

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Zuzana Uhrinová

**Přechod práv a povinností
z pracovněprávních vztahů**

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 15. srpna 2021

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 224 294 znaků včetně mezer.

V Praze dne 15. srpna 2021

Mgr. Zuzana Uhrinová

Obsah

Úvod.....	5
1. Problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	7
1.1. Stručný historický nástin a aktuální vývoj právní úpravy	7
1.2. Účel úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	10
1.3. Právní důvody přechodu práv a povinností	11
1.3.1. Obecně aplikovatelné právní důvody	11
1.3.2. Právní důvody přechodu práv a povinností dle zvláštních zákonů	13
1.3.3. Rozsah přechodu práv a povinností.....	14
2. Identifikace přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	20
2.1. Aplikace právních důvodů přechodu v ČR.....	20
2.1.1. Zákaz smluvního nebo jiného přechodu práv a povinností	20
2.1.2. Právní důvod přechodu podle § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce	22
2.1.3. Outsourcing, insourcing, dodavatelé	29
2.1.4. Způsobilý zaměstnavatel	35
2.1.5. Identifikace převáděných zaměstnanců	38
2.2. Identifikace přechodu práv a povinností z pohledu Evropského práva	45
2.2.1. Pojem hospodářské jednotky	45
2.2.2. Zachování identity převáděné hospodářské jednotky	47
2.2.3. Aplikace právních důvodů.....	51
2.3. Zhodnocení aplikace legislativy a návrhy <i>de lege ferenda</i>	52
3. Nástroje ochrany zaměstnanců.....	62
3.1. Informační a projednací povinnost zaměstnavatelů.....	62
3.2. Uzavírání nových pracovních smluv	65
3.3. Zachování stávajících pracovních podmínek.....	67
3.4. Sjednání zkušební doby a další změny pracovního poměru	71
3.5. Závaznost kolektivních smluv, dočasná nerovnost zaměstnanců	72
3.6. Možnosti rozvázání pracovního poměru přecházejícího zaměstnance	75
3.6.1. Výpověď podle § 51a zákoníku práce.....	76

3.6.2. Výpověď z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností.....	81
3.7. Zhodnocení úrovně ochrany zaměstnanců a návrhy <i>de lege ferenda</i>	85
Závěr	90
Seznam použitých zdrojů	96
Abstrakt a klíčová slova v českém jazyce	102
Abstrakt a klíčová slova v anglickém jazyce	104

Úvod

Při změně některého z prvků pracovního poměru, tj. jeho subjektů, obsahu nebo objektu, dochází ke změně daného pracovního poměru.¹ Co do subjektů přichází v úvahu pouze změna v osobě zaměstnavatele, a to přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále i jen jako „**přechod**“ nebo „**přechod práv a povinností**“). Právě tato změna zaměstnavatele je předmětem zkoumání této práce.

Pracovní poměr je právním vztahem dvou smluvních stran, které si sebe navzájem zvolily svobodně na základě určitých kritérií a preferencí. Pracovní poměr je také vztahem značně osobním, který se buduje v průběhu času. Zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci pouze mzdové ohodnocení, ale zajišťuje např. i zvyšování kvalifikace zaměstnance. Na druhou stranu je od zaměstnance očekávána loajalita vůči zaměstnavateli, jenž zejména v poslední době stoupá na významu a důležitosti, jak tomu nasvědčuje judikatura českých soudů.² Změna zaměstnavatele ex lege je proto významným zásahem do pracovního poměru a jako taková i vyžaduje náležitou zákonnou úpravu, a to zejména v situaci, kdy se světová i národní ekonomika vyznačují vysokou mírou restrukturalizací, fúzí a dalších dynamických změn mimo sféru vlivu zaměstnanců.

V České republice se přitom už delší dobu ozývaly kritické hlasy ohledně národní legislativy upravující tuto problematiku. Národní úprava, obsažená v § 338 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „**zákoník práce**“) ve znění účinném do 29. 7. 2020, byla sice implementací evropské úpravy, nicméně svým rozsahem zahrnovala i situace, které jdou značně nad rámec příslušné evropské úpravy. Tato dřívější úprava v zákoníku práce byla tak široká, že pod přechod práv a povinností bylo možné podřadit téměř jakoukoli situaci pokračování v činnosti, což má samozřejmě velmi výrazný dopad na zaměstnavatele.³ Ukázkovými a často diskutovanými příklady tohoto širokého rozsahu jsou insourcing, outsourcing a změny dodavatelů. Národní úprava tak

¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 225.

² Příkladem může být rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013. V tomto případě dospěl Nejvyšší soud k závěru, že i odcizení prostředků zaměstnavatele zanedbatelné hodnoty (přibližně 50 Kč) je tak významným porušením loajalita zaměstnankyně, že nelze požadovat, aby zaměstnavatel tuto zaměstnankyni dále zaměstnával, a je tudíž odůvodněno okamžité zrušení pracovního poměru.

³ Viz např. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Novela zákoníku práce v roce 2020 a související změny pracovněprávních předpisů*. *Soukromé právo*, 2020, č. 10, s. 7.

na základě deklarovaného cíle ochrany zaměstnance značně rozšiřovala aplikaci právní úpravy přechodu práv a povinností.

Zúžení aplikace této úpravy nepřinášela, až na osamocenou výjimku, ani judikatura. Rozsáhlá judikatura SDEU přitom v této oblasti již velmi dobře vyřešila spoustu souvisejících otázek a mohla by tudíž tvořit fungující základ pro národní úpravu. Ani české soudy a ani legislativa však tuto možnost až donedávna nevyužily.

Průlomovou tak je v tomto smyslu novela zákoníku práce, jež byla přijata jako zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony (dále jen „**Novela**“), která nabyla účinnosti dne 30. 7. 2020 a má za cíl přiblížit českou úpravu evropské úpravě. Mimo změn v oblasti právního důvodu přechodu dle zákoníku práce mění i další vybraná ustanovení na ochranu zaměstnance v této souvislosti, a to v oblasti skončení pracovního poměru v souvislosti s přechodem práv a povinností. Novela má údajně reagovat na vytýkané nedostatky z pohledu dotčených zaměstnavatelů, a to zejména snížením jejich nejistoty při přejímání zaměstnanců, a také stabilizací pracovních poměrů.

Tato práce si proto s ohledem na výše uvedené klade za cíl jednak poskytnout analýzu právní úpravy přechodu práv a povinností účinné do konce července 2020 a jejich nedostatků, a to i s ohledem na evropskou úpravu a judikaturu, a následně zhodnotit, zda se Novela s těmito problémy vhodně a dostatečně vypořádává. Při analýze bude zejména kladen důraz na dosažení účelu úpravy, a to především deklarovaného cíle zvláštní ochrany zaměstnance a vhodnosti zvolených nástrojů této ochrany, a také zohlednění jiných oprávněných cílů při aplikaci přechodu práv a povinností.

Práce je proto členěna na dvě hlavní části. První část spočívající v kapitolách 1 a 2 práce pojednává o právních důvodech přechodu, jeho rozsahu a dalších podmínkách, a to primárně z pohledu národní legislativy, ale i s ohledem na úpravu evropskou. Druhá část (kapitola 3 práce) se pak věnuje jednotlivým nástrojům ochrany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností. Obě části obsahují jednak analýzu platné a účinné právní úpravy po Novele, ale i zohlednění předchozí právní úpravy v těch případech, kde došlo Novelou ke změně, a také případné návrhy *de lege ferenda*.

1. Problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

1.1. Stručný historický nástin a aktuální vývoj právní úpravy

Legislativní úprava institutu přechodu práv a povinností není v evropském právním prostředí žádnou novinkou – Code du Travail upravoval tuto problematiku již od roku 1928, Bürgerliches Gesetzbuch od roku 1972.⁴ Paradoxně byl hlavní účel zpočátku v některých jurisdikcích odlišný od současného cíle evropské i národní právní úpravy, jelikož přijetí této úpravy iniciovali zaměstnavatelé ve snaze zajistit si přechod pracovní síly.⁵ Avšak při přijetí evropské směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů, pozměněné směrnicí Rady 98/50/ES ze dne 29. 6. 1998, a následně směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (směrnice Rady 2001/23/ES dále jen „**Směrnice**“), ze které v současnosti vychází i naše česká právní úprava, byla již hlavním cílem ochrana sociálních práv zaměstnanců pro případ rozličných restrukturalizačních změn.⁶

V českém právu byl institut přechodu práv a povinností poprvé upraven v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Tento zákoník práce ve svém původním znění používal pro vymezení právních důvodů přechodu práv a povinností pojem organizace, příp. samostatná organizační jednotka.⁷ K přechodu tedy docházelo ze zákona ve vymezených případech, a to při zániku organizace sloučením nebo rozdělením, převodu samostatné organizační jednotky do jiné organizace a zrušení organizace.⁸ Zákon neupravoval informační ani projednací povinnosti zaměstnavatele, výslovně negarantoval zachování pracovních podmínek zaměstnanců, ani neposkytoval zvláštní možnost ukončit pracovní poměr zaměstnancem. Naopak, ve věci skončení pracovního poměru umožňoval zaměstnavateli skončit pracovní poměr výpovědí v souvislosti s převodem zaměstnavatele, pokud přejímající zaměstnavatel neměl možnost zaměstnance zaměstnat.⁹ Tato původní právní úprava obsažená v zákoně č. 65/1965 Sb.,

⁴ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. V Praze: C. H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7, str. 1.

⁵ Tamtéž.

⁶ Bod 3 preambule Směrnice.

⁷ § 249 a 250 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31.12.1988.

⁸ § 249 – 251 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31.12. 1988.

⁹ § 46 odst. 1 písm. b) z. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31.12.2000.

zákoníku práce, byla čtyřikrát novelizována, přičemž nejpodstatnější legislativní změnu představovala novela s účinností k 1.1.2001. Cílem této novely bylo plně sloučit úpravu v zákoníku práce s evropským právem, a za tímto účelem některé instituty, včetně zde zkoumaného, doplnit, zpřesnit, upravit, příp. nově zavést.¹⁰ Novelizované znění tak místo dosavadního pojmu „*organizace*“ zavedlo pro účel této úpravy širší označení „*převod zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převod úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, anebo jejich části*“.¹¹ Novela stanovila rovněž informační a projednací povinnosti dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele¹² a pro rozpor s komunitární úpravou zrušila dosavadní možnost zaměstnavatele jednostranně ukončit pracovní poměr výpovědí v souvislosti s převodem.

Původní znění současného zákoníku práce, tj. zákona č. 262/2006 Sb., nepřineslo ve své úpravě přechodu práv a povinností dle hlavy XV významnější změny právní úpravy. Znění právních ustanovení současného zákoníku práce bylo k dnešnímu dni novelizováno celkem šestkrát, přičemž nehledě na Novelu představovala větší změnu zejména novela s účinností k 1.1.2012.¹³ Tato novela například omezila období dodržování kolektivních smluv přejímajícím zaměstnavatelem, zavedla možnost výpovědi podané zaměstnancem pro případ, že si nepřeje přejít k novému zaměstnavateli, jakož i soudního určení, že ke skončení pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů.¹⁴

Na základě vládního návrhu zákona, jenž byl předložen dne 2. 1. 2020 jako tisk 689/0¹⁵, byla přijata již v úvodu zmiňovaná zásadní Novela zákoníku práce. Jedním z hlavních cílů této Novely je transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Jelikož transpoziční lhůta této směrnice byla

¹⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

¹¹ § 249 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v posledním účinném znění.

¹² § 250 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v posledním účinném znění.

¹³ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁴ JOUZOVÁ, Lada. *Zásada flexibilitoty v právní úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2018. Disertační práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, str. 20.

¹⁵ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony: sněmovní tisk 689/0.

určena do 30. 7. 2020, uzavřeli příslušní sociální partneři a zástupci vládní koalice dne 14. října 2019 tzv. gentlemanskou dohodu o záměru novelizovat zákoník práce.¹⁶ Cílem této gentlemanské dohody bylo dosáhnout včasné transpozice výše uvedené směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, ale také dosažení legislativní úpravy dalších institutů pracovního práva v dohodnutých lhůtách. Jedním z těchto institutů byl také přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, přičemž účinnost novelizace tohoto institutu byla původně navrhovaná již od 1. 7. 2020. Novela nakonec vstoupila v účinnost až v poslední den výše uvedené transpoziční lhůty, tj. dne 30. 7. 2020.

Pro úplnost je vhodné doplnit, že vláda schválila návrh rozsáhlé novely zákoníku práce již v roce 2016, přičemž tento vládní návrh obsahoval mimo jiné i návrhy novelizace institutu přechodu práv a povinností.¹⁷ Navrhované změny byly srovnatelné se současnou Novelou, nicméně tento návrh zákona nebyl v dalším legislativním procesu schválen. V případě Novely však byla situace jiná zejména v tom, že došlo předem k určité shodě zúčastněných stran na jejím schválení, a její přijetí bylo ještě umocněno pevně stanovenou transpoziční lhůtou, i když u jiného institutu než zde zkoumaného.

Jak bude podrobněji zkoumáno níže, Novela přinesla změnu znění § 51a zákoníku práce upravujícího výpověď ze strany zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a také § 338 zákoníku práce upravujícího zejména právní důvody přechodu. Dle důvodové zprávy k Novele je navrhovaná úprava reakcí na judikaturu Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“), která podmínky pro převod činnosti zaměstnavatele podrobně stanovuje, a také zpřesněním podmínek výpovědi danou zaměstnancem v souvislosti s přechodem.¹⁸ Podrobnější analýza legislativních změn je obsažena dále v této práci.

Kromě zákoníku práce upravuje přechod práv a povinností také řada speciálních zákonů, např. zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, anebo zákon č. 182/2006, o úpadku a způsobech jeho řešení.¹⁹

¹⁶ Dohoda o společném postupu sociálních partnerů a vládní koalice při legislativním procesu k novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některých dalších souvisejících zákonů, Praha 14. října 2019.

¹⁷ REDAKCE. Vláda předložila k legislativnímu projednání rozsáhlou novelu zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2016, č. 18, s. 1.

¹⁸ Důvodová zpráva k Vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony: sněmovní tisk 689/0.

¹⁹ Dále viz bod 1.3.2 této práce.

1.2. Účel úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Účelem právní úpravy přechodu práv a povinností je dle Směrnice především ochrana zaměstnance.²⁰ Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je koneckonců i smyslem a účelem zákoníku práce podle § 1a tohoto zákona. Prostřednictvím příslušné právní úpravy by měl být zaměstnanec jakožto slabší strana pracovněprávního vztahu chráněn před negativními dopady změny zaměstnavatele pro případ jeho různých restrukturalizačních změn. Primárním vyjádřením zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance tak je zachování jeho pracovního poměru a pracovněprávního postavení.²¹ Jak vykládá judikatura SDEU, cílem Směrnice je zajistit, aby nedošlo k ukončení pracovních poměrů zaměstnanců ze strany převodce ani nabyvatele pouze z důvodu spočívajícího v převodu činnosti.²² Konkrétněji by ochrana zaměstnanců měla být zajišťována zejména prostřednictvím automatického přechodu, zabránění ztrátě zaměstnání v souvislosti s přechodem, zachování práv zaměstnance a informační a projednací povinnosti vůči dotčeným zaměstnancům.²³

I když ochrana zaměstnance, a to teda zejména před ztrátou zaměstnání, je nepochybně vůdčí ambicí právní úpravy, nelze v této souvislosti opomenout ani určitou ochranu zaměstnavatele. Již v roce 2003 Ústavní soud v této souvislosti zdůraznil, že mimo ochranu zaměstnance před ztrátou zaměstnání je cílem právní úpravy také ochrana majetkových zájmů nového zaměstnavatele.²⁴ Tato ochrana majetkových zájmů nového zaměstnavatele se má projevat zejména v tom, jaké možnosti jsou nabízeny zaměstnanci co do předčasného ukončení jeho pracovního poměru pro případ, že si nepřeje přejít k novému zaměstnavateli. Ústavní soud upozornil, že kdyby byl umožněn bezbřehý okamžitý odchod zaměstnanců při jejich nesouhlasu s přechodem práv a povinností k novému subjektu, mohlo by to vést ke značným hospodářským škodám, příp. i k ohrožení zájmů třetích osob, jako např. zákazníků, anebo odběratelů.²⁵ A jelikož v případě posuzovaném Ústavním soudem se jednalo o zaměstnance územních samosprávních celků, mohl by hromadný okamžitý odchod těchto zaměstnanců vyústit

²⁰ Bod 3 preambule Směrnice.

²¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-846-6, str. 136.

²² Rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 18. března 1986, C-24/85, bod 6.

²³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1384.

²⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 34/02.

²⁵ Tamtéž.

až ve stav obecného ohrožení.²⁶ I s ohledem na tento názor Ústavního soudu lze tedy konstatovat, že i když je ochrana zaměstnance stěžejním pilířem a cílem právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, musí být vyvažována i s ohledem na alespoň určitou ochranu dalších subjektů. V obecné rovině tak lze konstatovat, že v případě přechodu práv a povinností dochází ke střetu zejména mezi zvláštní zákonnou ochranou postavení zaměstnance dle § 1a zákoníku práce, a na druhé straně zásadou autonomie vůle a smluvní volnosti, jakožto obecné soukromoprávní zásady, i ochranou dalších subjektů.

Velká část kritiky právní úpravy před Novelou byla zaměřena právě na bezbřehost aplikace přechodu práv a povinností nad rámec vyžadovaný Směrnicí. Dle § 338 zákoníku práce před Novelou totiž stačil k přechodu i pouze převod části úkolů zaměstnavatele na jiného způsobilého zaměstnavatele, přičemž nebyly stanoveny žádné další podmínky. Zájem na ochraně slabší strany v co nejširší rovině tak převažoval i nad soukromoprávním principem smluvní autonomie, kdy přejdou práva a povinnosti na přejímajícího zaměstnavatele bez ohledu na případný nesouhlas dotčených zaměstnanců, případně přejímajícího zaměstnavatele,²⁷ jak bude dále zkoumáno v této práci. Na druhou stranu Novela usiluje, dle vyjádření jednoho z autorů²⁸, umožnit volnější nastavení fungování zaměstnavatelů a více vyvážit postavení zaměstnavatelů při zachování principu ochrany zaměstnance. Bližší přezkum úspěšnosti této snahy i v souvislosti se zmiňovanou autonomií vůle stran, zvolených nástrojů ochrany zaměstnance a analýza jejich vhodnosti a úspěšnosti při naplnění vytyčeného cíle je předmětem části 3 této práce.

1.3. Právní důvody přechodu práv a povinností

1.3.1. Obecně aplikovatelné právní důvody

K přechodu práv a povinností dochází pouze při naplnění všech zákonných předpokladů, přičemž právní jednání, anebo další skutečnosti, s nimiž právní předpisy spojují jako důsledek přechod práv a povinností, jsou právními důvody přechodu.²⁹

²⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 34/02.

²⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009.

²⁸ HŮRKA, Petr. *Novelizace zákoníku práce 2020: Přednáška Agentura BOVA dne 2. července 2020*. Praha.

²⁹ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012*. Olomouc: ANAG, 2008-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-727-0, str. 678.

Dalším předpokladem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je kromě existence právního důvodu přechodu také existence způsobilého přejímajícího zaměstnavatele. Tím se rozumí fyzická nebo právnická osoba, která je způsobilá pokračovat jako zaměstnavatel.³⁰

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je založen na principu legality. K přechodu práv a povinností tak dochází pouze tehdy, pokud tak stanoví zákoník práce, anebo zvláštní právní předpis.³¹ Uplatnění principu legality by mělo nejen ochránit zaměstnance, ale také by mělo vést k právní jistotě zúčastněných stran. Právní důvody dle zvláštních zákonů pak mají přednost před generální klauzulí obsaženou v zákoníku práce. A naopak, neobsahuje-li zvláštní zákon úpravu přechodu práv a povinností, anebo nevylučuje-li přechod práv a povinností, použije se § 338 odst. 3 zákoníku práce. Právní důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na základě zvláštních zákonů lze pak dále klasifikovat podle toho, zda jsou obecně aplikovatelné na větší okruh právnických osob, anebo pouze na speciálně vymezené zvláštní kategorie právnických osob.³²

Pro úplnost je nutné doplnit, že dle zákoníku práce je nezbytné považovat za právní skutečnost, na jejímž základě dochází k převodu činností zaměstnavatele, za určitých okolností také smrt fyzické osoby jako zaměstnavatele. Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přechází na zůstavitelovy právní nástupce univerzální sukcesí, kdy s přechodem jmění přechází rovněž všechna práva a povinnosti s ním spjaté.³³ Tyto práva a povinnosti jsou až do skončení pozůstalostního řízení předmětem správy pozůstalosti.³⁴ V případě, že není pokračováno v živnosti nebo v poskytování zdravotních služeb dle zákona o zdravotních službách, pracovní vztah zaniká podle § 342 odst. 1 zákoníku práce. Kromě toho zákoník práce dále specificky upravuje také institut přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkající se organizačních složek státu.³⁵ Smrt fyzické osoby jako zaměstnavatele a institucionální změny

³⁰ § 338 odst. 4 zákoníku práce. Dále viz bod 2.1.4 této práce.

³¹ § 338 odst. 1 zákoníku práce.

³² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1386.

³³ DRÁPAL, Ljubomír. Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *AUC Iuridica*, 2014, č. 4, s. 12.

³⁴ Tamtéž, str. 13.

³⁵ § 343 a násl. zákoníku práce.

organizačních složek státu, a s tím související přechod výkonu práv a povinností, však nejsou předmětem zkoumání této práce.

Tato práce se zaměřuje zejména na přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů založený na právních důvodech obecné povahy uvedených v zákoníku práce a použitelných pro každého zaměstnavatele. V následujícím bodu budou proto pro úplnost pouze stručně identifikovány právní důvody přechodu práv a povinností dle zvláštních zákonů.

1.3.2. Právní důvody přechodu práv a povinností dle zvláštních zákonů

Mezi obecně aplikovatelné právní důvody přechodu práv a povinností dle zvláštních právních předpisů patří zejména následující:

- i. Přeměna právnické osoby dle § 174 odst. 1 občanského zákoníku, tj. fúze sloučením nebo splynutím a různé způsoby rozdělení dle § 179 odst. 1 občanského zákoníku (rozdělení sloučením, odštěpením atd.).
- ii. Koupě závodu dle § 2175 a násl. občanského zákoníku, příp. koupě části závodu tvořící samostatnou organizační složku.³⁶
- iii. Pacht závodu nebo jeho části tvořící samostatnou organizační složku.³⁷
- iv. Přeshraniční převod jmění dle § 359a zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev.
- v. Prodej podniku³⁸ v soudní nebo veřejné dražbě.³⁹
- vi. Zpeněžení dlužníkovy podniku nebo jeho části jedinou smlouvou.⁴⁰

Zvláštní právní úprava výše uvedených případů ne vždy výslovně uvádí, že dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Činí tak ale vždy jednoznačně, například konstatováním, že daná právní skutečnost se považuje za převod činnosti zaměstnavatele.⁴¹

³⁶ § 2183 občanského zákoníku.

³⁷ § 2349 a 2357 občanského zákoníku.

³⁸ Zákon zde, a také v několika následujících případech v této části práce, nezohledňuje terminologickou změnu, nicméně na místo podniku zde v souladu s § 3029 občanského zákoníku vstupuje institut závodu na základě odpovídajících ustanovení občanského zákoníku.

³⁹ Podle § 338zk odst. 1 písm. c) zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, a § 30 odst. 2 zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰ § 291 odst. 1 zákona č. 182/2006, o úpadku a způsobech jeho řešení.

⁴¹ Viz např. § 2349 odst. 2 občanského zákoníku, anebo § 2175 odst. 2 občanského zákoníku.

Mezi právní důvody přechodu práv a povinností aplikovatelné pro specifické subjekty dle zvláštních zákonů pak patří například následující:

- i. Fúze a rozdělení státního podniku dle § 7 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku.
- ii. Přeměna tuzemské pojišťovny nebo tuzemské zajišťovny.⁴²
- iii. Privatizace podniku nebo organizační složky podniku ve vlastnictví státu.⁴³
- iv. Přeměna školské právnické osoby.⁴⁴
- v. Zrušení a vznik nových právnických osob dle zvláštních právních předpisů, např. založení evropské společnosti fúzí,⁴⁵ zřízení České advokátní komory,⁴⁶ zřízení krajských hygienických stanic⁴⁷ atd.

