovení bylo v souladu se směrnicemi, které převod jako důvod výpovědi zakazují, účinností novely 155/2000 Sb. ze zákoníku práce vyškrtnuto.

4.1.3 Nový zákoník práce

Nový zákoník práce přináší v oblasti převodu určité změny. Podle názoru autorky a v souladu s důvodovou zprávou k novému zákoníku práce však nelze tyto změny považovat za zásadní. Skutečnosti uvedené v tomto textu, týkající se současné úpravy, budou tedy s určitými odchylkami, na které bude v textu upozorněno, platit i po účinnosti nového zákoníku práce.

¹⁹¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb., k bodu 103.

¹⁹² § 250 zákoníku práce.

4.2 Obecná ustanovení o převodu podle zákoníku práce

4.2.1 Generální klauzule (§ 249 odst. 1 zákoníku práce)

§ 249 odst. 1 zákoníku práce lze považovat za jakousi generální klauzuli, od které se odvíjí úprava převodu v českém právním řádu. Podle tohoto ustanovení může dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. § 249 odst. 1 tak nahradil § 251b ve znění účinném k 31. 12. 2000, podle kterého k přechodu práv a povinností mohlo dojít jen v případech stanovených zákonem. Současné znění § 249 odst. 1 zákoníku práce lze považovat za výstižnější, jelikož výslovně stanoví, že k přechodu práv a povinností nemusí dojít jen v případech stanovených ve zvláštních zákonech (jak by se dalo dovozovat z původního § 251b), ale také v případech upravených v zákoníku práce.

K převodu může tedy dojít pouze na základě zákona, splní-li se předpoklady, které zákon stanoví jako důvod pro přechod práv a povinností.¹⁹³ Zaměstnanci tak nemohou přejít na jiného zaměstnavatele pouze následkem dohody o převedení části zaměstnanců, aniž by byly splněny předpoklady pro jeden z druhů přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů stanovených zákonem.¹⁹⁴

Podle zákoníku práce přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v případech uvedených v § 205d odst. 8,¹⁹⁵ v § 249 odst. 2, v § 251 a 251a¹⁹⁶ (k jednotlivým případům viz níže). Zde je třeba poznamenat, že naproti tomu v případech podle § 251b až 251d zákoníku práce se nejedná o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ale o přechod *výkonu* práv a povinností z pracovněprávních vztahů, v nichž je zaměstnavatelem stát, jestliže se mění uspořádání organizačních složek státu.¹⁹⁷

¹⁹³ Kubínková, s. 259.

¹⁹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 253/99. (Ačkoli se rozhodnutí vztahuje na předchozí právní úpravu, z platného znění § 249 odst. 2 vyplývá stejný závěr.)

¹⁹⁵ Pozn. Jedná se o zvláštní případ, kdy při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele a zaměstnanec má vůči zaměstnavateli nárok na náhradu škody v souvislosti s pracovním úrazem, nebo nemocí z povolání. V tomto případě přechází nárok na pojišťovnu.

¹⁹⁶ Součková a kol., s. 656.

¹⁹⁷ Tamtéž.

Zákoník práce zde v této souvislosti působí poněkud nesystematicky, když případy podle §251b až 251d zahrnuje pod společnou hlavu třetí „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.“ Ze samotného znění těchto ustanovení hovořících o výkonu práv a povinností však vyplývá, že se zde nejedná o přechod práv a povinností ve smyslu § 249 odst. 1 zákoníku práce. Tato úprava je v souladu s právem ES, které reorganizaci ve státní správě z případů převodu taktéž vyjímá (srov. kapitola 3.2.2.). K posunu správným směrem dochází v novém zákoníku práce, který ustanovení §251b až 251d neslučuje s případy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, když stanoví samostatnou kategorii „Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů,“ pod kterou výše uvedené situace spadají.¹⁹⁸ Nová úprava je tak podstatně systematičtější.

Jak uvedeno v § 249 odst. 1 zákoníku práce, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází také na základě zvláštních zákonů. Pro bližší přiblížení zvláštní právní úpravy si autorka zvolila případy v praxi pravděpodobně nejfrekventovanější, tedy převod na základě obchodního zákoníku,¹⁹⁹ zákona o konkursu a vyrovnání a zákona o velké privatizaci,²⁰⁰ které budou rozebrány níže.

4.2.2 Osobní působnost

Dříve než budou rozebrány jednotlivé případy převodu podle zákoníku práce a zvláštních zákonů, je třeba vymezit osobní působnost ustanovení o převodu. § 249 odst. 1 zákoníku práce hovoří o přechodu práv a povinností z „pracovněprávních vztahů.“ Pod převod podle českého práva tak spadají veškeré formy pracovněprávních vztahů, tedy včetně dohod mimo pracovní poměr či pracovních poměrů na dobu určitou. Česká úprava je tak v souladu s požadavky Směrnice, která členským státům zakazuje, aby byli z ochrany zajištěné převodem vyjmuti zaměstnanci z důvodu počtu hodin vykonané práce nebo z důvodu, že se jedná o pracovněprávní vztahy na dobu určitou (srov. kapitola 3.2.1).

¹⁹⁸ Nový zákoník práce, § 334-335.

¹⁹⁹ Obchodní zákoník, zákon č. 513/1991 Sb.

²⁰⁰ Zákon o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, zákon č. 92/1991 Sb.

Důležitým ustanovením v této souvislosti je § 249 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Toto ustanovení je v souladu s judikaturou ESD, podle které na nabyvatele podle Směrnice přecházejí pouze nároky zaměstnanců zaměstnaných u převodce v den převodu (srov. kapitola 3.2.1).

K přechodu nároků z pracovněprávních vztahů zaměstnanců, jejichž pracovní poměr skončil přede dnem převodu, se opakovaně vyjádřil i Nejvyšší soud. Podle NS tak v rámci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přechází na nabyvatele práva a povinnosti nejen vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah v době převodu vůči převodci trval, popřípadě kteří v té době vykonávali činnost v složce podniku (převáděné části). Přechod práv a povinností nastává také u zaměstnanců převodce, kteří působili v převáděné části a kteří v době převodu vedli u soudu s převodcem spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.²⁰¹ Jako důvod pro tento režim NS uvádí skutečnost, že v době převodu u těchto zaměstnanců ještě není jisté, zda jejich pracovní poměr u převodce skutečně skončil, či zda ještě trvá.

Ačkoli se příslušná rozhodnutí vztahují na výklad právní úpravy platné před rokem 2001, podle názoru autorky nevykazovala předchozí úprava zásadní odchylky s ohledem na nároky bývalých zaměstnanců, která by odůvodňovala odlišný výklad oproti platné úpravě. Výklad podaný NS je navíc i v souladu s právem ES, jelikož je jednak pro zaměstnance výhodnější a dále proto, že posouzení skutečnosti, zda pracovní poměr převáděného zaměstnance ještě trvá, je na základě judikatury ESD ponecháno na národních právních úpravách (včetně výkladu národních soudů).²⁰²

²⁰¹ Např. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 13. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2339/2002.

²⁰² Rozhodnutí ESD ve věci *Wendelboe*, marg. č. 15.

4.3 Případy přechodu práv a povinností podle zákoníku práce

4.3.1 § 249 odst. 2 zákoníku práce

§ 249 odst. 2 je prvním z případů, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce. Na základě tohoto ustanovení dochází k přechodu práv a povinností v následujících případech: (i) převod zaměstnavatele, (ii) převod části zaměstnavatele, (iii) převod úkolů a činností zaměstnavatele, (iv) převod části činností a úkolů zaměstnavatele. Za přejímajícího zaměstnavatele se přitom 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 (§ 8 a 8a) pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. Podle důvodové zprávy k Novele je způsobilost nabyvatele pokračovat jako zaměstnavatel v dosavadní či obdobné činnosti bývalého zaměstnavatele rozhodujícím kritériem pro posouzení převodu.

Důvodová zpráva k Novele dále stanoví, že „*k převodu zaměstnavatele, části zaměstnavatele nebo k převodu úkolů nebo činností zaměstnavatele může dojít jen tehdy, existuje-li pro to právním předpisem předpokládaný důvod, který je vyjádřen konkrétním právním úkonem.*“²⁰³ Pojmu právní úkon podle předchozí věty nelze rozumět v užším smyslu, tedy pouze jako např. uzavření kupní či nájemní smlouvy mezi převodcem a nabyvatelem, ale v souladu s výkladem ESD (srov. kapitola 3.3.2.), podle kterého může být převod uskutečněn také na základě správního nebo zákonného aktu či rozhodnutí soudu. Jak rozebráno výše v předemtné kapitole, převod může nastat i v rámci trojstranného vztahu bez existence právního úkonu mezi převodcem a nabyvatelem.

První případ převodu podle § 249 odst. 2 zákoníku práce, tedy převod celého zaměstnavatele, lze pravděpodobně chápat jako obecné ustanovení týkající se všech zaměstnavatelů. Pokud tedy půjde o fúzi obchodních společností, uplatní se speciální úprava v obchodním zákoníku. Pokud však

²⁰³ Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb., k bodu 103.

daný převod pod speciální úpravu nespadne, bude platit § 249 odst. 2 zákoníku práce.

Přitom je třeba, aby danou transakcí skutečně došlo k převodu zaměstnavatele ve smyslu § 8 zákoníku práce, tedy ke změně „*právnícké nebo fyzické osoby zaměstnávající jiné osoby v pracovněprávních (popř. obdobných) vztazích, která vystupuje v těchto vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.*“ Jinými slovy, jak uvedeno výše (srov. kapitola 3.3.3.), k převodu nestačí pouze nabytí majetkové kontroly nad zaměstnavatelem, nýbrž je zapotřebí, aby byli zaměstnanci následkem transakce skutečně konfrontováni s novým zaměstnavatelem.

Druhým případem převodu podle § 249 odst. 2 zákoníku práce je převod části zaměstnavatele. Část zaměstnavatele není v zákoně definována. V odborné literatuře však bývá pro vymezení části zaměstnavatele používána definice podaná Nejvyšším soudem při výkladu úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů platné před nabytím účinnosti Novely.²⁰⁴

Částí zaměstnavatele je tak podle výkladu Nejvyššího soudu třeba rozumět „*organizační jednotku, útvar nebo jinou složku zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Takováto složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele. Část zaměstnavatele nelze mechanicky ztotožňovat s kolektivem (skupinou) zaměstnanců v ní působících. Pro její vymezení je v první řadě podstatné, že představuje určitý soubor věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů zaměstnavatele. Součástí tohoto souboru je i osobní prvek (zaměstnanci v ní působící). Pro část zaměstnavatele je tak charakteristické spojení hmotných a osobních složek činnosti.*“²⁰⁵

²⁰⁴ Vysokajová, ASPI, Součková a kol., s. 659.

²⁰⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1996, sp. zn. 2 Cdo 1053/96, Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 253/99.

Vedle převodu zaměstnavatele a převodu části zaměstnavatele dochází k přechodu práv a povinností podle § 249 odst. 2 také v případě převodu úkolů a činností nebo jejich části na jiného zaměstnavatele (dále jen převod úkolů a činností). Za úkoly a činnosti jsou podle znění § 249 odst. 2 „*pro tyto účely považovány zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních 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.*“

Definice úkolů a činností je poměrně široká a může zahrnout celou řadu transakcí. Jak uvedeno výše (srov. kapitola 3.3.4.), český zákonodárce tak začlenil do českého právního řádu úpravu odpovídající rozhodnutí ESD ve věci *Schmidt*, které se však v odborných kruzích setkalo se značnou kritikou a bylo dalšími rozsudky ESD překonáno. Podle § 249 odst. 2 zákoníku práce tedy není potřeba přechodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu (jak stanoví Směrnice a stálá judikatura ESD), nýbrž stačí převod úkolů a činností nebo jejich části.

Tato situace způsobuje v praxi značné komplikace a podle názoru autorky by k právní jistotě zaměstnavatelů přispěla novelizace příslušného ustanovení v duchu aktuální judikatury ESD a aktuálního znění Směrnice 2001/23. Nový zákoník práce s posunem v tomto směru však nepřichází.

Další otázkou, která se nabízí v souvislosti s převodem úkolů a činností zaměstnavatele, je vztah k převodu zaměstnavatele a části zaměstnavatele. Z definice úkolů a činností totiž vyplývá, že budou ve většině případů zahrnovat i převod zaměstnavatele jako celku, popř. jeho části. Jinými slovy může se stát, že převáděná jednotka nenaplní předpoklady pro část zaměstnavatele, ale bude se jednat pouze pro převod úkolů a činností. Na druhou stranu však k případům, kdy převáděná jednotka naplní předpoklady pro část zaměstnavatele a zároveň nedojde k převodu úkolů a činností, nebude docházet často. Lze si představit pouze situace, kdy sice přejde část zaměstnavatele, ale po převodu začne vykonávat zcela odlišné činnosti a úkoly, než vykonávala doposud. Pak dojde sice k převodu části zaměstnavatele, ale nikoli již k převodu úkolů a činností.