1.3.3. Rozsah přechodu práv a povinností

Přechod se týká práv a povinností, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.⁴⁸ Přejímající zaměstnavatel nepřijímá jen zaměstnance v pracovním poměru, ale také zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁴⁹ Současně se jedná o veškerá práva a povinnosti, ať už individuální nebo kolektivní povahy, založená na dohodě stran, i těch jednostranně stanovených zaměstnavatelem, tj. práv a povinností vyplývajících z právních předpisů, pracovní smlouvy nebo také např. z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty nebo kvalifikační dohody, mzdového výměru, kolektivní smlouvy, anebo vnitřního předpisu.⁵⁰ U práv a povinností vyplývajících z kolektivních smluv využil zákonodárce možnost poskytovanou Směrnicí v čl. 3 odst. 3 a omezil dobu pro zachování pracovních podmínek na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního

⁴² § 122 zákona č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví.

⁴³ § 17 zákona č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁴ § 127 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

⁴⁵ § 15 a násl. zákona č. 627/2004 Sb., evropské společnosti.

⁴⁶ § 69 zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii.

⁴⁷ § 101 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

⁴⁸ Srovnej § 338 odst. 4 zákoníku práce a Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12.3.2001 o sblížení zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání a části podniků, čl. 3 odst. 1.

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1391.

⁵⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-846-6, str. 137.

roku.⁵¹ Přechod práv a povinností se vztahuje i na zaměstnance pracujícího v pracovněprávním poměru uzavřeném konkludentně, ale ne na tzv. faktické pracovní poměry, které jsou pouze právem neaprobovaným faktickým vztahem a řídí se občanským zákoníkem.⁵² Přechod práv a povinností se vztahuje také na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy byly neplatně skončeny před účinností přechodu práv a povinností.⁵³

Přechod se mimo výše uvedeného dotkne také všech nároků vzniklých mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ať už splatných nebo nesplatných, budoucích, přisouzených, nebo případně i sporných a těch, o kterých probíhají řízení před soudem, ledaže zákon výslovně stanoví jinak.⁵⁴ Příkladem takové zákonné limitace rozsahu přechodu práv a povinností je např. ustanovení § 291 zákona č. 182/2006, o úpadku a způsobech jeho řešení (dále jen „**insolvenční zákon**“), které upravuje otázku zpeněžení dlužníkovy závodu jedinou smlouvou. Toto ustanovení insolvenčního zákona stanovuje pro tento případ zpeněžení výjimku z výše uvedeného širokého rozsah přechodu práv a povinností, a to na všechna práva a závazky s výjimkou pohledávek proti dlužníku vzniklých do účinnosti smlouvy.

Jak již bylo zmíněno, přejímající zaměstnavatel přebírá i práva vyplývající z vnitřních předpisů původního zaměstnavatele. Toto se nicméně týká pouze vnitřních předpisů účinných, ne těch, které jsou sice platné, ale jejich účinnost nastane až po účinnosti přechodu práv a povinností.⁵⁵ Od vnitřních předpisů je v této souvislosti nutné odlišovat akty řízení zaměstnavatele, které nejsou vnitřními předpisy vydanými podle § 305 zákoníku práce a nezakládají zaměstnancům práva. Tyto akty upravují provozní a organizační věci u zaměstnavatele, jako např. organizační strukturu, anebo postupy, a přejímající zaměstnavatel je na rozdíl od práv z vnitřních předpisů nemusí respektovat, ale může si je upravit dle vlastních potřeb.⁵⁶

⁵¹ Zákoník práce § 338 odst. 2. V podrobnostech o zachování stávajících pracovních podmínek zaměstnanců viz kapitola 3.3 této práce, a ve věci kolektivních smluv viz kapitola 3.5 této práce.

⁵² JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, str. 23.

⁵³ Tamtéž, s. 83.

⁵⁴ Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10.2007, sp zn. 21 Cdo 250/2007, anebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.

⁵⁵ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 99.

⁵⁶ Tamtéž, s. 103.

Výjimku z pravidla přechodu všech práv a povinností stanoví čl. 3 odst. 4 Směrnice. Dle tohoto ustanovení se přechod práv a povinností nevztahuje na nároky na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchod plynoucí z podnikového nebo mezipodnikového připojištění. Výjimka se nevztahuje na dávky státního systému sociálního zabezpečení.⁵⁷ Je ponecháno na uvážení členských států, zda tuto výjimku vyloučí, anebo ne. Česká republika však tuto možnost nevyužila a na výše uvedené nároky se tudíž ustanovení o přechodu práv a povinností nevztahují.

Rozsah přechodu práv a povinností se může do určité míry lišit i podle právního důvodu přechodu. Příkladem může být srovnání prodeje části závodu a fúze sloučením. U převedení části zaměstnavatele formou prodeje části závodu, kdy původní zaměstnavatel nadále existuje, odpovídá za uspokojení nároků bývalých zaměstnanců (tj. zaměstnanců, jejichž pracovní poměr zanikl přede dnem převodu práv a povinností k přejímajícímu zaměstnavateli) i po účinnosti převodu nadále původní zaměstnavatel.⁵⁸ Nicméně v případě fúze sloučením původního zaměstnavatele s novým odpovídá za závazky vůči bývalým zaměstnancům zaměstnavatel přejímající, a to ať už při sporech o neplatnost skončení pracovního poměru, při různých finančních nárocích atd.⁵⁹

Z pohledu ochrany zaměstnance může být z praktického hlediska důležitá také otázka, co v situaci, kdy dojde k přechodu práv a povinností po zahájení soudního řízení s dosavadním zaměstnavatelem jako žalovaným. Jak bylo judikováno, přechod se dotkne také nároků sporných, příp. i nároků, o kterých ještě probíhají řízení před soudem.⁶⁰ Problém zde ale může nastat z procesního hlediska. Procesní nástupnictví pro tuto situaci upravuje § 107a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „**občanský soudní řád**“). Dané ustanovení stanovuje, že má-li žalobce za to, že po zahájení řízení nastala právní skutečnost, s níž právní předpisy spojují převod nebo přechod práva nebo povinnosti účastníka řízení, o něž v řízení jde, může navrhnout, aby nabyvatel práva nebo povinnosti vstoupil do řízení na místo dosavadního účastníka.⁶¹ Z uvedeného plyne, že samotná situace, s kterou právní předpisy spojují přechod práv a povinností, ještě sama o sobě nemění okruh účastníků řízení. Zaměstnanec si musí být vědom toho, že

⁵⁷ Čl. 3 odst. 4 písm. a) Směrnice.

⁵⁸ § 338 odst. 5 zákoníku práce.

⁵⁹ JOUZA, Ladislav. Prodej a pacht závodu: Problémy, analýzy. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2013, č. 4, s. 23.

⁶⁰ Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10.2007, sp zn. 21 Cdo 250/2007, anebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.

⁶¹ § 107a odst. 1 občanského soudního řádu.

se vyžaduje jeho návrh, aby přejímající zaměstnavatel vstoupil do řízení na místo dosavadního zaměstnavatele, a soud musí tomuto návrhu také vyhovět. Další podmínkou je, že tento návrh musí zaměstnanec – žalobce podat dříve, než soud o věci rozhodne.⁶² Tímto časovým omezením se rozumí období od zahájení řízení do rozhodnutí soudu o věci samé, a judikatura dovozuje, že návrhu žalobce tak lze vyhovět pouze před vyhlášením (vydáním) rozhodnutí odvolacího soudu, jímž se řízení končí.⁶³

Výše uvedená otázka procesního nástupnictví může mít na zaměstnance výrazný praktický dopad. Pokud totiž přejímající zaměstnavatel není účastníkem řízení se zaměstnancem, nebude vůči němu rozhodnutí soudu v tomto řízení závazné. Důsledky této nezávaznosti demonstruje např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1367/2015. Nejvyšší soud se v tomto případě zabýval právní otázkou, zda může být ve sporu o náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele věcně legitimován zaměstnavatel, který se zaměstnancem neplatně rozvázal pracovní poměr, jestliže práva a povinnosti z tohoto pracovněprávního vztahu přešly ještě před právní mocí rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru na přejímajícího zaměstnavatele.⁶⁴ V posuzovaném případě probíhalo v den převodu části zaměstnavatele soudní řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru, a tudíž neexistovala jistota, zda pracovní poměr již skončil, anebo ne.⁶⁵ Tento stav nejistoty ohledně trvání pracovního poměru nemá negativní dopad na otázku přechodu práv a povinností jako takového. Nejvyšší soud totiž jednoznačně konstatuje, že v případě probíhajícího sporu o platnost rozvázání pracovního poměru přešla na přejímajícího zaměstnavatele práva a povinnost z daného pracovněprávního vztahu.⁶⁶ Problém však nastává u následné otázky věcné legitimace ve sporu o náhradu mzdy z titulu překážek na straně zaměstnavatele pro nepřidělování práce, je-li rozhodnuto, že pracovní poměr nebyl platně rozvázán. Pokud totiž práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu přešly na přejímajícího zaměstnavatele, neměl původní zaměstnavatel po přechodu již povinnosti přidělovat zaměstnanci práci. Zaměstnanec tak nemůže mít nárok na náhradu mzdy vůči původnímu zaměstnavateli. Avšak současně nemá nárok na náhradu mzdy ani vůči přejímajícímu zaměstnavateli. Důvodem je už výše uvedené, a sice že není-li

⁶² § 107a odst. 1 občanského soudního řádu.

⁶³ Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.2.2018, sp. zn. 21 Cdo 5204/2017.

⁶⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 1367/2015.

⁶⁵ Tamtéž.

⁶⁶ Tamtéž.

přejímající zaměstnavatel účastníkem řízení o určení platnosti rozvázání pracovního poměru, není pro něj rozsudek v tomto řízení závazný.⁶⁷ Nejvyšší soud totiž konstatuje, že vůči tomuto zaměstnavateli: „*nebylo jednoznačně nezměnitelně stanoveno, že okamžité zrušení pracovního poměru (...) bylo neplatným právním úkonem*“⁶⁸. Zaměstnanec se tak svého nároku nemůže domáhat ani vůči původnímu, ani vůči přejímajícímu zaměstnavateli. Povědomí zaměstnanců o otázce procesního nástupnictví v případech přechodu práv a povinností je proto rozhodně významným aspektem této problematiky.

Pro úplnost je vhodné doplnit možnost poskytovanou právní úpravou, jak v určitých případech dopady výše uvedeného zmírnit. Je tomu tak v situacích, kdy důvodem, proč nebyl přejímající zaměstnavatel účastníkem probíhajícího sporu, spočívají v porušení informační povinnosti vůči zaměstnanci. Nebyla-li povinnost řádně informovat zaměstnance o přechodu práv a povinností splněna, a zaměstnanec tudíž nemohl patřičně na situaci v probíhajícím sporu zareagovat, odpovídají společně přejímající a původní zaměstnavatel za škodu, která tímto byla způsobena.⁶⁹ Zaměstnanec se tak může za těchto okolností domáhat náhrady mzdy z jiného titulu.⁷⁰

Při posuzování otázky, kdo je nositelem pracovněprávních závazků na straně zaměstnavatele, mohou vznikat velmi nepřehledné a komplikované situace, v nichž se dokáže zaměstnanec pouze obtížně, pokud vůbec, zorientovat. Obdobně tomu bylo v Ústavním soudem nedávno posuzovaném případě ve věci uplatnění práva na náhradu škody z titulu pracovního úrazu.⁷¹ Zdravotní sestra, která pracovala pro jeden z ústavů národního zdraví a při výkonu práce utrpěla vážný úraz, v jehož důsledku je v plném invalidním důchodu, se v tomto případě domáhala svého práva na náhradu újmy způsobené tímto pracovním úrazem. Její zaměstnavatel se však v průběhu let komplikovaně a nepřehledně transformoval, a ani samotné soudy, včetně Nejvyššího soudu, nedokázaly jednoznačně zodpovědět otázku, kdo je pasivně legitimován k uspokojení nároku žalobkyně. V této nepřehledné situaci Ústavní soud poukázal

⁶⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 1367/2015.

⁶⁸ Tamtéž.

⁶⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 1367/2015, ale obdobně také např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013, anebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.

⁷⁰ Pro více informací k této otázce a informační povinnosti vůči zaměstnancům obecně viz kapitulu 3.1. této rigorózní práce.

⁷¹ Nález Ústavního soudu ze dne 18.9.2018, sp. zn. IV. ÚS 3/18.

na právní nejistotu bývalé zaměstnankyně a dovedil, že není v rozporu se zásadou rovnosti účastníků, poskytne-li soud zaměstnanci jakožto slabší smluvní straně jednoznačné usměrnění v otázce vůči jakému subjektu má uplatňovat v této situaci své právo na náhradu škody. Opominutí jednoznačného vyjádření názoru soudu na tuto otázku je dle Ústavního soudu porušením práva na soudní ochranu podle čl. 36 odst. 1 Listiny. Je nutno zdůraznit, že v tomto případě vystupoval na straně zaměstnavatele stát, přičemž se jednalo o specifické hospodářské a společenské okolnosti týkající se ústavů národního zdraví. Z předmětného nálezu Ústavního soudu nicméně plyne, že otázka identifikace nositele pracovněprávních závazků může být natolik komplikovaná, že je v zájmu ochrany zaměstnance a zajištění právní jistoty jednoznačné určení subjektu, vůči kterému má zaměstnanec svůj nárok uplatnit. Tento závěr je projevem ochranného aspektu v souvislosti se studovanou problematikou.

2. Identifikace přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

2.1. Aplikace právních důvodů přechodu v ČR

K přechodu práv a povinností dochází automaticky vždy, je-li učiněno právní jednání, anebo nastane-li jiná právní skutečnost, se kterou zákon spojuje jako důsledek přechod práv a povinností. Splňuje-li daná situace všechny předpoklady zákona, přejdou práva a povinnosti na přejímajícího zaměstnavatele bez ohledu na případný nesouhlas dotčených zaměstnanců, případně přejímajícího zaměstnavatele.⁷²

2.1.1. Zákaz smluvního nebo jiného přechodu práv a povinností

Aspektem výše uvedeného principu legality je, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít pouze na základě právního předpisu, konkrétně zákoníku práce nebo zvláštního právního předpisu. Je proto vyloučené, aby nastal přechod pouze na základě smluvního ujednání zaměstnavatelů.⁷³ To samozřejmě neznamená, že by k přechodu práv a povinností v důsledku smlouvy nedocházelo, základním předpokladem ale je, že právní předpisy s takovou smlouvou jako následek přechod práv a povinností spojují.⁷⁴ K přechodu práv a povinností rovněž nedochází ani jinými zákonem nepředpokládanými formami dobrovolného převzetí práv a povinností, jako například na základě dobrovolného souhlasu k odškodnění pracovního úrazu zaměstnance jiným než povinným subjektem.⁷⁵ Toto dobrovolně poskytnuté plnění je pak uspokojením nároku neoprávněnou osobou, jehož následkem není zánik pracovněprávního nároku, ale naopak se jedná o plnění bez právního důvodu, a tudíž bezdůvodné obohacení.⁷⁶ Rovněž není přípustná situace opačná, tj. smluvní vyloučení přechodu práv a povinností, a to ani kdyby s takovým postupem dotčení zaměstnanci vyslovili souhlas.⁷⁷

Smluvní ujednání v rozporu se zákonnou úpravou případů, kdy k přechodu práv a povinností dochází, budou pro rozpor se zákonem neplatná. Dle judikatury Nejvyššího

⁷² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009.

⁷³ Např. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2576/2018.

⁷⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2576/2018.

⁷⁵ Srovnej např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2017, sp. zn. 21 Cdo 5139/2016.

⁷⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2017, sp. zn. 21 Cdo 5139/2016.