Zde je třeba poznamenat, že nový zákoník práce již převod zaměstnavatele a jeho části vynechává a hovoří pouze o převodu činností a úkolů zaměstnavatele, popř. jejich části.²⁰⁶ Důvodová zpráva k novému zákoníku práce tuto změnu bohužel nekommentuje. Znění nového zákoníku bude tak bezpochyby logičtější než současné, jelikož bude kladen důraz na činnost, kterou převáděná část vykonává. A přejde-li tak podle nového zákoníku práce část zaměstnavatele, která bude po převodu vykonávat zcela odlišné úkoly a činnosti než vykonávala původně, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nedojde. Toto lze považovat za nejdůležitější změnu zavedenou novým zákoníkem práce.

4.3.2 § 251 zákoníku práce – zrušení zaměstnavatele

Dalším případem, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce je § 251 upravující osud pracovněprávních vztahů (popř. nároků z nich) v případech zrušení zaměstnavatele. Pro základní orientaci v tomto ustanovení je třeba na úvod poznamenat, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je předmětem pouze odstavců 1 a 3. Naproti tomu v odstavci druhém není upraven případ přechodu práv a povinností, stanoví se zde postup při uspokojování nároků zaměstnavatele a zaměstnanců pro případ, kdy se zaměstnavatel ruší bez právního nástupce.²⁰⁷

§ 251 odst. 1 upravuje zrušení zaměstnavatele rozdělením. V tomto případě orgán, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele²⁰⁸ („orgán zaměstnavatele“) určí, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Toto ustanovení zakládá zvláštní způsob přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, který se u ostatních neuplatní. Podle zákoníku práce zde nedochází k automatickému převodu, nýbrž převod závisí na

²⁰⁶ Nový zákoník práce, § 338 odst. 2.

²⁰⁷ Jindrak, Smutna, ASPI.

²⁰⁸ Např. u obchodních společností budou tímto orgánem buď společníci nebo příslušný orgán společnosti podle § 68 odst. 3 písm. e) obchodního zákoníku.

rozhodnutí orgánu zaměstnavatele. Otázkou je, nakolik je tato úprava slučitelná s požadavky práva ES

V první řadě je třeba poznamenat, že působnost Směrnice se vztahuje na celou řadu možných transakcí, včetně případů rozdělení zaměstnavatele.²⁰⁹ Posouzení souladu § 251 zákoníku práce se Směrnicí je tedy na místě. Vezmeme-li v úvahu modelovou situaci, kdy dojde k rozdělení společnosti S produkujícího zboží A a B na dvě nové společnosti S1 a S2, přičemž společnost S1 bude následně vyrábět zboží A a společnost S2 bude vyrábět zboží B. V tomto případě by tak měl orgán společnosti rozhodnout v tom smyslu, že zaměstnanci společnosti S, kteří vyráběli zboží A, přejdou na společnost S1 a zaměstnanci původně vyrábějící zboží B přejdou na společnost B2.²¹⁰ Převádění zaměstnanci by tímto způsobem v souladu s požadavky Směrnice nepocítili změnu v osobě zaměstnavatele, jelikož by i nadále pokračovali ve stejné práci jako v původní společnosti S.

Otázkou však je, zda může orgán zaměstnavatele rozhodnout například tak, že všichni zaměstnanci přejdou do společnosti S1. S2 by se tak zcela zbavila zaměstnanců a mohla místo nich např. přijmout zaměstnance s nižšími mzdovými nároky a S1 by přebytečné zaměstnance poté propustila z organizačních důvodů. Tento postup je na první pohled v rozporu se Směrnicí a jedná se o jednoznačné obcházení principů převodu. Zdá se však, že takový postup není v rozporu s § 251 odst. 1 zákoníku práce, který budí dojem, že je zcela na uvážení orgánu převodce, kteří zaměstnanci přejdou a kam. § 251 odst. 1 je součástí zákoníku práce od roku 1965, aniž by byl s ohledem na harmonizaci českého práva s právem ES jakkoli pozměněn. Zákonodárce jakoby opomněl, že rozdělení zaměstnavatele taktéž principiálně spadá pod Směrnicí a jeho úprava by s ní tedy měla být v souladu.

Prakticky vzato by se ve výše uvedeném případě dalo namítnout, že rozhodnutí orgánu společnosti S je v rozporu s dobrými mravy. Předmětné rozhodnutí by však bylo zcela v souladu se zákonem (tj. s § 251 odst. 1 zákoníku práce). Ať už by poté v případném sporu rozhodl český soud

²⁰⁹ SEC(92)857 final, s. 7.

²¹⁰ Zde opět vzniká otázka, kam by měli přejít například zaměstnanci HR oddělení či recepční, které nelze vymezit vůči výrobě konkrétního zboží (srov. kapitola 3.2.2.).

jakkoli (tedy buď ve prospěch zaměstnance na základě eurokonformního výkladu, či v jeho neprospěch za užití zásady právní jistoty a nepřipustnosti horizontálního bezprostředního účinku směrnic) strana, která by spor prohrála, by měla mít potencionálně nárok na náhradu škody vůči státu. Česká republika totiž neimplementovala Směrnici v plném rozsahu, když § 251 odst. 1 umožňuje orgánu zaměstnavatele zcela nezávisle rozhodnout o osudu převáděných zaměstnanců. Ani nový zákoník práce nepřináší v tomto ohledu změnu.

Druhým případem převodu podle § 251 zákoníku práce je ustanovení § 251 odst. 3, které se však vztahuje pouze na omezený počet případů, kdy byl zaměstnavatel zřízen na dobu určitou a kdy u něj vykonává řídicí působnost nadřízený orgán. Nadřízenými orgány jsou například zakladatelé státních podniků, zřizovatelé rozpočtových a příspěvkových organizací. Většina zaměstnavatelů však nemá žádný nadřízený orgán.²¹¹ Z tohoto důvodu nebude toto ustanovení dále rozebíráno.

4.3.3 § 251a zákoníku práce – smrt zaměstnavatele

Na základě ustanovení § 251a zákoníku práce smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, přecházejí na jeho dědice práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě smrti zaměstnavatele nespadá do působnosti Směrnice²¹² a jeho konkrétní podoba se odvíjí od výsledků dědického řízení. Jedná se tak o specifický případ, který jde nad rozsah této práce.

Za zmínku však bezpochyby stojí, že podle nového zákoníku práce dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při smrti zaměstnavatele pouze v případě, že dojde k pokračování živnosti ve smyslu § 13 živnostenského zákona,²¹³ v ostatních případech pracovněprávní vztah zaměstnanců smrtí zaměstnavatele skončí.²¹⁴ Nová úprava byla přijata

²¹¹ Jakubka, Jindrák ASPI.

²¹² SEC(92)857 final, s. 127.

²¹³ Zákon o živnostenském podnikání, zákon č. 455/1991 Sb.

²¹⁴ Nový zákoník práce, § 342.

z důvodu nevyhovující stávající úpravy, která nereflektuje praktické problémy vznikající zejména při složitých dědických řízeních.²¹⁵

Vzhledem k tomu, že smrt zaměstnavatele je vyňata z působnosti Směrnice a není tak právním důvodem, se kterým by byl spojován přechod práv a povinností, je úprava osudu pracovních vztahů v případě smrti zaměstnavatele ponechána v pravomoci členských států. Pokud tedy nový zákoník práce převod v případě smrti zaměstnavatele nepředpokládá, právu ES tato změna neodporuje. Otázkou však zůstává, jak se automatické ukončení pracovních poměrů v důsledku smrti zaměstnavatele (pokud nedojde k pokračování živnosti dle živnostenského zákona) projeví v praxi.

4.4 Přechod práv a povinností podle obchodního zákoníku

Ustanovení obchodního zákoníku upravující přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů představují jednu ze skupin převodů podle zvláštního právního předpisu, jak předpokládá § 249 odst. 1 zákoník práce. Obchodní zákoník je zde zvláštním právním předpisem proto, že se nevztahuje na všechny zaměstnavatele, nýbrž pouze na podnikatele ve smyslu § 2 obchodního zákoníku. Na základě obchodního zákoníku dochází k převodu v následujících případech: (i) fúze,²¹⁶ (ii) převod jmění na společníka,²¹⁷ (iii) zrušení společnosti rozdělením,²¹⁸ (iv) prodej podniku či jeho části,²¹⁹ (v) nájem podniku či jeho části,²²⁰ (vi) vklad podniku či jeho části.²²¹

Případy fúze a převodu jmění na společníka by neměly způsobovat v praxi problémy. Původní zaměstnavatel ukončí svou činnost a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přejdou v souladu se Směrnicí na nabyvatele. Jak vysvětleno v předchozí kapitole, situace už je komplikovanější s ohledem na zrušení zaměstnavatele rozdělením. Obchodní zákoník pouze stanoví, že při zrušení společnosti rozdělením přechází jmění společnosti včetně práv

²¹⁵ Důvodová zpráva k Novému zákoníku práce, K § 342.

²¹⁶ Obchodní zákoník, § 69a.

²¹⁷ Tamtéž, § 69b.

²¹⁸ Tamtéž, § 69c.

²¹⁹ Tamtéž, § 480.

²²⁰ Tamtéž, § 488e.

²²¹ Tamtéž, § 59 odst. 4.

a povinností z pracovněprávních vztahů na nově vzniklé společnosti.²²² Co se týče konkrétního určení, kteří zaměstnanci přejdou do které části, platí tedy i v případě obchodních společností a družstev obecná úprava podle § 251 odst.1 zákoníku práce. Obchodní zákoník ještě upřesňuje, že určení, kteří zaměstnanci zanikající společnosti se stávají zaměstnanci jednotlivých nástupnických společností, musí být součástí projektu rozdělení.²²³

4.4.1 Prodej podniku či jeho části

Zvláštní pozornost by měla být věnována ustanovením týkajícím se prodeje podniku a jeho části, a to zejména s ohledem na vztah těchto ustanovení k § 249 odst. 2 zákoníku práce. Nejprve je třeba upřesnit pojmy podnik a část podniku. Podnik je definován v § 5 odst. 1 obchodního zákoníku jako *„soubor hmotných, jakož i osobních a nehmotných složek podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří podnikateli a slouží k provozování podniku nebo vzhledem k své povaze mají tomuto účelu sloužit.“*

Část podniku není naproti tomu zákonem definována. Podle Nejvyššího soudu lze za část podniku tvořící samostatnou organizační složku ve smyslu § 476 obchodního zákoníku považovat *„takovou součást podniku, u níž je vedeno samostatně (odděleně) účetnictví týkající se této organizační složky, z něhož především vyplývá, které věci, jiná práva, popř. jiné majetkové hodnoty slouží k provozování této části podniku (samostatné organizační složky), a vymezuje tím předmět smlouvy o prodeji části podniku. V uvedeném smyslu bude proto samostatnou organizační složkou podniku zejména odštěpný závod, popř. jiná organizační složka, která se zapisuje do obchodního rejstříku. Předmětem smlouvy mohou však být i jiné organizační složky podniku, které se nezapisují do obchodního rejstříku a které mohou být různě nazvány, např. závod, provoz apod., podmínkou však je, aby se jednalo o složku samostatnou ve výše uvedeném smyslu, přičemž se nemusí jednat*

²²² Tamtéž, § 69c.

²²³ Tamtéž, § 220r odst. 2 písm. g).

o složku oprávněnou svým vedoucím jednat navenek ve věcech jí se týkajících, jako je tomu v případě odstěpného závodu.“²²⁴

Na základě § 480 obchodního zákoníku práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí při převodu podniku z prodávajícího na kupujícího. § 477 dále stanoví, že na kupujícího při prodeji podniku přecházejí všechna práva a závazky, na které se prodej vztahuje.²²⁵ Někteří komentátoři dovozují, že z ustanovení § 477 odst. 1 vyplývá, že na zaměstnavatele přechází také práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců, jejichž pracovní poměry u prodávajícího skončily již předem dnem účinnosti převodu, jelikož se jedná o „práva, na něž se prodej vztahuje.“²²⁶

Jak uvedeno výše, zákoník práce v § 249 odst. 3 stanoví, že práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Výše uvedené názory komentátorů obchodního zákoníku tedy vycházejí z předpokladu, že obchodní zákoník je zvláštním právním předpisem ve smyslu § 249 odst. 3 zákoníku práce a pokud tedy stanoví přechod práv, na něž se prodej vztahuje, lze tím rozumět i nároky z pracovněprávních vztahů již skončených, jakožto odchylku zvláštní právní úpravy (§ 477 obchodního zákoníku) od úpravy obecné (§ 249 odst. 3 zákoníku práce).

Tato teorie je na jednu stranu přijatelná, jelikož úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle obchodního zákoníku lze skutečně považovat za speciální úpravu vůči zákoníku práce. Na druhou stranu se nezdá příliš přesvědčivé, že ustanovení § 477 ObZ o právech a závazcích, na které se prodej vztahuje, má na mysli přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jakožto výjimku k obecné úpravě v zákoníku práce. Toto potvrzuje i Nejvyšší soud, podle kterého z ustanovení § 480 obchodního zákoníku (srov. slova "... k zaměstnancům podniku...") jednoznačně vyplývá, že na novou společnost nepřecházejí všechna práva a

²²⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7. 9. 1999 sp. zn. 33 Cdo 1199/98.

²²⁵ Na základě § 486 obchodního zákoníku se ustanovení § 476 i § 480 vztahují také na převody části podniku. V případě vložení podniku nebo jeho části jsou ustanovení týkající se prodeje podniku taktéž aplikovatelná (§ 59 odst. 4 OZ). Pokud se tedy dále v textu hovoří o prodeji podniku je tím zároveň myšlen i prodej části podniku, popř. vklad části podniku či jeho části.

²²⁶ Štenglová, s. 1138., Dědič, s. 3486.

povinnosti z pracovněprávních vztahů, které vůbec kdy převodci vznikly při provozování podniku, ale jen práva a povinnosti vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah trval alespoň v den převodu. Naopak skončil-li pracovněprávní vztah před tímto dnem, zůstávají práva a povinnosti převodce vůči bývalým zaměstnancům nedotčena (s výjimkou případů probíhajícího sporu o platnost rozvázání pracovního poměru).²²⁷

Ačkoli se interpretace Nejvyššího soudu vztahuje na úpravu platnou před rokem 2001, znění § 477 a § 480 obchodního zákoníku jsou stále stejná. Jak vyplývá z výše uvedeného rozsudku, Nejvyšší soud se výkladem otázky práv a závazků, na které se prodej vztahuje, vůbec nezabýval a dovodil ze znění § 480, že se jedná pouze o „zaměstnance podniku“ tedy o zaměstnance zaměstnané převodcem ke dni převodu. Tato interpretace je i v souladu s rozhodnutími ESD (srov. kapitola 3.2.1) a s výkladem, že na nabyvatele při převodu podniku přecházejí i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaniklých přede dnem převodu se tak nelze ztotožnit.

Výše diskutovaná problematika názorně ilustruje nejasnost současné úpravy týkající se převodu, jejíž rozptyl mezi obchodní zákoník a zákoník práce nelze z důvodu interpretačních nejasností považovat za šťastný. V souvislosti se vzájemným vztahem úpravy v zákoníku práce a v obchodním zákoníku se opět nabízí otázka převodu úkolů a činností ve vztahu k převodu podniku. Obdobně jako v případě převodu části zaměstnavatele (srov. kapitola 4.3.1) lze předpokládat, že v naprosté většině případů při převodu podniku dojde zároveň tak jako tak k převodu úkolů a činností. Hlavní význam zvláštní úpravy převodu podle obchodního zákoníku lze tedy pravděpodobně spatřovat především v odlišnostech vůči úpravě obecné, tedy zejména v povinnosti ručení převodce za převáděné závazky z pracovněprávních vztahů (srov. níže), která se v obecné úpravě podle zákoníku práce neobjevuje.

²²⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7. 6. 2000 sp. zn. 21 Cdo 2124/99.

4.4.2 Nájem podniku či jeho části

S účinností k 1. 1. 2001 byl do obchodního zákoníku začleněn nový smluvní typ smlouvy o nájmu podniku či jeho části.²²⁸ V souladu s novelou zákoníku práce 155/2000 Sb. a právem ES přecházejí v tomto případě podle obchodního zákoníku práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů z pronajímatele na nájemce, přičemž ustanovení obchodního zákoníku o prodeji podniku platí obdobně.²²⁹

V souladu s judikaturou ESD obchodní zákoník obsahuje ustanovení specifické pro tento případ, podle kterého práva a závazky z pracovněprávních vztahů trvajících ke dni skončení nájmu přecházejí zpět na pronajímatele.²³⁰ Ačkoli obchodní zákoník hovoří jednou o právech a „povinnostech“ z pracovněprávních vztahů, podruhé o právech a „závazcích,“ volba odlišných pojmů není pravděpodobně vedena určitým záměrem zákonodárce a má v obou případech tentýž význam.

4.5 Přejed práv a povinností z pracovněprávních vztahů v rámci konkursního řízení

Dalším případem převodu podle českého práva je přechod práv a povinností podle §27a zákona o konkursu a vyrovnání. Na základě tohoto ustanovení může správce konkursní podstaty jednou smlouvou prodat věci práva a jiné majetkové hodnoty, které slouží k provozování podniku. Jedná se tedy o speciální případ prodeje podniku v rámci zpeněžení konkursní podstaty. Hlavním rozdílem oproti úpravě obsažené v obchodním zákoníku (§476 a násl.) je skutečnost, že v případě konkursního řízení nepřecházejí na nabyvatele závazky související s podnikem. Pokud by závazky byly smlouvou o prodeji převedeny na nabyvatele, byla by skupina věřitelů, jejichž závazky se týkají daného podniku, zvýhodněna, což by bylo v rozporu se zásadou rovnosti věřitelů. Naproti tomu na základě úpravy podle §27a zákona o konkursu a vyrovnání je kupní cena ze smlouvy součástí

²²⁸ Novela obchodního zákoníku č. 370/2000 Sb.

²²⁹ Obchodní zákoník, § 488e odst. 2. Na základě § 488i ObZ platí ustanovení týkající se nájmu podniku obdobně pro nájem části podniku. Pokud tedy následující text hovoří o nájmu podniku je tím míněn i nájem části podniku.

²³⁰ Obchodní zákoník, § 488e odst. 4.

výtěžku zpeněžení podstaty a v souladu se zásadou rovnoměrného uspokojení věřitelů má tak být použita k úhradě pohledávek všech konkursních věřitelů, nikoli pouze k úhradě závazků souvisejících s prodáváním podnikem.²³¹

Na základě §27a zákona o konkursu a vyrovnání však přechází při převodu podniku z úpadce na nabyvatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů s výjimkou nároků vzniklých do účinnosti kupní smlouvy. Na základě tohoto ustanovení tedy na nabyvatele nepřecházejí všechna práva a povinnosti z existujících pracovněprávních vztahů dosud vzniklá, nýbrž pouze „holý“ pracovněprávní vztah. Dosud vzniklé nároky úpadce vůči svým zaměstnancům tak patří do konkursní podstaty a naopak dosavadní nároky zaměstnanců vůči zaměstnavateli mohou být v souladu se zásadou poměrného uspokojení věřitelů uspokojeny stejně jako nároky ostatních věřitelů, tedy pouze v rámci konkursního řízení.²³²

Výhoda kupujícího spočívající v tom, že na něj nepřecházejí závazky související s podnikem, zajišťuje, aby provoz podniku nebyl přerušen.²³³ Jedná se tedy o typický případ, kdy účelem transakce je zachovat fungující části úpadce za účelem pokračování v jejich činnosti, který nelze vyloučit z působnosti Směrnice (viz výklad v kapitole 3.5.). Jak rozebráno výše, Směrnice však členským státům umožňuje, aby zavedly úpravu, podle které nebudou závazky vyplývající z pracovněprávních vztahů vzniklé přede dnem převodu převedeny na nabyvatele.²³⁴ Právě tento princip se uplatní i podle §27a zákona o konkursu a vyrovnání. Na základě tohoto ustanovení na nabyvatele sice přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, nabyvatel má tedy povinnost dále zaměstnance převáděného podniku zaměstnávat, ale nenesení již odpovědnost za závazky vzniklé před uskutečněním převodu.

Převod podle §27a zákona o konkursu a vyrovnání tedy spadá pod působnost Směrnice a jakožto na zvláštní případ převodu se na něj vztahují veškerá pravidla týkající se převodu. Platí tedy například systém automatického přechodu práv a povinností, ochrana před propouštěním i informační povinnost. Jedinou výjimkou je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů vzniklých přede dnem převodu. Tyto závazky (popř. nároky) zůstávají stejně jako ostatní

²³¹ Zoulik, s. 159-160.

²³² Součková a kol., s. 658.

²³³ Kotoučová, s. 129.

²³⁴ Směrnice, čl. 5 odst. 2 písm. a)

závazky související s prodávaným podnikem předmětem konkursního řízení a na nabyvatele nepřecházejí.

Závěrem je třeba poznamenat, že nový insolvenční zákon,²³⁵ který má vstoupit v účinnost k 1. červenci 2007 obsahuje v § 291 úpravu odpovídající dnešnímu 27a zákona o konkursu a vyrovnání.

4.6 Přejed práv a povinností z pracovněprávních vztahů při privatizaci

Přejed práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zákona o velké privatizaci²³⁶ je dalším ze zvláštních případů převodu. Ačkoli se jedná o případ poměrně specifický, váže se k němu bohatá judikatura Nejvyššího soudu a privatizace státních podniků na rozdíl od reorganizace státních orgánů zároveň spadá pod působnost Směrnice (srov. kapitola 3.3.2.). Autorka proto považuje za důležité věnovat tomuto zvláštnímu případu alespoň základní pozornost formou stručného přehledu existující judikatury Nejvyššího soudu.

Zákon o velké privatizaci upravuje podmínky převodu majetku státu, k němuž mají právo hospodaření státní podniky, státní peněžní ústavy a jiné státní organizace (dále „podnik“) na české nebo zahraniční osoby.²³⁷ Majetkem podniku se přitom rozumí „*souhrn věcí a finančních prostředků, ke kterým má podnik právo hospodaření nebo které jsou v jeho vlastnictví, jakož i souhrn práv, jiných majetkových hodnot a závazků podniku.*“²³⁸ Podle zákona se převod majetku provádí podle rozhodnutí o privatizaci, které vydává vláda na základě návrhu privatizačního projektu zpracovaného zpravidla podnikem, jehož se privatizace týká.²³⁹ Na základě § 17 zákona o velké privatizaci práva a povinnosti podniku z pracovněprávních vztahů

²³⁵ Zákon o konkursu a vyrovnání, zákon č. 182/2006 Sb.

²³⁶ Zákon o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, zákon č. 92/1991 Sb („zákon o velké privatizaci“).

²³⁷ Zákon o velké privatizaci, § 1 odst. 1.

²³⁸ Tamtéž, § 2.

²³⁹ Tamtéž, § 5, § 7.

k zaměstnancům pracujícím v podniku nebo v jeho organizační složce, jichž se privatizace týká, přecházejí na nabyvatele.²⁴⁰

Obdobně jako v případě převodu podniku podle právní úpravy platné do 31. 12. 2000 se Nejvyšší soud i podle zákona o privatizaci v jednom ze svých rozhodnutí zabýval otázkou, zda v daném případě došlo k prodeji ucelené části podniku, se kterou je spojován přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, či zda se jednalo pouze o prodej konkrétně vyjmenovaného majetku, na základě kterého k hromadnému převzetí všech zaměstnanců nedochází.²⁴¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu v této otázce je zajímavé především proto, že zohledňuje specifickou povahu převodu podle zákona o velké privatizaci.

Nejvyšší soud v předmětném případě totiž došel k závěru, že pro účely privatizace se – s ohledem na specifika tohoto procesu – částí podniku rozumí část majetku podniku určená k privatizaci, uvedená ve schváleném privatizačním projektu podniku. Podle § 6 odst. 3 zákona o velké privatizaci se přitom privatizační projekt může týkat toliko části podniku nebo celého podniku nebo majetku několika podniků jiná eventualita (např. majetek nemající charakter části podniku) přitom nepřichází v rámci procesu privatizace v úvahu. Jelikož při privatizaci lze převést na nabyvatele nejméně majetek mající povahu části podniku, nelze polemizovat o předmětu a charakteru smlouvy o prodeji části podniku v souvislosti s privatizací státního podniku.

Z výše uvedeného rozsudku tedy vyplývá, že došlo-li jednou ke schválení privatizačního projektu podniku nebylo možné se na rozdíl od prodeje části podniku podle obchodního zákoníku odvolávat na to, že ve skutečnosti došlo pouze k převodu majetku, který nebyl právním důvodem pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

V souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů při privatizaci řešil Nejvyšší soud také otázku přechodu nároků z pracovněprávních vztahů zaniklých ke dni převodu. V daném případě se jednalo konkrétně o nárok na náhradu za ztrátu na výděleku z důvodu nemoci

²⁴⁰ Výjimkou z tohoto pravidla jsou případy vypořádání majetku podle zákona č. 87/1991 Sb. o mimosoudních rehabilitacích (viz § 47 zákona o velké privatizaci).