⁷⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, str. 14.

soudu⁷⁸ je ale možné připustit, že v některých případech může být ustanovení odporující zákonu pro zaměstnance výhodnější, a tudíž je na místě ponechat na posouzení zaměstnanců, zda je pro jejich zájmy lepší namítat tento rozpor, anebo ne. Příkladem je rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 2018, ve kterém soud posuzoval následující okolnosti: Původní zaměstnavatel zaměstnance uzavřel smlouvu o vkladu obchodního závodu s nástupnickou společností. Uzavřená smlouva obsahovala mimo jiné ujednání, podle něhož byly součástí obchodního závodu také práva a povinnosti vůči bývalým zaměstnancům, u kterých pracovní poměr zanikl před dnem nabytí vlastnického práva k tomuto závodu.⁷⁹ Nejvyšší soud shledal toto ujednání neplatné pro rozpor s kogentním ustanovením § 338 odst. 4 zákoníku práce v tehdy účinném znění, podle kterého práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Nicméně při posuzování, zda se jedná o neplatnost absolutní, anebo relativní, vzal Nejvyšší soud do úvahy zejména zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance jako zásadu chránící veřejný pořádek, zakotvenou v § 1a odst. 1 zákoníku práce.⁸⁰ Z argumentace soudu plyne, že i když je smluvní ujednání v rozporu se zákonnou úpravou přechodu práv a povinností, není možné automaticky usuzovat na neplatnost absolutní. Místo toho se musí posuzovat okolnosti, za kterých byla daná smlouva uzavřena. Bylo-li proto například cílem daného smluvního ujednání zajistit větší jistotu pro bývalé zaměstnance, protože nástupnická společnost je lépe ekonomicky schopna uspokojit jejich nároky, nebude zřejmě namístě dovozovat, že toto ujednání odporuje zásadám pracovněprávních vztahů do takové míry, že zjevně narušuje veřejný pořádek.⁸¹ V konkrétním případě by mělo být posuzováno, zda „není na místě ponechat na jednotlivých dotčených (bývalých) zaměstnancích žalované, aby sami uvážili, zda je pro jejich individuální zájmy výhodnější ponechat předmětné ujednání nadále platným, nebo se dovolat jeho neplatnosti“⁸². Z citovaného rozhodnutí mimo jiné plyne, že i když zákaz smluvních ujednání zakládajících přechod práv a povinností nad rámec zákonné úpravy pořádku platí, tak musí být i v takových případech zohledněna zvláštní ochrana

⁷⁸ Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2576/2018 popisované dále v tomto odstavci, obdobně ale také v dalších případech týkajících se stejné žalované, např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.12.2018, sp. zn. 21 Cdo 2815/2018.

⁷⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2576/2018.

⁸⁰ Tamtéž.

⁸¹ Tamtéž.

⁸² Tamtéž.

zaměstnance. Ujednání v rozporu s kogentními ustanoveními zákona proto nebude automaticky posuzováno jako absolutně neplatné, ale nechává se prostor pro posouzení souvisejících okolností a subjektivních zájmů zaměstnance. Lze tak konstatovat, že tímto přístupem je respektován hlavní cíl úpravy přechodu práv a povinností, a to zachování práv zaměstnanců.⁸³

2.1.2. Právní důvod přechodu podle § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce

Předchozí právní úprava, tj. právní úprava obsažená v zákoníku práce před Novelou, identifikovala v § 338 jako obecný právní důvod přechodu převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převod úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému zaměstnavateli.⁸⁴ Upřesnění toho, co spadá pod takové činnosti nebo úkoly, bylo obsaženo v § 338 odst. 3 zákoníku práce účinného do 29. 7. 2020, a bylo značně široké, resp. dle důvodové zprávy k Novele a odborné literatury⁸⁵ až bezbřehé. Za úkoly nebo činnosti se totiž považovaly zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních k tomu určených a obvyklých, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.⁸⁶ Toto vymezení nebylo až donedávna nikterak limitováno ani českou judikaturou a spadala tam proto široká škála činností, od činnosti stomatologické laboratoře, přes provoz kavárny, až po outsourcované úklidové služby nebo mzdové účetnictví. Z důvodu absence dalších faktorů podmiňujících přechod práv a povinností, jak činí judikatura SDEU při výkladu hospodářské jednotky, jako např. převod majetku nebo většiny zaměstnanců, stupeň podobnosti činností, převzetí zákazníků atd., docházelo k přechodu práv a povinností i v situacích jako outsourcing, insourcing, anebo změna dodavatele bez omezení,⁸⁷ anebo i v situacích pouhého ukončení smlouvy o nájmu nebytových prostor a uzavření smlouvy nové, přičemž nový nájemce pokračuje v plnění činností obdobného druhu jako původní

⁸³ Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12.3.2001 o sbližování zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání a části podniků.

⁸⁴ § 338 odst. 2 zákoníku práce ve znění účinném do 29.7.2020.

⁸⁵ Viz. např. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1386; anebo HŮRKA, Petr a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5; str. 16; obdobně také např. JANŠOVÁ, Marie. Novela zákoníku práce 2017 – co vše se změní v personální praxi? *Bulletin advokacie*, 2017, č. 5, s. 26, anebo i ŘIČÁNEK, Matěj. Co přináší velká novela zákoníku práce? *Bulletin advokacie*, 2020, č. 7 - 8, s. 17, a další.

⁸⁶ § 338 odst. 3 zákoníku práce účinného do 29.7.2020.

⁸⁷ Viz bod 2.1.3 této práce.

nájemce.⁸⁸ Toto bylo v přímém rozporu s judikaturou SDEU. Ta totiž ustáleně stanovuje, že pouhá skutečnost, že činnosti vykonávané převodcem a nabyvatelem jsou podobné, nepostačuje pro aplikaci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jelikož ekonomický subjekt nemůže být redukován pouze na činnost mu svěřenou.⁸⁹ Identita subjektu totiž spočívá i v jiných faktorech, např. v pracovní síle, managementu, organizaci práce, provozních metodách a prostředcích atd.⁹⁰ Není proto správné podřazovat pod působnost Směrnice situace, kdy dochází pouze k převodu činností, anebo jejich částí, z jednoho subjektu na druhý. Tento názor však česká úprava ani judikatura až donedávna nereflektovala.

Naproti tomu Novela výrazně mění právní důvod přechodu vymezený v § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Za prvé, novelizované znění odst. 2 neuvádí jako právní důvod přechodu převod úkolů nebo části úkolů zaměstnavatele. K přechodu má docházet pouze při převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části.⁹¹ Zákoník práce neobsahuje definici části činnosti zaměstnavatele. Dle některých autorů by však měl být pro výklad tohoto pojmu použit výklad Nejvyššího soudu k pojmu části zaměstnavatele, resp. v dřívějším pojetí ještě části organizace.⁹² Přistoupíme-li na tento výklad, tak by se částí činnosti zaměstnavatele rozuměla „*organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Takováto složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace.*“⁹³

Za druhé, odst. 3 zákoníku práce nově stanoví kumulativní podmínky pro identifikování případů, kdy práva a povinnosti přecházejí na převíjajícího zaměstnavatele, a to následující:

„a) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,

⁸⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.6.2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015.

⁸⁹ Viz např. rozhodnutí SDEU ve věci Süzen ze dne 11.3.1997, C-13/95, bod 15.

⁹⁰ Tamtéž.

⁹¹ Bod 82 vládního návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony: Sněmovní tisk 689/0.

⁹² JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 48.

⁹³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.6.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

- b) *činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,*
- c) *bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,*
- d) *činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu; a*
- e) *je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.“*

Dle důvodové zprávy je cílem Novely omezit bezbřehost tohoto právního důvodu přechodu právě zakotvením kumulativních podmínek tohoto odstavce, jež jsou dle vlády jako předkladatele Novely v souladu s judikaturou SDEU, konkrétně rozhodnutím ve věci *Rygaard* ze dne 19. 9. 1995, C-48/94, anebo rozhodnutím ve věci *Stichting* ze dne 19. 5. 1992, C-29/91.⁹⁴ Tyto podmínky musí být splněny kumulativně, jinak k přechodu dle tohoto obecného právního důvodu zákoníku práce nedojde. Pro vyloučení pochybností pak zákonodárce uvádí, že tyto podmínky nemusí být splněny při přechodu práv a povinností dle zvláštních právních předpisů.⁹⁵

Ohledně charakteru převáděné činnosti po Novele tak lze říct, že by mohla být činností hlavní nebo doplňkovou.⁹⁶ Současně jedna z nově zavedených kumulativních podmínek vyžaduje, aby se nejednalo o činnost krátkodobou, anebo o jednorázový úkol. Toto není sice výslovně jedno ze 7 *Spijkers* kritérií používaných SDEU⁹⁷, nicméně lze v judikatuře SDEU identifikovat rozhodnutí, ze kterých požadavek na charakter převáděných činností v tomto duchu plyne.⁹⁸ Inspirací pro tuto podmínku měla být britská národní úprava týkající se přechodu práv a povinností.⁹⁹

⁹⁴ Důvodová zpráva k Novele, písm. E).