²⁴¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 13. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2339/2002.

z povolání.²⁴² Nejvyšší soud došel obdobně jako v případě převodu podle obchodního zákoníku k závěru, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů těch zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztah skončil přede dnem privatizace (tedy dnem uzavření smlouvy o převodu podniku) v rámci privatizace na nabyvatele nepřecházely. Podle názoru Nejvyššího soudu přitom bylo ujednání v privatizačním projektu o převodu předmětného nároku zcela bezvýznamné, jelikož „v tomto směru není vůli účastníků privatizačního projektu přiznávána jakákoli relevance“

Ve svém dalším rozsudku (zde šlo o žalobu o neplatné rozvázání pracovního poměru převodce z důvodu neudělení předchozího souhlasu odborového orgánu) pak Nejvyšší soud také pro případy privatizace potvrdil zásadu, že převod se vztahuje i na zaměstnance, jejichž pracovní poměr u převodce sice formálně skončil, ale jehož platnost je předmětem soudního sporu.²⁴³

V této souvislosti je zajímavé rozhodnutí Nejvyššího soudu²⁴⁴ řešící přechod nároků z pracovněprávních vztahů v případě postupného vzniku dvou pracovních poměrů zaměstnance u téhož zaměstnavatele (převodce). Obdobné rozhodnutí týkající se převodu mimo privatizaci není autorce známo. V daném případě vznikl zaměstnanci nárok na náhradu škody z pracovního úrazu vůči zaměstnavateli (státnímu podniku). Pracovní poměr, ze kterého zaměstnanci nárok vznikl byl ukončen. Zaměstnanec však uzavřel se stejným zaměstnavatelem nový pracovní poměr. Poté byl zaměstnavatel privatizován, přičemž (druhý) pracovní poměr zaměstnance v době privatizace u zaměstnavatele trval a přešel tak na nabyvatele. V dané věci se stal sporným nárok na náhradu škody vyplývající z prvního pracovního poměru zaměstnance, a sice zda tento nárok přechází na nabyvatele.

Nejvyšší soud došel k závěru, že podle § 17 zákona o velké privatizaci na nabyvatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců pracujících v podniku, jichž se privatizace týká, i když vyplývají z dřívějšího pracovního poměru mezi nimi. Rozhodnutí je zajímavé zejména proto, že závěr v něm uvedený nemusí platit nutně jen pro případy

²⁴² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2335/2000.

²⁴³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 13. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2339/2002.

²⁴⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2611/2003.

privatizace, ale dalo by se z něj možná vycházet i v ostatních případech převodu. Může tedy posloužit jako cenný interpretační zdroj.

4.7 Přechod individuálních práv a povinností zaměstnanců

Předchozí kapitoly se zabývaly především otázkou, kdy podle českého práva může principiálně dojít k převodu, tedy otázkami působnosti zákonných ustanovení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Následující kapitoly naproti tomu neřeší otázku, zda daná situace naplňuje předpoklady převodu, nýbrž se zabývají problematikou, co přechod práv a povinností konkrétně přinese. Následující text vychází z obecné úpravy v zákoníku práce, která se vztahuje na všechny zaměstnavatele, zároveň však upozorňuje na případné odchylky u zvláštních zákonů.

4.7.1 Automatický přechod práv a povinností

Jak bylo vysvětleno výše, ochrana poskytovaná Směrnicí převáděným zaměstnancům nastupuje automaticky s uskutečněním převodu. Nabyvatel tedy není oprávněn měnit pracovní podmínky převedených zaměstnanců, popř. se rozhodnout k převzetí pouze některých zaměstnanců. I případný souhlas zaměstnanců se změnou pracovních podmínek může být soudem vnímán jako vzdání se svých práv. Účinky automatického převodu se také projeví tak, že zaměstnanec nemá dále možnost vymáhat nároky ze svého pracovněprávního vztahu vůči převodci, nýbrž pouze vůči nabyvateli (pokud není stanovena společná a nerozdílná odpovědnost převodce a nabyvatele). Tyto zásady vyplývající z práva ES jsou blíže popsány v kapitole 3.6.

Princip automatického převodu se do české úpravy promítá v prvé řadě tím, že k přechodu práv a povinností z dosavadního zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele může dojít pouze na základě zákona a je vyloučeno, aby nastal jen na základě smluvního ujednání převodce a nabyvatele. Řečeno slovy NS „[...] již z tohoto hlediska nemůže mít samo o sobě právní význam

*ujednání o delimitaci v oblasti pracovněprávních vztahů [...], neboť v tomto směru není vůli účastníků přiznávána jakákoliv relevance.*²⁴⁵

Právě uzavírání tzv. delimitačních dohod je častým omylem převodců a nabyvatelů, kteří se domnívají, že si vzájemnou dohodou jednoduše vymezí zaměstnance a pracovněprávní nároky, které s nimi přejdou. Delimitační dohoda má samozřejmě význam z hlediska přehlednosti vzájemných vztahů, a to zejména pro nabyvatele, který si tak bude vědom nároků z pracovněprávních vztahů na něj přecházejících. Český zákonodárce však nevyužil možnosti dané mu Směrnicí v článku 3 odst. 2 a nepřijal vhodná opatření, aby zajistil, že převodce sdělí nabyvateli všechna práva a závazky z pracovněprávních vztahů, která na něj budou převedena (pokud byla tato převodci známa).

Obecně podle zákoníku práce tedy převodce povinnost informovat nabyvatele o právech a povinnostech z pracovněprávních vztahů nemá, povinnost poskytnout tyto informace mu však může být udělena zvláštním zákonem. Tak je tomu v případě prodeje podniku, kdy mají být práva a závazky vztahující se k prodávanému podniku, které nejsou předmětem účetní evidence podniku, zahrnuty do smlouvy o koupi podniku.²⁴⁶ Kupující (nabyvatel) má tak podle obchodního zákoníku právo na úplné informace týkající se prodávaného podniku včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Nejdůležitějším důsledkem automatického převodu je však skutečnost, že delimitační dohoda, popř. nedostatečné poskytnutí informací v případě prodeje podniku, má význam pouze z hlediska případných náhrad mezi převodcem a nabyvatelem, nikoli však s ohledem na zaměstnance. Zaměstnanci jsou převedeni v souladu s právem ES ze zákona automaticky bez ohledu na vzájemné ujednání převodce a nabyvatele.

4.7.2 Odpovědnost za závazky

²⁴⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2124/99. Opět se jedná o rozhodnutí předcházející účinnosti Novely, nicméně je v souladu s právem ES a Novela nezavedla nic, co by předmětným závěrům Nejvyššího soudu odporovalo.

²⁴⁶ Obchodní zákoník, § 482.

Stejně jako v případě povinnosti převodce informovat nabyvatele o převáděných právech a povinnostech, Český zákonodárce nevyužil ani možnosti dané Směrnicí zavést společnou a nerozdílnou odpovědnost za závazky z pracovněprávních vztahů vzniklé přede dnem převodu.²⁴⁷ Tedy za závazky zaměstnanců převodce zaměstnaných ke dni převodu, které však vznikly ještě přede dnem převodu. Zákoník práce neupravuje obecnou odpovědnost v tomto smyslu.

Obchodní zákoník sice např. u prodeje podniku stanoví, že převodce ručí za splnění převedených závazků,²⁴⁸ nejedná se však o společnou a nerozdílnou odpovědnost a k uspokojení nároků zaměstnanců je tak podle českého práva v první řadě příslušný nabyvatel.

4.7.3 Zachování pracovněprávních podmínek

S ohledem na možné změny pracovněprávních podmínek převedených zaměstnanců lze podle české právní úpravy dovodit, že pokud mezi nabyvatelem a zaměstnancem nedojde k dohodě o změně pracovní smlouvy, řídí se pracovní poměr převedeného zaměstnance dosavadní pracovní smlouvou uzavřenou s převodcem.²⁴⁹ Pokud se tedy naopak nabyvatel se zaměstnancem na změně pracovních podmínek dohodne, nic takové změně pracovní smlouvy nebrání.

Vedle pracovních smluv jsou pracovní podmínky zaměstnanců upraveny ve vnitřních předpisech nebo kolektivních smlouvách. Problematika přechodu nároků z kolektivních smluv bude rozebrána níže. S ohledem na vnitřní předpisy zákoník práce nestanoví zvláštní úpravu pro přechod práv a povinností např. v tom smyslu, že by nabyvatel byl povinen dodržovat jejich ustanovení beze změn po určitou dobu po převodu. Z platné právní úpravy lze tedy dojít k závěru, že nároky z pracovněprávních vztahů vyplývající z vnitřních předpisů zaměstnavatele sice na nabyvatele přecházejí, ten je však může jednostranně (stejně jako jakékoli jiné vnitřní předpisy) kdykoli změnit, popř. zrušit.

²⁴⁷ Směrnice, článek 3 odst. 1 věta druhá.

²⁴⁸ Obchodní zákoník, § 477 odst. 3.

²⁴⁹ MPSV, ASPI. Totéž by samozřejmě platilo v případě dohod mimo pracovní poměr.

Ačkoli tedy česká právní úprava nabyvateli nezakazuje dohodnout se se zaměstnancem na změně pracovní smlouvy či změnit po převodu vnitřní předpis platný u převodce, lze se domnívat, že by taková změna byla napadnutelná s odvoláním na judikaturu ESD (srov. kapitola 3.6.3.). S ohledem na změnu pracovní smlouvy převedených zaměstnanců by tak mohla uspět žaloba zaměstnance na neplatnost právního úkonu z důvodu, že se zaměstnanec předem vzdal svých práv,²⁵⁰ popř. z důvodu, že se daný právní úkon svým obsahem nebo účelem příčí zákonu nebo jej obchází.²⁵¹ Změna pracovních podmínek ve vnitřním předpisu, která by byla podle kritérií stanovených ESD uznána za změnu související s převodem, by pak mohla být napadnutelná pro obcházení zákona či pro rozpor svého účelu se zákonem.²⁵²

Vzhledem k povinnosti národních soudů k eurokonformnímu výkladu by se případné žaloby na změnu pracovních podmínek mohly setkat s úspěchem a lze tedy pouze vyčkat, zda se také v České republice začnou zaměstnanci svých práv tímto způsobem domáhat a jak na takové žaloby zareagují české soudy.

Čeští zaměstnavatelé (nabyvatelé) se v praxi potýkají s otázkou střetu principu zachování pracovních podmínek převáděných zaměstnanců se zásadou stejné odměny za stejnou práci.²⁵³ Jak bude vysvětleno dále, tento střet není zapříčiněn nesouladem mezi Směrnicí a směrnicemi ES o zákazu diskriminace („antidiskriminační směrnice“),²⁵⁴ nýbrž zakotvením zásady stejné odměny za stejnou práci v České republice nad rámec požadavků příslušných směrnic.

Vezmeme-li v úvahu modelovou situaci, kdy bude převedena část převodce k nabyvateli. Nabyvatel se bude skládat z více částí srovnatelných

²⁵⁰ Zákoník práce, § 242 odst. 1 písm. c).

²⁵¹ Zákoník práce, § 242 odst. 1 písm. a).

²⁵² Tamtéž.

²⁵³ Zákon o mzdě a odměně za pracovní pohotovost, zákon č. 1/1993 Sb, §4a, viz také zásada rovného zacházení podle zákoníku práce §1 odst. 3.

²⁵⁴ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sjednocení předpisů členských států vztahujících se k aplikaci principu stejné odměny za stejnou práci pro muže a ženy, Úř. věst. č. L 45, 19.2.1975, s. 19-20. Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, Úř. věst. č. L 39, 14. 2.1976, s. 40-42. S Směrnicí Rady 2000/43/ES ze dne 29. června, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, Úř. věst. č. L 180, 19.7.2000, s. 22-26, Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, Úř. věst. č. L 303, 2.12.2000, s. 16-22.

s převáděnou částí. Zaměstnanci převedené části budou však mít zcela odlišné mzdové podmínky než zaměstnanci nabyvatele na srovnatelných pozicích. Tedy například ředitel převáděné části bude mít vyšší mzdu než ředitelé ostatních částí nabyvatele vykonávající stejnou práci jako ředitel z převáděné části. Nabyvatel bude přitom povinen z důvodu převodu zachovat mzdu řediteli převáděné části a zároveň nebýt v rozporu se zásadou stejné odměny za stejnou práci. Pro zachování obou principů bude tedy nabyvatel nucen zvýšit ředitelům ostatních částí mzdu na úroveň ředitele převáděné části.

Tato situace může být pro řadu zaměstnavatelů neudržitelná a je tedy třeba ptát se po příčinách tohoto stavu. Na první pohled by se dalo říci, že problém spočívá v rozporu Směrnice a antidiskriminačních směrnic a že český zaměstnavatel (nabyvatel) je tak obdobně jako nabyvatelé z ostatních zemí zkrátka povinen pracovní podmínky všech zaměstnanců vyrovnat. Podíváme-li se však blíže na zásadu stejné odměny za stejnou mzdu podle § 4a zákona o mzdě, zjistíme, že tato zásada nevyplývá ze žádné z antidiskriminačních směrnic.

Důležitým bodem je, že ačkoli antidiskriminační směrnice zásadu stejné odměny za stejnou práci obsahují, tato zásada je míněna s ohledem na diskriminační znaky. Jinými slovy, mají-li ředitelky částí zaměstnavatele nižší odměnu než ředitelé ostatních částí, přičemž všichni vykonávají stejnou práci, jedná se o diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu antidiskriminačních směrnic.²⁵⁵ Totéž platí i s ohledem na ostatní diskriminační znaky (rasa, věk atd.). Neexistuje-li však diskriminační znak, neexistuje ani diskriminace. V případě různé odměny u zaměstnanců vykonávajících stejnou práci v důsledku převodu tedy není přítomen žádný z diskriminačních znaků a rozdílná mzda v tomto případě by neměla být považována v rozporu s antidiskriminačním právem ES.

Situace podle českého práva je však jiná. Ačkoli důvodová zpráva k zákonu č. 217/2000 Sb., který zavedl § 4a do zákona o mzdě, uvádí jako důvod implementaci Směrnice 75/117/EHS o principu stejné odměny pro

²⁵⁵ Směrnice, č. 76/207/EHS.

muže a ženy,²⁵⁶ znění příslušného ustanovení tomuto neodpovídá. § 4a totiž hovoří o obecné zásadě stejné odměny za stejnou práci. Vzhledem k první větě příslušného ustanovení odvolávající se na zásadu stejného odměňování mužů a žen a s ohledem na důvodovou zprávu by nabyvatel mohl založit svou argumentaci na tom, že se příslušné ustanovení vztahuje pouze na situace diskriminace z důvodu pohlaví a tím i ospravedlnit rozdílné pracovní nároky svých zaměstnanců. Tato argumentace by byla logická a v souladu s právem ES. V případném soudním sporu by však pravděpodobně neuspěla.

Zajímavé je v tomto ohledu srovnání zákona o mzdě a zákona o platu.²⁵⁷ Podle zákona o platu tak „mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti [...], při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.“²⁵⁸ Z tohoto znění tedy jednoznačně vyplývá, že zákonodárce měl v úmyslu zamezit diskriminaci z důvodu pohlaví a nikoli stanovit paušálně stejnou mzdu za stejnou práci. Stejný závěr však ze znění zákona o mzdě dovodit nelze.

Bohužel i aktuální rozhodnutí Nejvyššího soudu potvrzuje interpretaci, podle které je zásadu stejné odměny za stejnou práci skutečně třeba chápat jako obecný požadavek rovného zacházení i bez existence konkrétního diskriminačního důvodu.²⁵⁹ Pokud se tedy nabyvatelé v této chvíli chtějí vyhnout případným žalobám zaměstnanců, popř. pokutám ze strany inspektorátů práce, nezbývá jim než po převodu pracovním podmínky všech zaměstnanců vyrovnat. Nový zákoník práce zásadu stejné odměny za stejnou práci ze zákona o mzdě přebírá.²⁶⁰

²⁵⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 217/2000 Sb., k bodu 7.

²⁵⁷ Zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, zákon č. 143/1992 Sb.

²⁵⁸ Zákon o platu § 3 odst. 3.

²⁵⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24. srpna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005.

²⁶⁰ Nový zákoník práce, §13 odst. 1 písm. c).

4.7.4 Nesouhlas zaměstnance s převodem

Oproti některým zahraničním úpravám, které zakotvují oprávnění převáděného zaměstnance vyslovit nesouhlas se svým převodem a stanoví k tomu zvláštní postup (např. Německo, Velká Británie), česká úprava obdobné ustanovení neobsahuje. Převáděný zaměstnanec tak může samozřejmě vyjádřit své námitky vůči převodu, převodce ani nabyvatel je však nemusí respektovat. Pokud by zaměstnanec odmítl vykonávat práci pro převodce, bylo by takové jednání postižitelné jako porušení pracovní kázně ze všemi důsledky z toho vyplývajícími.

Převáděný zaměstnanec má tak pouze dvě možnosti, a sice pokračovat ve svém pracovním poměru u nabyvatele nebo ukončit pracovní poměr buď ještě s převodcem, nebo po převodu s nabyvatelem. Jak bylo vysvětleno výše (srov. kapitoly 3.6.4., 3.8.3.), i podle judikatury ESD má zaměstnanec právo rozhodnout se ve svém pracovním poměru u převodce nepokračovat. Pokud však dá zaměstnanec nabyvateli výpověď v důsledku podstatné změny pracovních podmínek ve svůj neprospěch, má podle národního práva nastat fikce skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.²⁶¹ Česká úprava fikci skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro tyto případy neupravuje.

Jestliže tedy nabyvatel v rozporu s pravidly převodu podstatně změní pracovní podmínky převedeného zaměstnance, zaměstnanec má, jak vysvětleno v předchozí kapitole, možnost vznést proti takovému jednání žalobu. Zde je ovšem třeba podívat se na věc prakticky, a sice kolik zaměstnanců se soudí se svými stávajícími zaměstnavateli. Tyto případy jsou v praxi ojedinělé, většina zaměstnanců, pokud chce u zaměstnavatele pracovat, nemá zájem na tom, být s ním ve sporu. Naprostá většina soudních sporů tak probíhá z logiky věci mezi bývalými zaměstnanci a zaměstnavateli. Pokud tedy dojde k podstatné změně pracovních podmínek v rozporu s pravidly převodu a zaměstnanec s tímto nesmíří, lze předpokládat, že zároveň ukončí svůj pracovní poměr u nabyvatele.

²⁶¹ Směrnice, článek 4 odst. 2.

Pokud se zaměstnanec takto rozhodne v pracovním poměru nepokračovat, nemá však podle českého práva zároveň možnost domáhat se fikce skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a s tím spojených dalších nároků (tříměsíční výpovědní doba, odstupné). Zde je třeba připomenout, že zavedení fikce skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele do národního právního řádu není podle Směrnice pouze možností danou členským státům (jako například zavedení společné a nerozdílné odpovědnosti převodce a nabyvatele), nýbrž se jedná o povinnost každého členského státu tuto fikci zavést. Česká republika tedy v této části Směrnici neimplementovala.

Obchodní zákoník v souvislosti s prodejem podniku stanoví možnost věřitele podat v zákonem stanovené lhůtě²⁶² odpor u soudu, zhorší-li se nepochybně prodejem podniku dobytnost jeho pohledávky.²⁶³ Zaměstnanci, kteří mají být převedeni v souvislosti s prodejem podniku na nabyvatele a vůči kterým má převodce nevypořádané závazky (např. náhrada škody), by tak pravděpodobně mohli odporovat převodu závazků v důsledku uskutečněného prodeje a domáhat se u soudu rozhodnutí, že převod závazků je vůči nim neúčinný. Zaměstnanci by poté mohli uplatnit nárok na splnění závazku vůči převodci.²⁶⁴ To však nemění nic na skutečnosti, že pracovněprávní vztah jako takový (jeho trvání) by byl převeden k nabyvateli.

Autorka poukazuje na skutečnost, že se s touto situací v praxi nesetkala a ani jí není znám výklad § 478 obchodního zákoníku, který by se zabýval v této souvislosti nároky z pracovněprávních vztahů. Pokud však byli zaměstnanci věřiteli prodávajícího, jsou jejich pohledávky po účinnosti prodeje pohledávkami za kupujícími,²⁶⁵ neexistuje tedy důvod, proč zaměstnancům upírat oprávnění, které mají ostatní věřitelé. Možnost převáděných zaměstnanců podat odpor představuje tak zvláštní úpravu vztahující se pouze na případy převodu při prodeji podniku.

²⁶² Do 60 dnů ode dne, kdy se věřitel dozví o prodeji podniku, nejpozději však do 6 měsíců ode dne, kdy byl prodej zapsán do obchodního rejstříku. Není-li prodávající zapsán v obchodním rejstříku, může být podán odpor nejpozději do 6 měsíců od uzavření smlouvy.

²⁶³ Obchodní zákoník, § 478.

²⁶⁴ Štenglová, s. 1136.

²⁶⁵ Marek, s. 23.

4.8 Přejed práv a povinností z kolektivních smluv

4.8.1 Přejed nároků z kolektivních smluv obecně

Zákoník práce výslovně přejed práv a povinností vyplývajících z kolektivních smluv neupravuje. Autoři se však shodují, že na základě obecné formulace § 249 odst. 1 zákoníku práce přejedají také práva a povinnosti z kolektivních smluv.²⁶⁶ S ohledem na Směrnici, která do své působnosti práva a povinnosti z kolektivních smluv výslovně zahrnuje, k jinému závěru ani dojít nelze. Jak objasněno výše (srov. kapitola 3.7.), autorka se přiklání k názoru, že z kolektivních smluv přejedají veškeré nároky zaměstnanců, tedy nejen nároky týkající se jednotlivých zaměstnanců, ale také nároky týkající se většího počtu zaměstnanců (viz diskuse v německé odborné literatuře). Autorka se také přiklání k širšímu výkladu s ohledem na druh nároků přejedajících z kolektivních smluv, kdy omezení na čistě pracovněprávní nároky nepovažuje za opodstatněné (viz diskuse v české odborné literatuře).

Aplikace principu přejedu práv a povinností z kolektivních smluv je v praxi vzhledem k nedostatečné zákonné úpravě poměrně problematická. V první řadě bychom se mohli ptát, zda přejedají nároky pouze z podnikových kolektivních smluv, či i z kolektivních smluv vyššího stupně. Tuto otázku lze zodpovědět opět pouze s ohledem na Směrnici (srov. kapitola 3.7.), čímž dojdeme k závěru, že i podle českého práva mají přejít práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vyplývajících ze všech kolektivních smluv, tedy i vyššího stupně.

4.8.2 Důsledky přejedu s ohledem na existenci odborové organizace

V souvislosti z převodem nároků z kolektivních smluv může vzniknout celá řada rozdílných situací. U převodce či nabyvatele může působit více odborových organizací, může být uzavřeno více kolektivních smluv, a to

²⁶⁶ Tomandlová, s. 299, Kolegium expertů AKV, ASPI.

podnikových i vyššího stupně atd. Následující text přibližuje konkrétní důsledky vyplývající z převodu jen na dvou základních modelových situacích, a sice pokud odborová organizace působí pouze u jednoho ze zaměstnavatelů (a je tak uzavřena pouze jedna podniková kolektivní smlouva) a pokud působí u obou za platnosti dvou podnikových kolektivních smluv.

Pokud je uzavřena kolektivní smlouva pouze u převodce, budou převedení zaměstnanci i následkem převodu členy své odborové organizace, která tak začne působit u nabyvatele. Nabyvatel bude zároveň povinen vůči převedeným zaměstnancům dodržovat podmínky sjednané v kolektivní smlouvě až do uplynutí její platnosti, popř. do sjednání kolektivní smlouvy nové. Nabyvatel bude zároveň povinen plnit veškeré povinnosti vůči odborové organizaci, která bude účinky převodu jednat za všechny zaměstnance nabyvatele (převedené i původní).²⁶⁷ Původní zaměstnanci nabyvatele tak mohou být určitým způsobem znevýhodněni. Bude za ně jednat odborová organizace, která může mít zcela odlišné priority, bude například preferovat jiné bonusy, než na které byli původní zaměstnanci zvyklí.

Pokud nedojde k vzájemné dohodě, jako jediné řešení lze v těchto případech původním zaměstnancům nabyvatele doporučit založení vlastní odborové organizace. Nabyvatel pak bude povinen jednat a uzavírat kolektivní smlouvu s oběma organizacemi.²⁶⁸ Podle nového zákoníku práce, který zakotvuje princip reprezentativnosti odborových organizací,²⁶⁹ bude potom při uzavírání kolektivní smlouvy v případě rozporu záležet na tom, která z odborových organizací bude mít větší počet členů. Výše uvedené důsledky platí obdobně i v případě, kdy bude odborová organizace působit pouze u nabyvatele. Za této situace bude odborová organizace nabyvatele účinkem převodu jednat i za převedené odborově neorganizované zaměstnance.

V druhém modelovém případě budou odborové organizace jak u převodce tak u nabyvatele. Následkem převodu bude členství převáděných

²⁶⁷ Zákon o kolektivním vyjednávání, zákon č. 2/1991 Sb., § 5 odst. 3.

²⁶⁸ Zákon o úpravě vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, zákon č. 120/1990 Sb., § 2.

²⁶⁹ Nový zákoník práce, § 242.

zaměstnanců v odborové organizaci zachováno a u nabyvatele budou působit obě odborové organizace. S převáženými zaměstnanci zároveň přejdou nároky z kolektivní smlouvy uzavřené u převodce, které bude nabyvatel povinen dodržovat až do uplynutí její platnosti nebo do uzavření kolektivní smlouvy nové. Pro jednání s odbory a uzavírání nové kolektivní smlouvy platí totéž, co bylo uvedeno v předchozím odstavci k situaci, kdy zaměstnanci nabyvatele založí vlastní odbory.

4.8.3 Rozdílné mzdové nároky

Další otázka, která se v souvislosti s přechodem práv a povinností vyplývajících z kolektivních smluv nabízí, je výše diskutovaná zásada stejné odměny za stejnou práci. Aby nabyvatel této zásadě vyhověl, následkem převodu by měl sjednotit mzdové podmínky všech zaměstnanců. Pokud není ve hře kolektivní smlouva, nabyvatel se zkrátka buď dohodne se zaměstnanci na změně pracovních smluv, nebo změní jednostranně vnitřní předpis. U kolektivních smluv je však situace o něco složitější, jelikož je zde třeba respektovat zásady kolektivního vyjednávání.