⁹⁵ Tamtéž, k bodům 82 a 83.

⁹⁶ Čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice.

⁹⁷ Rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 18. března 1986, C-24/85.

⁹⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *Rygaard* ze dne 19.9.1995, C-48/94.

⁹⁹ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 42.

Lze konstatovat, že Novela nezvolila cestu zavedení pojmu hospodářské jednotky, jenž je používán komunitární úpravou, do zákoníku práce. Dle jednoho z autorů Novely byla důvodem neznámost tohoto pojmu v českém právním prostředí, čímž by došlo k nekoncepčnosti této úpravy.¹⁰⁰ Místo toho byly zavedeny výše uvedené kumulativní podmínky aplikace přechodu práv a povinností, přičemž jejich posouzení z hlediska souladu s komunitární úpravou je obsaženo v kapitole 2.2 níže. Obecně lze konstatovat, že dvě nově zavedené podmínky jsou převzaté ze *Spijkers* kritérií (písm. a) a e) § 338 odst. 3 zákoníku práce), přičemž zbylé podmínky byly převzaty z britské národní úpravy přechodu práv a povinností.¹⁰¹

Na tomto místě je ale vhodné upozornit zejména na podmínku uvedenou v písm. e) daného ustanovení § 338 odst. 3 zákoníku práce. Dle této podmínky je nutné rozlišovat mezi činnostmi zaměstnavatele na základě toho, zda je jejich výkon závislý spíše na majetku, anebo na pracovní síle. Toto posouzení bude nově velmi zásadní pro zodpovězení otázky, zda k přechodu dojde, anebo ne. Je-li majetek zásadní pro výkon dané činnosti zaměstnavatele, musí být buď převáděn tento majetek, anebo právo jeho užívání nebo požívání.¹⁰² Pokud je ale daná činnost závislá na pracovní síle, musí být převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu dané činnosti.¹⁰³

Tato podmínka může být problematická v několika ohledech. Za prvé, již samotné rozlišení mezi charakterem činností pro účely této podmínky může být nejednoznačné. Určité vodítko zde může poskytnout judikatura SDEU, jež se tímto rozlišením v řadě případů zabývala. Dosud se nicméně rozhodnutí SDEU v judikatuře českých soudů při přechodu práv a povinností až na ojedinělou výjimku nezohledňovala. Jelikož je ale jedním z cílů Novely právě zpřesnění a stanovení podmínek přechodu v souladu s judikaturou SDEU, nabízí se větší zohlednění závěrů SDEU českými soudy při interpretaci nově zavedených podmínek. Podíváme-li se tedy na závěry SDEU, ten označil za činnosti závislé na majetku např. stravovací služby¹⁰⁴, anebo těžbu uhlí¹⁰⁵,

¹⁰⁰ HŮRKA, Petr. *Novelizace zákoníku práce 2020: Přednáška Agentura BOVA dne 2. července 2020*. Praha.

¹⁰¹ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 44.

¹⁰² § 338 odst. 3 písm. e) zákoníku práce.

¹⁰³ Tamtéž.

¹⁰⁴ Rozhodnutí SDEU ve věci Abler ze dne 20.11.2003, C-340/01.

¹⁰⁵ Rozhodnutí SDEU ve věci Allen ze dne 2.12.1999, C-234/98.

a za činnosti závislé v podstatné míře pouze na zaměstnancích např. úklidové služby¹⁰⁶, anebo činnost ostrahy.¹⁰⁷ Lze si ale představit situace, kdy rozlišení nebude takto jednoznačné a vodítko nebude možné najít ani v judikatuře SDEU, bude-li národními soudy zohledněna.

Tato podmínka současně ukazuje, že i když důvodová zpráva k Novele tvrdí, že podmínky přechodu byly nastaveny v souladu s judikaturou SDEU,¹⁰⁸ není tomu úplně tak. Výborným příkladem je srovnání této části Novely se závěry čtvrtého senátu SDEU ve věci *Reiner Grafe a Jürgen Pohle v. Südbrandenburger Nahverkehrs GmbH a OSL Bus GmbH* z února 2020.¹⁰⁹ V tomto případě se jednalo o činnosti spočívající v poskytování veřejné autobusové přepravy, kdy byla společnosti OSL zadána zakázka na zajištění této veřejné autobusové dopravy místo původního poskytovatele, společnosti SBN. Společnost OSL zaměstnala většinu řidičů a řídicích pracovníků společnosti SBN, neodkoupila ani nepronajmula si však autobusy, depa ani jiné provozní zařízení od původního zaměstnavatele. SDEU již ve svém předchozím rozhodnutí ve věci *Liikenne*, v němž se také jednalo o zakázku na zajištění autobusové dopravy, zhodnotil, že autobusová doprava není činností spočívající převážně na pracovní síle, protože vyžaduje značné vybavení, zejména tedy autobusy.¹¹⁰ SDEU proto ve věci *Liikenne* dospěl k závěru, že neexistence převodu hmotných prostředků musí vést nutně k závěru, že nebyla zachována identita hospodářské jednotky a k přechodu tudíž nedošlo. Na základě textace § 338 odst. 3 písm. e) zákoníku práce by české soudy zřejmě musely nutně dospět ke stejnému závěru i v případě okolností ve věci *Grafe a Pohle* – majetek je pro výkon autobusové dopravy zásadní, a jelikož nebyl převeden (ani nebylo převedeno právo jeho užívání nebo požívání), k přechodu práv a povinností nedošlo, protože nebyla splněna jedna z kumulativních podmínek § 338 odst. 3 zákoníku práce.

SDEU však ve věci *Grafe a Pohle* dospěl k jinému závěru.¹¹¹ SDEU pochopitelně v souladu s rozhodnutím ve věci *Liikenne* potvrdil, že převzetí hmotného vybavení u činností nespočívajících převážně na pracovní síle je okolností, kterou je nutné při kvalifikaci převodu zohlednit. Z toho ale nelze vyvozovat, že jejich převzetí je u tohoto

¹⁰⁶ Rozhodnutí SDEU ve věci *Süzen* ze dne 11.3.1997, C-13/95.

¹⁰⁷ Stanovisko generálního advokáta Geelhoeda ze dne 19. června 2003 ve věci *Abler*, C-340/01, bod 70.

¹⁰⁸ Důvodová zpráva k Novele, k bodu 82 a 83.

¹⁰⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Grafe a Pohle* ze dne 27.2.2020, C-298/18.

¹¹⁰ Rozhodnutí SDEU ve věci *Liikenne* ze dne 25.1.2001, C-172/99.

¹¹¹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Grafe a Pohle* ze dne 27.2.2020, C-298/18.

typu činností jediným rozhodujícím faktorem. Skutkové okolnosti tohoto případu totiž ukázaly, že rozhodnutí společnosti OSL nepřevzít majetek společnosti SBN bylo dáno vnějšími faktory, kdy autobusy původního zaměstnavatele nesplňovaly nové technické, environmentální a právní požadavky zadavatele. SDEU má za to, že v případě těchto vnějších důvodů nepřevzetí majetku není nutně vyloučeno, že identita hospodářské jednotky mohla být přesto zachována. Národní soudy mají v této situaci posoudit, jestli jiné skutkové okolnosti umožňují dospět k závěru o zachování hospodářské jednotky. SDEU tyto další okolnosti uvádí v bodech 24 až 26 svého rozhodnutí. V posuzovaném případě šlo zejména o skutečnosti, že se jednalo o obdobné služby, poskytované na stejných autobusových linkách pro tytéž cestující, a zejména že došlo k převzetí zkušených řidičů, přičemž v daném regionu byla tato okolnost zásadní pro zajištění autobusové dopravy. Řidičů byl v tomto regionu nedostatek, přičemž se vyžadovala speciální znalost jízdnicích řádů, tras, přípojů a také další know-how a dovednosti. SDEU vzal v potaz, že právě tyto další okolnosti společnosti OSL umožnily bez přerušení a trvale pokračovat v poskytování autobusové dopravy podle získané zakázky.