Opět je třeba rozlišit situace, kdy odborová organizace působí pouze u převodce nebo nabyvatele a kdy působí u obou. V prvním případě bude existovat pouze jedna kolektivní smlouva platná pro část zaměstnanců. Mzdové nároky z ní vyplývající se budou lišit od mzdových nároků ostatních zaměstnanců. Aby nabyvatel dostal zásadě stejné odměny za stejnou práci, bude muset okamžitě po převodu zahájit jednání s odborovou organizací o uzavření nové kolektivní smlouvy závazné pro všechny zaměstnance.

Problém nastává samozřejmě také v případě, kdy jsou kolektivní smlouvy uzavřeny jak u nabyvatele, tak u převodce. Zaměstnanci převodce tak budou převedeni se svými nároky k nabyvateli. Ty se budou pochopitelně lišit od nároků sjednaných v kolektivní smlouvě nabyvatele. Pokud by neexistovala zásada stejné odměny za stejnou práci podle § 4a zákona o mzdě, mohly by být obě skupiny zaměstnanců kryty svou kolektivní smlouvou a po uplynutí platnosti obou smluv (popř. po vzájemné dohodě) by nabyvatel uzavřel s oběma odborovými organizacemi kolektivní smlouvu novou, platnou pro

všechny zaměstnance. Je-li však nabyvatel konfrontován se zásadou stejné odměny za stejnou práci, musí nároky obou skupin zaměstnanců sjednotit. Nabyvatel se tak musí pokusit vyjednat s oběma odborovými organizacemi novou kolektivní smlouvu platnou pro všechny své zaměstnance.

Zde je třeba poznamenat, že celá situace je pro nabyvatele časově velice náročná. Nabyvatel navíc nemůže zahájit kolektivní vyjednávání s odborovou organizací převodce přede dnem převodu, jelikož ta u něj v té době ještě ve smyslu zákona o kolektivním vyjednávání nepůsobí.²⁷⁰ Nic však nebrání nabyvateli, aby s odborovým orgánem převodce zahájil neformální jednání ještě přede dnem převodu. Ačkoli výsledky takového jednání nebudou pro obě strany závazné, celý proces uzavírání nové kolektivní smlouvy to urychlí. Kolektivní vyjednávání má být potom oficiální cestou zahájeno až dnem uskutečnění převodu, což znamená, že po celou dobu tohoto vyjednávání budou mzdové nároky převedených zaměstnanců a původních zaměstnanců nabyvatele odlišné. Dostát zásadě stejné odměny za stejnou práci přímo ode dne převodu je tedy prakticky neproveditelné.

4.9 Ochrana zaměstnanců před propouštěním

Ochrana zaměstnanců před propouštěním je druhým pilířem Směrnice a propouštění z důvodu převodu je tak zakázáno. Směrnice však nestojí v cestě propouštění z hospodářských důvodů a umožňuje členským státům vyjmout z ochrany před propouštěním některé zvláštní kategorie zaměstnanců (srov. kapitola 3.8.). Zákoník práce stanoví zásadu, že pracovní poměr může být rozvázán pouze z důvodů v zákoně výslovně stanovených.²⁷¹ Možnost ukončit pracovní poměr z důvodu převodu zákonem není dána a je tedy zakázána.

Jak uvedeno výše, podle znění zákoníku práce účinného do 31.12.2000 byl převod výslovně uveden jako jeden z důvodů výpovědi. Odůvodnit výpověď převodem bylo podle této úpravy možno pouze u výpovědi dané nabyvatelem za podmínky, že nabyvatel neměl možnost zaměstnance zaměstnávat podle

²⁷⁰ Šubrt, s. 188.

²⁷¹ Zákoník práce, § 42 odst. 1.

pracovní smlouvy. Účinností harmonizační Novelly však bylo v souladu s požadavky Směrnice příslušné ustanovení vyškrtáno. Vzhledem k tomu, že přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů pracovní poměr zaměstnanec nekončí, nemá zaměstnanec logicky ani nárok na odstupné. Tato skutečnost je pravděpodobně pro zvýšení právní jistoty výslovně uvedena v § 60c písm. a) zákoníku práce.

Česká právní úprava je tak v souladu se Směrnicí a uplatní se na ni plně, co bylo uvedeno výše v souvislosti s výkladem o ochraně před propouštěním podle práva ES. Tedy například při fúzi, kdy logicky dojde ke zdvojení některých pozic, může nabyvatel jednoho ze „zdvojených“ zaměstnanců propustit z organizačních důvodů podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Ačkoli důvodem propuštění je ve své podstatě převod (kdyby k fúzi nedošlo, zaměstnanec by propuštěn nebyl), zaměstnanec je pro nabyvatele skutečně nadbytečný a v souladu se Směrnicí je nabyvatel tedy oprávněn ho z organizačních důvodů propustit.

Situace by byla jiná, kdyby nabyvatel například propustil převedeného zaměstnance z organizačních důvodů a poté by na uvolněné místo přijal jiného zaměstnance za nižší mzdu, než kterou pobíral propuštěný zaměstnanec. Zde by bylo patrné, že organizační důvody nebyly skutečným důvodem výpovědi, nýbrž že se nabyvatel pokouší obejít pravidla převodu. Jak uvedeno výše, důležitý je především skutečný důvod propuštění a čestný záměr zaměstnavatele.²⁷²

Řadoví zaměstnanci se tak mohou domáhat žalobou určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, pokud by skutečným důvodem nebyly organizační změny, ale převod. V této souvislosti je zajímavá otázka ochrany před propouštěním jmenovaných zaměstnanců. Jmenovaní zaměstnanci mohou být odvoláni bez uvedení důvodu a pokud se poté se zaměstnavatelem nedohodnou na jiném pracovním zařazení, nastává fikce skončení pracovního poměru z organizačních důvodů.²⁷³ Skutečný důvod odvolání jmenovaných zaměstnanců tedy není relevantní a odvolaní zaměstnanci se tak nemohou dovolávat určení, že byli odvoláni neplatně z důvodu převodu.

²⁷² Mayne, Mc. Kenna, s. 19.

²⁷³ Zákoník práce, § 65 odst. 3.

Jmenovaní zaměstnanci tedy podle českého práva nepožívají ochrany před propouštěním z důvodu převodu. Při úvaze, zda toto odpovídá Směrnici, by bylo možné argumentovat tím, že podle článku 4 odst. 1 Směrnice mohou členské státy vyjmout z ochrany před propouštěním určité zvláštní kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států, týkající se ochrany před propouštěním. Jmenovaní zaměstnanci by tak mohli být považováni za tuto zvláštní kategorii, kterou je možno z ochrany před propouštěním vyjmout. Nový zákoník práce kategorii jmenovaných zaměstnanců v současném smyslu ruší a stanoví pouze možnost se s vedoucími zaměstnanci (kteří mají být za současné úpravy jmenováni) dohodnout na možnosti odvolání, pokud bude zároveň dohodnuto, že se tyto zaměstnanci mohou své funkce vzdát.²⁷⁴ Co bylo uvedeno výše, se tedy od 1. ledna 2007 bude vztahovat pouze na zaměstnance, se kterými byla možnost odvolání sjednána.

4.10 Informace a projednání

Na základě § 18 zákoníku práce je zaměstnavatel v souvislosti s převodem povinen splnit informační a konzultační povinnost.²⁷⁵ Vedle obecné úpravy obsahuje zákoník práce ještě zvláštní úpravu v § 250.²⁷⁶ Na základě tohoto ustanovení jsou převodce a nabyvatel před převodem povinni informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců o převodu a projednat s nimi za účelem dosažení shody jeho datum nebo navrhované datum, důvody, právní, ekonomické a sociální důsledky a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.²⁷⁷

Převodce je přitom povinen poskytnout příslušné informace zástupcům zaměstnanců, na které se převod vztahuje, včas před vlastním převodem a nabyvatel je povinen poskytnout uvedené informace zástupcům svých zaměstnanců dříve, než budou převodem přímo dotčeni. Za zaměstnance,

²⁷⁴ Nový zákoník práce, § 33, § 73.

²⁷⁵ Zákoník práce, § 18 odst. 2 písm. b), § 18 odst. 4 písm. a).

²⁷⁶ Důvodová zpráva k Novele, k § 250.

²⁷⁷ Zákoník práce § 250 odst. 1.

kteří jsou převodem přímo dotčeni, je třeba přitom považovat všechny zaměstnance, kterých se převod týká.²⁷⁸

Porovnáme-li českou právní úpravu s ustanoveními Směrnice (srov. kapitola 3.9), dojdeme k závěru, že okruhy informací, které mají být zaměstnancům poskytnuty podle § 250 odst. 1 zákoníku práce se shodují s okruhy informací, které mají být zaměstnancům poskytnuty podle článku 7 odst. 1 Směrnice. V čem se však česká úprava odlišuje, je skutečnost, že podle zákoníku práce jsou převodce a nabyvatel povinni se zaměstnanci také všechny tyto okruhy otázek projednat. Naproti tomu podle Směrnice mají být projednána pouze předpokládaná opatření vůči zaměstnancům.

Zákoník práce dále upřesňuje, že v případě, kdy u převodce nebo nabyvatele nepůsobí odborový orgán ani rada zaměstnanců, jsou i tak převodce a nabyvatel povinni informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni a projednat s nimi výše uvedené skutečnosti.²⁷⁹ Ačkoli Směrnice ukládá členským státům zakotvit informační povinnost pouze v případech, kdy zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí z důvodů nezávislých na jejich vůli, podle českého práva má zaměstnavatel povinnost jednotlivé zaměstnance informovat vždy, pokud u něj zástupci nepůsobí. Další rozdíl spočívá v tom, že podle české úpravy je zaměstnavatel povinen s jednotlivými zaměstnanci okruhy témat týkajících se převodu také projednat, což Směrnice nevyžaduje. Český zákonodárce se tedy s ohledem na informační povinnost nevydal stejnou cestou jako Směrnice a nerozlišuje, zda jsou zaměstnanci zastoupeni, či nikoli. Tato úprava je pro zaměstnance výhodnější a je tak v souladu s právem ES.

Závěrem je třeba poznamenat, že shodně jako podle Směrnice se i podle českého práva projednáním rozumí jednání za účelem dosažení shody, shody však dosaženo být nemusí.²⁸⁰ Zároveň platí, že pokud nebude shody dosaženo, či pokud převodce nebo nabyvatel konzultační a informační povinnost vůbec nesplní, nemá toto vliv na platnost převodu. Zaměstnavatelé se pouze vystavují nebezpečí uložení sankce ze strany inspektorátu práce.²⁸¹

²⁷⁸ Důvodová zpráva k Novele, k § 250.

²⁷⁹ Zákoník práce, § 250 odst. 2.

²⁸⁰ Zákoník práce, § 18 odst. 1.

²⁸¹ Štenglová, s. 662.

5 Následky nedodržení pravidel převodu podle českého práva

Porušení pravidel převodu může mít podle české právní úpravy v zásadě tři následky, a sice (i) podání žaloby ze strany zaměstnance na neplatné ukončení pracovního poměru, (ii) uložení pokuty od inspektorátu práce, popř. (iii) povinnost zaměstnavatele k náhradě škody.

Možnost zaměstnance podat žalobu na neplatné ukončení pracovního poměru byla zmiňována již výše v souvislosti s ochranou převáděných zaměstnanců před propouštěním. Pokud se tedy zaměstnanec domnívá, že ačkoli byl propuštěn formálně výpovědí z organizačních důvodů, skutečným důvodem byl převod a zaměstnanec tak měl být dále zaměstnán u nabyvatele, může se domáhat určení neplatnosti výpovědi podle § 61 a násl. zákoníku práce.

Důležité je, že zaměstnanec je oprávněn podat žalobu pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit výpovědí.²⁸² Pokud tedy nabyvatel propustí zaměstnance skutečně s úmyslem obejít pravidla převodu, vyčká dva měsíce od uplynutí výpovědní doby propuštěného zaměstnance a poté přijme na stejnou pozici jiného zaměstnance (za nevýhodnějších podmínek než měl původní zaměstnanec), nelze již neplatnost rozvázání pracovního poměru napadnout.

Zde je třeba připomenout, že i pokud bude zaměstnanec neplatně propuštěn převodcem, může se po převodu žalobou domáhat trvání pracovního poměru u nabyvatele (srov. kapitola 3.8.1.).

Dalším negativním následkem porušení pravidel o převodu může být udělení pokuty od inspektorátu práce. Ačkoli zákon o inspekci práce²⁸³ sankci za porušení pravidel převodu výslovně neupravuje, podle názoru autorky by převodce nebo nabyvatel mohli být sankcionováni ze strany inspektorátu práce na základě obecných ustanovení. V úvahu by tak připadala především sankce za správní delikt na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za porušení povinnosti při vzniku,

²⁸² Zákoník práce, § 64.

²⁸³ Zákon o inspekci práce, zákon č. 251/2005 Sb.

změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.²⁸⁴

Otázkou ovšem je, nakolik jsou inspektoři práce s poměrně komplikovanými pravidly převodu obeznámeni a nakolik tak přichází udělování pokut v této oblasti v úvahu. To se týká především namátkových kontrol, při kterých nebude dán podnět ke kontrole konkrétního porušení. Jako pravděpodobnější se v praxi jeví udělení pokuty za nesplnění informační povinnosti v souvislosti s převodem. Zákon o inspekci práce totiž výslovně stanoví pokutu za správní delikt spočívající v porušení povinnosti podle § 250 zákoníku práce.²⁸⁵

Posledním možným negativním důsledkem porušení pravidel převodu pro zaměstnavatele by mohla být žaloba zaměstnance na náhradu škody, která mu tímto vznikla. O této možnosti lze uvažovat pravděpodobně zejména v případech, kdy by došlo účinkem převodu ke zhoršení pracovních podmínek zaměstnance a zaměstnanec by z tohoto důvodu zrušil se zaměstnavatelem pracovní poměr. Jak uvedeno výše (srov. kapitola 4.7.4.), žaloby za trvání pracovního poměru pravděpodobně ve větší míře v praxi očekávat nelze.

6 Nový zákoník práce a návrhy de lege ferenda

6.1 Nový zákoník práce

Relevantní změny, které přinese nový zákoník práce, byly zmíněny již v textu v souvislosti s jednotlivými instituty. Lze shrnout, že až na vyjmutí převodu zaměstnavatele a části zaměstnavatele ze současného § 249 odst. 2 zákoníku práce, systematické podřazení reorganizace ve státní správě pod samostatnou část a smrt zaměstnavatele se jedná o změny, které s převodem souvisí, nikoli o změny samotné úpravy převodu. Podle nového zákoníku práce tedy dojde k převodu, budou-li převedeny úkoly a činnosti zaměstnavatele nebo jejich části. Český zákonodárce tedy setrvává u převodu činností a úkolů nebo jejich částí a

²⁸⁴ Tamtéž, § 25.

²⁸⁵ Zákon o inspekci práce, § 23.

nevyžaduje k převodu převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu (jak stanoví Směrnice).

Novou úpravu lze považovat za systematictější a logičtější v tom smyslu, že je jasné, že k převodu nedojde, pokud bude převedena část zaměstnavatele, aniž by byly převedeny zároveň činnosti, které tato část vykonává. Ačkoli se nejedná o prakticky zásadní změnu, jelikož ve většině případů bude s převáděnou částí předváděna i činnost, lze toto považovat za vylepšení. Zvláštní úprava v obchodním zákoníku, podle které k převodu dojde kdykoli při prodeji podniku či jeho části, však zůstává zachována a stále se tak nabízí otázka, zda lze považovat za převod situaci, kdy dojde k převodu části podniku, aniž by zároveň došlo k převodu činnosti, kterou část podniku vykonává.

V této souvislosti je škoda, že důvodová zpráva k novému zákoníku práce důvody k provedené změně nekomentuje. Důvodová zpráva pouze potvrzuje skutečnost, že při převodu dochází k přechodu práv a povinností vyplývajících z vnitřních předpisů a kolektivních smluv. Důvodová zpráva dále stanoví, že toto z obecné formulace textu platného znění již vyplývá a bylo by tautologií, výslovně tuto skutečnost v zákoně uvádět.²⁸⁶ Autorka se s tímto názorem neztotožňuje a podrobnější úpravu přechodu práv a povinností vyplývajících zejména z kolektivních smluv by uvítala. Tento názor je podložen zejména nejasnostmi ohledně rozsahu nároků, které z kolektivních smluv přecházejí (srov. kapitola 4.8.1.). Skutečnost, že přecházejí i nároky z kolektivních smluv vyššího stupně, lze také dovést poměrně komplikovaně ze znění Směrnice a od běžného zaměstnavatele nelze tyto úvahy očekávat. Podrobnější a jasnější úpravu v této oblasti by tedy rozhodně nebylo možné považovat za tautologii.

6.2 Návrhy de lege ferenda

Nedostatečná úprava přechodu nároků z kolektivních smluv není rozhodně jedinou otázkou související s převodem, která by v českém právním řádu vyžadovala určité zlepšení. Už samotná skutečnost, že k převodu dojde pouze, pokud přejdou úkoly nebo činnosti nebo jejich části, vychází

²⁸⁶ Důvodová zpráva k novému zákoníku práce, k § 338.

z překonané judikatury ESD a může vést až k absurdním důsledkům. Proto by v první řadě bylo vhodné upravit převod tak, aby k němu došlo v souladu se Směrnicí 2001/23 pouze v případech, kdy dojde k převodu „*hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.*“

Za další nedostatek současné právní úpravy lze považovat rozptyl mezi zákoníkem práce a obchodní zákoník. Podle názoru autorky by bylo podstatně systematičtější ponechat úpravu pouze v zákoníku práce. Pokud bylo cílem zákonodárce zavést určitá specifika v případě převodu podniku (jako ručení převodce za závazky), pak je toto možné v obchodním zákoníku, jakožto zvláštním zákoně, výslovně upravit. Základní kritéria pro určení, zda se jedná o převod či nikoli, by však měla pro větší přehlednost vyplývat pouze ze zákoníku práce. Z dvojité úpravy by poté také nemohlo být dovozováno, že na nabyvatele přejdou veškeré nároky, na které se prodej vztahuje, když by byla jasně dána aplikace zákoníku práce, podle které práva a povinnosti vyplývající ze zaniklých pracovněprávních vztahů na nabyvatele nepřechází.

Problematická je taktéž úprava přechodu práv a povinností v případě rozdělení zaměstnavatele. Jelikož rozdělení zaměstnavatele spadá pod působnost Směrnice, mělo by ze zákona jasně vyplynout, že se na rozdělení vztahují stejná pravidla. Předělo by se tak možným rozhodnutím orgánů zaměstnavatele, která pravidla převodu respektovat nebudou a oddělí od sebe zaměstnance a činnost, kterou zaměstnanci původně vykonávali, čímž bude dán výpovědní důvod pro propuštění těchto zaměstnanců. Zákoník práce by měl výslovně stanovit, že takové řešení není možné.

Pro případy podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance a následného skončení pracovního poměru z tohoto důvodu, zákoník práce nestanoví fikci, že pracovní poměr skončil z důvodů na straně zaměstnavatele. Takto propuštění zaměstnanci tedy podle české právní úpravy nemají nárok na další plnění, na která podle Směrnice nárok mít mají. Jedná se o částečné neprovedení Směrnice ze všemi z toho vyplývajících důsledky, je tedy třeba Směrnicí do zákoníku práce i v této části provést.

Zásada stejné odměny za stejnou práci je kapitola sama pro sebe a nekomplikuje pouze převod, ale projevuje se i v jiných oblastech, zejména

u zaměstnavatelů s působností v regionech ČR s rozdílnou životní úrovní. Ačkoli by autorka doporučovala tuto zásadu uvést do souladu s právem ES, tedy omezit ji na diskriminační důvody, s ohledem na aktuální rozhodnutí Nejvyššího soudu²⁸⁷ nelze pravděpodobně jakoukoli obecnou změnu v tomto smyslu očekávat. Bylo by však určitě možné alespoň připustit určitou výjimku pro případy převodu. Tedy stanovit, že rozdílné mzdové nároky u nabyvatele v důsledku převodu jsou přípustné minimálně do uplynutí platnosti kolektivní smlouvy, ze které vyplývají, nebo do uzavření kolektivní smlouvy nové. Tato výjimka by sice nesnížila náklady zaměstnavatelů, které uplatnění zásady stejné odměny za stejnou práci přináší, ale alespoň by určitým způsobem vyřešila technický problém uzavírání nových kolektivních smluv účinkem dne převodu a zamezila tak případným žalobám zaměstnanců či pokutám od inspektorátů práce.

K zamezení možného obcházení pravidel převodu by bylo také vhodné začlenit do zákona o inspekci práce konkrétní přestupek a správní delikt spočívající v porušení pravidel převodu. Vzhledem k tomu, že pravidla převodu jsou poměrně komplikovaná, konkrétní postihy by stejně závisely na znalosti jednotlivých inspektorů. Přímá úprava by však bezpochyby byla vhodnější než podřazování porušení pravidel převodu pod jiné možné přestupky či správní delikty.

7 Závěrečné shrnutí

Ochrana zaměstnanců při převodu je jedním ze základních pilířů evropského pracovního (sociálního) práva. Vedle problematiky diskriminace a vysílání zaměstnanců se v zahraniční odborné literatuře také jedná o jedno z nejpopulárnějších odborných témat k diskusi. V České republice se však jedná o téma spíše okrajové, projevující se jak nedostatkem odborného zájmu, tak nevědomostí zaměstnanců a zaměstnavatelů. Z praktického pohledu tedy nezbývá než problematiku zkoumat z pohledu práva ES. Toto je pro české zaměstnance a zaměstnavatele důležité zejména z důvodu zásady

²⁸⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1486/2005.

eurokonformního výkladu národních soudů, avšak také pro případné náhrady vůči státu z důvodu nedostatečné implementace evropských předpisů.

Výchozím pramenem předmětné úpravy je Směrnice 77/187 ve znění Směrnice 2001/23. Česká právní úprava převodu je rozdělena mezi zákoník práce a zvláštní zákony, přičemž obecný výchozí základ je dán v §249 zákoníku práce. S účinností od 1. ledna 2001 je česká právní úprava považována za harmonizovanou s právem ES a nový zákoník práce výrazné změny nepřináší.

Řečeno ve stručnosti, účelem ochrany zaměstnanců při převodu je, aby dotčení zaměstnanci nebyli vystaveni nebezpečí propouštění, popř. změny svých pracovních podmínek pouze z důvodu, že se v důsledku určité transakce změní osoba vystupující vůči zaměstnancům jako zaměstnavatel. Směrnice tak usiluje o dosažení stavu, kdy ačkoli se například změní majitel daného podniku a bude pokračovat v předmětné činnosti, zaměstnanci podniku tuto změnu nepocítí. To je ideální stav, který by měl nastat, avšak v praxi naráží na řadu překážek.

V první řadě ne každá transakce je tak jednouchá, že dojde např. k prodeji podniku a zaměstnavatel se tedy jednoduše změní z prodávajícího na kupujícího. Existuje celé spektrum možných situací, u kterých je sporné, zda skutečně při nich dochází k převodu ve smyslu Směrnice a zda tak zaměstnanci vůbec mají požívat ochrany Směrnicí poskytované. První část předkládané rigorózní práce tedy na základě judikatury ESD nejprve podává výklad k působnosti Směrnice. Autorka tak dochází k závěru, že ESD interpretuje převod poměrně široce, avšak vývoj judikatury ESD napovídá tomu, že pro založení působnosti Směrnice nestačí převod samostatné činnosti, nýbrž musí dojít k převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu. Naproti tomu pro spuštění automatického přechodu práv a povinností podle českého práva postačí převod činností a úkolů nebo jejich částí. Tento stav není v rozporu se Směrnicí, která možnost pro zaměstnance výhodnější úpravy umožňuje, avšak v praxi může způsobit značné komplikace.

S ohledem na osobní působnost je důležité zejména zjištění, že Směrnice se vztahuje na zaměstnance, kteří požívají ochranu jakožto zaměstnanci podle národního práva a nepodává tak vlastní definici zaměstnance. Důležité také

je, že přecházejí pouze nároky, které se vážou k pracovněprávním vztahům existujícím ke dni převodu, nikoli k pracovněprávním vztahům již zaniklým, popř. následně vzniklým. Ze stejného principu vychází i §249 odst. 3 zákoníku práce a taktéž judikatura Nejvyššího soudu interpretující českou právní úpravu platnou před vstupem harmonizační novely v platnost. Nejvyšší soud však za pracovněprávní vztahy trvající ke dni převodu považuje i ty, které byly převodcem před převodem ukončeny, avšak jejich ukončení se stalo předmětem dosud trvajícího soudního sporu. Tento výklad lze pravděpodobně použít i na platnou právní úpravu, popř. úpravu podle nového zákoníku práce.

S ohledem na osobu zaměstnavatele má Směrnice také široký dosah, kdy se vztahuje jak na soukromé tak na státní subjekty, avšak pouze pokud vykonávají určitou ekonomickou aktivitu. Na reorganizaci ve státní správě se Směrnice nevztahuje. I podle českého práva se přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů uplatní při privatizaci, ale reorganizace v rámci státní správy je z principů převodu vyňata.

Zásady obsažené ve Směrnici se dále principiálně (pokud členské státy nestanoví jinak) neuplatní na případy převodu v rámci konkursního řízení, jehož cílem je likvidace majetku převodce a který probíhá pod dozorem orgánu veřejné moci. Uplatnit se mají naopak, pokud v rámci úpadkového řízení mají některé části úpadce pokračovat v činnosti. V takovém případě je členským státům dána možnost omezit celkový důsledek převodu na přechod pouze existujících pracovních vztahů bez pracovněprávních nároků vzniklých přede dnem převodu. Taktéž podle českého zákona o konkursu a vyrovnání pokud dochází k prodeji podniku v rámci konkursního řízení, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde, ale přechází pouze holý pracovněprávní vztah, nikoli nároky vzniklé před převodem.

Další otázkou, kterou se předkládaná rigorózní práce zabývá, jsou důsledky převodu. V první řadě se jedná o automatický přechod práv a povinností projevující se především v zákazu změny pracovních podmínek převedených zaměstnanců. K této otázce se váže judikatura ESD, ze které není zcela jasné, nakolik může nabyvatel změnit pracovní podmínky i se souhlasem převedeného zaměstnance, aniž by se musel obávat následné žaloby ze strany zaměstnance na neoprávněnou změnu pracovních podmínek

v důsledku převodu. Tato otázka je problematická i podle českého práva. Česká úprava navíc nezakotvuje pojistku pro případ, že budou podstatně změněny pracovní podmínky zaměstnance a ten pracovní poměr z tohoto důvodu ukončí. Podle Směrnice by měla v takovém případě nastat fikce skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s důsledky z toho vyplývajícími (např. odstupné). Českému zaměstnanci právní úprava tento nárok nepřiznává a tomu tak pro tyto případy nezbyvá než žalovat nabyvatele na náhradu škody.

Při převodu nepřecházejí pouze práva a povinnosti z individuálních pracovněprávních vztahů, ale také z kolektivních smluv (podnikových i vyššího stupně). Existují odborné diskuse nad otázkou rozsahu přechodu práv a povinností z kolektivních smluv, autorka se přiklání k názoru, že přecházejí veškerá práva a povinnosti z kolektivních smluv.

Dalším pilířem Směrnice diskutovaným v předkládané rigorózní práci je ochrana zaměstnanců před propouštěním. Zaměstnanci nesmějí být propuštěni z důvodu převodu, avšak propouštění z hospodářských důvodů Směrnice umožňuje. Důležité je, že ochrana se vztahuje jak na propouštění u převodce, tak u nabyvatele. Zaměstnanec propuštěný z důvodu převodu převodcem může směřovat svou žalobu vůči nabyvateli. Otázkou ovšem zůstává, jak odlišit v praxi situace propouštění z důvodu převodu a z hospodářských důvodů. V tomto ohledu bude patrně třeba vždy zkoumat individuálně záměry převodce či nabyvatele. Minimálně však případy záměrného obcházení pravidel převodu, kdy jsou zaměstnanci propuštěni a poté znovu najati za méně výhodných podmínek, do zakázané kategorie propouštění z důvodu převodu spadají. Ačkoli česká právní úprava tyto zásady nestanoví, lze je na ni plně aplikovat. Podle českého práva je však zaměstnancova možnost domáhat se neplatné výpovědi omezena dvouměsíční propadnou lhůtou podle §64 zákoníku práce.

Za třetí pilíř bývá označována informační a konzultační povinnost. Převodce i nabyvatel jsou podle Směrnice povinni určité otázky týkající se převodu konzultovat se zástupci zaměstnanců. Česká úprava tuto povinnost také stanoví, avšak ukládá zaměstnavatelům informační a konzultační povinnost ve stejném rozsahu. Naproti tomu podle Směrnice se rozsah informační a konzultační povinnosti liší. Na rozdíl od Směrnice česká úprava

zároveň nerozlišuje mezi situacemi, kdy u zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců a kdy nikoli. Pokud zástupci zaměstnanců nepůsobí, má zaměstnavatel tytéž povinnosti jako v případě, kdy u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců působí. Česká úprava tak opět vyžaduje od zaměstnavatelů více, než je požadováno Směrnicí.

Česká právní úprava vykazuje další specifika. Zejména se jedná o rozptyl mezi úpravu převodu v zákoníku práce a další zákony. Toto způsobuje určité interpretační nejasnosti, a to zejména ve vztahu obecné úpravy v zákoníku práce k úpravě v obchodním zákoníku. §251 zákoníku práce dále řeší zcela nestandardně otázku osudu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě rozdělení zaměstnavatele, kdy má o osudu pracovněprávních vztahů rozhodnout orgán, který rozhodl o rozdělení. V souvislosti se zásadou stejné odměny za stejnou práci dále dochází k mnohdy neřešitelným situacím vzniklým důsledkem převodu, kdy se liší nároky původních zaměstnanců nabyvatele a nároky převedených zaměstnanců. Za určitý nedostatek lze také považovat neexistenci konkrétního správního deliktu (přestupku) za porušení pravidel převodu, což v praxi snižuje možnost efektivních postihů ze strany kontrolních orgánů.

Česká právní úprava převodu je zbytečně stručná a ačkoli se lze částečně opřít o judikaturu Nejvyššího soudu podanou k úpravě platné před harmonizační novelou, ani ta zásadním způsobem k aplikační jistotě nepřispívá. Judikatura ESD sice také nepodává odpověď na veškeré nejasnosti, nicméně řadu pochybností odpovídajícím způsobem vyjasňuje. V této chvíli by tedy bylo bezpochyby možné provést alespoň určitou novelizaci předmětných ustanovení zákoníku práce dle aktuálního znění Směrnice a dle judikatury ESD tak, aby byla pro aplikační praxi snadněji čitelná a nevytvářela právní nejistotu českých zaměstnavatelů i zaměstnanců.

8 Summary

The present thesis addresses the issue of Transfer of Undertaking (as recognised by the Acquired Rights Directive 2001/23/EC) under the EC law as well as under the Czech law. Since the issue of Transfer of Undertaking is discussed from the European and the Czech perspective, following the introduction, the second chapter briefly summarizes the mutual relationship of the European and the national law under special consideration of aspects relating to practical enforcement of the European rules in the employment matters.

The third chapter focuses on the Transfer of Undertaking rules under the Acquired Rights Directive as interpreted by the ECJ. The chapter is introduced by the short summary of development of the wording of the Acquired Rights Directive. Further, the jurisdiction questions of the Acquired Rights Directive are discussed. Particular attention is paid to the subject-matter jurisdiction, as to the most questionable and controversial jurisdictional matter. In addition to the jurisdictional issues, the consequences of the application of the Transfer of Undertaking rules are addressed within the framework of the second chapter, as namely the obligation of the transferee to obey the employment rights and obligations arising from individual employment relations as well as from the collective bargaining agreements.

Acquired Rights Directive also covers the protection of employees against dismissal on grounds of Transfer of Undertaking as well as the obligations of the transferor and the transferee towards the employees' representatives. These issues are also discussed within the third chapter.

The fourth chapter deals with the regulation of Transfer of Undertaking under the Czech law. Firstly, the brief summary of the historical development including the New Labour Code (Act No. 262/2006 Coll.) as well as the systematic introduction are included. Secondly, the cases of Transfer of Undertaking under Czech laws and their mutual relationship are discussed, i.e. the statutory regulation of the Labour Code (Act No. 65/1965 Coll.) and the statutory regulation under special laws.

Following the structure of the third (European) chapter, the fourth chapter discusses the consequences of the Transfer of Undertaking as well as the protection of employees against dismissal on grounds of Transfer of Undertaking and the information and consultation duties of the transferor and the transferee.

The fifth chapter summarizes the consequences of breach of Transfer of Undertaking rules under the Czech law including the claims for unlawful dismissal, damage compensation and the fine from the State Inspection Authority. The sixth chapter summarizes the changes introduced by the New Labour Code as well as the proposals *de lege ferenda*.

The purpose of the present thesis is to clarify the issue of Transfer of Undertaking, namely under consideration of the practical issues. Since the Czech sources are very limited the author intends to find answers on her questions in the European law and to apply the conclusions to the Czech statutory regulation of the Transfer of Undertaking. The author also compares the Czech regulation to the Acquired Rights Directive and to the corresponding ECJ case law. The most important findings are than summarized in the last chapter of the present thesis.

Seznam použité literatury

Literatura v knižním vydání

- Alvensleben, C. Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang im Europäischen Gemeinschaftsrecht. Baden-Baden: Nomos, 1992 (cit.: Alvensleben).
- Barnard, C. EC Employment Law. Oxford: Oxford University Press, 2000 (cit.: Barnard).
- Bělina M. a kol. Pracovní právo. Praha: C.H.Beck, 2001.
- Blanpain, R. European Labour Law. Hague: Kluwer Law International, 2003 (cit.: Blanpain).
- Dědič, J. Obchodní zákoník komentář díl IV. Praha: Polygon, 2002 (cit.: Dědič).
- Hemmer, K., E., Wüst, A., Hutka, R. Europarecht. Würzburg: Hemmer/Wüst Verlag, 2005 (cit.: Hemmer).
- Herdegen, M. Europarecht. Mnichov: C.H. Beck, 2005 (cit.: Herdegen).
- Kotoučová, I. Zákon o konkursu a vyrovnání po novele v roce 2000. Praha: C.H. Beck, 2001 (cit.: Kotoučová).
- Kubínková, M. Zákoník práce po novele s účinností od 1.1.2001. Praha: Soudy, 2000 (cit.: Kubínková).
- Mayne, S., McKenna, C. Cross-Border Transfers and Redundancies. Haywards Heath: Tottel Publishing, 2004 (cit.: Mayne, McKenna).
- O'Leary, S. Employment Law at the European Court of Justice – Judicial Structures, Policies and Processes. Oxford: Hart Publishing, 2002 (cit.: O'Leary).
- Outlá, V., Pezl, T. Úvod do studia práva EU. Plzeň: ZČU v Plzni, 2002 (cit.: Outlá, Pezl).
- Součková, M. a kol. Zákoník práce komentář. Praha: C.H. Beck, 2004 (cit. Součková).
- Štenglová, I., Pliva S., Tomsa, M. a kol. Obchodní zákoník komentář. Praha: C.H.Beck, 2003 (cit.: Štenglová).
- Šubrt, B. Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995 (cit.: Šubrt).
- Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek J., Král, R., Evropské právo. Praha: C.H. Beck, 2004.

Tomandlová, L., Špundová, E., Jakubka, J., Michal, P. Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem. Olomouc: Anag, 2001 (cit.: Tomandlová).

Wenking, T. Der Betriebsübergang im europäischen und deutschen Arbeitsrecht, Düsseldorf: Europäische Hochschulschriften, 1999 (cit.: Wenking).

Zoulík, F. Zákon o konkurzu a vyrovnání komentář. Praha: C.H. Beck, 1998 (cit.:Zoulík).

Časopisecké články

Buchner, H. Lösung der Kontroverse um den Betriebsübergang – Eine Konsensfähige Entscheidung der EuGH. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1997, č. 8, s. 408-409.

De Groot, C. The Council Directive on the Safeguarding of Employee's Rights in the Event of Transfer of Undertakings: An Overview of Recent Case Law, Common Market Law Review, 1998, s. 707-729.

Marek, K. Smlouva o prodeji podniku. Bulletin Advokacie, 1999, č. 4, s. 23-36 (cit. Marek).

Mc.Mullen, J. An Analysis of the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006. Industrial Law Journal, 2006, č.35/2, s. 113-139 (cit. McMullen).

Resch, R. Betriebsübergang und Auslagerung staatlicher Aufgaben. Arbeit und Recht, 2000, č. 3, s. 87-91 (cit.: Resch).

Zprávy Evropské komise

Commission Report to the Council, SEC(92)857 final, Brusel, 2. 6. 1992.

Memorandum from the Commission on acquired rights of workers in cases of transfers of undertakings COM 97 (85) final, 4. 3. 1997.

Memorandum on rights of workers in case of transfer of undertaking, 30.11. 2004.

Ostatní prameny

Aliance Ius laboris, Transfer of Undertakings Booklet, Brusel, 2005.

David, L. Neplatnost rozvázání pracovního poměru v průběhu privatizace. ASPI 6617 (LIT), publikovaný názor ze dne 1.9.1996 (cit.: David).

Jakubka J., Jindrák M. Komentář k zákoníku práce §26. ASPI 18184 (LIT), publikovaný názor ze dne 20.6.2003 (cit.: Jakubka, Jindrák).

Jindrák, M., Smutná, M. Komentář k zákoníku práce po novele provedené zákonem č. 155/2000 Sb. K §251. ASPI 18694 (LIT), publikovaný názor ze dne 1.10.2001.

Jouza, L. Organizační změny a jejich vliv na pracovněprávní vztahy. ASPI 5953 (LIT), publikovaný názor ze dne 1.4.1996.

Jouza, L. Velká privatizace a pracovněprávní nároky. ASPI 2574 (LIT), publikovaný názor ze dne 1.8.1993.

Kahle, B. Přejedání práv a povinností při zániku zaměstnavatelské organizace. ASPI 2187 (LIT), publikovaný názor ze dne 1.2.1993.

Kolegium expertů AKV. K závaznosti obsahu kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. ASPI 3029 (LIT), publikovaný názor ze dne 1.3.1994 (cit.: Kolegium expertů AKV).

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Přejedání práv a povinností. ASPI 25954 (LIT), publikovaný názor ze dne 1.11.2004 (cit.: MPSV).

Svoboda, P. Český a komunitární koncept odpovědnosti státu za škodu způsobenou jednotlivci porušením práva, www.srovnacipravo.cz (cit.: Svoboda).

Štefko, M. Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudního dvora. Některé aspekty pracovního práva Evropských společenství. Praha: Karolinum, 2005, s. 111-129 (cit.: Štefko).

Vysokajová, M. Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů – 2. část. ASPI 24227 (LIT), publikovaný názor ze dne 4.11.2003 (cit.: Vysokajová).