SDEU tak v tomto nedávném rozhodnutí uzavřel, že nepřevzetí majetku z environmentálních, právních nebo technických důvodů u činností založených na provozních prostředcích nezbytně neznamená, že k přechodu dle Směrnice nedošlo.¹¹² Zachování identity hospodářské jednotky může v těchto případech spočívat v jiných okolnostech a národní soudy by proto tyto další okolnosti měly zohlednit. Úprava zákoníku práce však takovéto individuální posouzení každého případu neumožní. Podmínky § 338 odst. 3 jsou stanoveny kumulativně a pro přechod práv a povinností musí být splněny všechny současně. Konkrétně písm. e) daného ustanovení jednoznačně vyžaduje, aby u činností závislých převážně na majetku došlo k převodu tohoto majetku (anebo alespoň práva jeho užívání nebo požívání). Tato podmínka je tudíž rigidní a při doslovném výkladu neposkytuje prostor na zohlednění případných dalších skutkových okolností případu, jak to vyžaduje závěr SDEU ve výše uvedeném případě *Grafe a Pohle*. Převod provozních prostředků je dle české právní úpravy nezbytnou podmínkou, nikoli pouze jedním z faktorů.¹¹³ Na tomto příkladu je tudíž možné demonstrovat, že Novela se sice oproti předchozí úpravě přiblížila k výkladu pojmu hospodářské jednotky, ale ne

¹¹² Rozhodnutí SDEU ve věci *Grafe a Pohle* ze dne 27.2.2020, C-298/18.

¹¹³ ERÉNYI, Tereza a Jaroslav ŠKUBAL. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*, 2020, č. 10, s. 10.

v úplném rozsahu. Zatímco SDEU klade důraz na zohlednění všech skutečností daného případu ve vzájemné souvislosti, tj. že v jednotlivých případech může být kladen různý důraz na jednotlivá kritéria, podmínky zákoníku práce takovou flexibilitu neposkytují. Nebude-li splněna byť jen jedna z podmínek pro aplikaci přechodu práv a povinností, k přechodu nedojde.

Druhý problematický aspekt podmínky přechodu uvedené v písm. e) ustanovení § 338 odst. 3 zákoníku práce souvisí s činnostmi závislými v podstatné míře na zaměstnancích. Nově bude při posouzení toho, zda dojde k přechodu práv a povinností u činností závislých převážně na pracovní síle, nutné, aby byla převzata podstatná část zaměstnanců. Již z předchozí věty je možné identifikovat logický problém této podmínky, kdy samotný přechod práv a povinností je definován kruhem. Převzetí zaměstnanců vykonávajících dané činnosti u původního zaměstnavatele by nemělo být podmínkou aplikace přechodu, ale naopak logickým následkem toho, že se aplikuje právní úprava přechodu práv a povinností na daný vztah. Logický rozpor této podmínky neunikl pozornosti ani na úrovni evropské úpravy. Jednoznačně se k tomuto problému vyjadřuje ve svém stanovisku v případě *Abler* generální advokát Geelhoed.¹¹⁴ Dle judikatury SDEU mají národní soudy u tohoto typu činností, tj. činností převážně závislých na zaměstnancích, vzít v úvahu, zda byla převzata podstatná část zaměstnanců co do počtu a kvalifikace.¹¹⁵ Generální advokát v tomto požadavku spatřuje hned dva problémy, jež se vážou ke zde zmiňované definici kruhem. Za prvé, tato podmínka znamená, že zaměstnanci nehrají při aplikaci právní úpravy přechodu práv a povinností jen roli subjektu právního vztahu jako nositelé práv a povinností, ale i roli předmětu jako aktiva, určitého prostředku.¹¹⁶ Samotní zaměstnanci v roli těchto aktiv nebo prostředků pro výkon činnosti tak představují klíčový element pro posouzení, jak bude naloženo s jejich právy jako subjekty pracovněprávního vztahu.¹¹⁷ Za druhé, generální advokát upozorňuje na možnost zneužití této podmínky zaměstnavateli, kdy rozhodnutím nepřevzít zaměstnance zaměstnavatel de facto vyloučí aplikaci právní úpravy přechodu práv a povinností na danou situaci.¹¹⁸ Lze souhlasit, že ochrana poskytovaná Směrnicí, a následně i zákoníkem práce, tak bude v sektorech závislých na pracovní síle záviset

¹¹⁴ Stanovisko generálního advokáta Geelhoeda ze dne 19. června 2003 ve věci *Abler*, C-340/01.

¹¹⁵ Tamtéž, bod 79.

¹¹⁶ Tamtéž.

¹¹⁷ Tamtéž.

¹¹⁸ Tamtéž, bod 80.

na rozhodnutí zaměstnavatele přejímajícího danou činnost nebo její část. Taková situace je ale v rozporu s cílem Směrnice, kdy zaměstnanci mají být chráněni pro případ restrukturalizačních změn. Závísí-li aplikace právní úpravy na subjektivní vůli zaměstnavatele, je tato ochrana značně oslabena. Novela tak výběrem nových podmínek pro aplikaci přechodu práv a povinností dle judikatury SDEU přejímá současně i tento problém definice kruhem. Z praktického pohledu tak lze očekávat, že otázka, zda k přechodu práv a povinností v konkrétním případě došlo, bude u činností závislých na pracovní síle záviset na subjektivní vůli zaměstnavatelů a aplikaci úpravy bude možné tímto způsobem relativně jednoduše obejít.

Dále je nutné podotknout, že úprava v ustanovení § 338 odst. 3 písm. e) zákoníku práce podmiňuje přechod práv a povinností pouze převzetím podstatné části zaměstnanců. Co lze považovat za podstatnou část, už ale specifikováno není. Judikatura SDEU při výkladu kritéria druhu podniku také zohledňuje, zda je pro výkon převáděných činností podstatná majetková složka, anebo spíše lidská síla. Pro tyto účely nicméně stanovuje konkrétnější kritéria, a sice, že aby byla zachována hospodářská jednotka, musí dojít k převzetí podstatné části zaměstnanců co do jejich počtu a kvalifikace.¹¹⁹ Nelze předpokládat, jak se k výkladu pojmu podstatné části zaměstnanců postaví národní soudy, tj. jestli bude podmínka vykládána pouze co do počtu zaměstnanců, anebo v duchu výkladu SDEU zohlední i kvalifikaci jednotlivých zaměstnanců.

Novela také v souladu s předchozí úpravou zachovala v ustanovení § 338 odst. 4 podmínky, jež musí splňovat zaměstnavatel, ať už jako fyzická, anebo právnická osoba, aby mohl převzít od dosavadního zaměstnavatele jeho zaměstnance, a to konkrétně způsobilost pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. Jediným rozdílem oproti předchozí právní úpravě účinné do 29. 7. 2020 je vypuštění pojmu úkol z této definice. Podrobněji k otázce způsobilého zaměstnavatele viz bod 2.1.4 této práce.

2.1.3. Outsourcing, insourcing, dodavatelé

Jak již bylo zmíněno, široce koncipovaná předchozí právní úprava obsažená v § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce měla za následek, že k přechodu práv a povinností docházelo i při jakýchkoli změnách v dodavatelských vztazích. Typicky se jedná o outsourcing

¹¹⁹ Stanovisko generálního advokáta Geelhoeda ze dne 19. června 2003 ve věci Abler, C-340/01, bod 70.

(tj. situaci, kdy určitou činnost zajišťuje externí specializovaná společnost namísto vlastních zaměstnanců daného odběratele, jako správa IT nebo úklidové služby), insourcing (opak outsourcingu, tj. činnosti dosud vykonávané třetím subjektem začne vykonávat zaměstnavatel vlastními zaměstnanci) a nakonec o velice problematickou změnu dodavatele.

Institut změny dodavatele obecně znamená, že výkon určitých činností poskytovaných pro odběratele na základě smlouvy přebírá jiný dodavatel. Jedinou legislativní podmínkou předchozí právní úpravy přechodu v této souvislosti bylo to, aby alespoň část činností nebo úkolů dotčených dodavatelů byla podobná. Odborná veřejnost se proto shodovala, že právní úprava tohoto právního důvodu přechodu práv a povinností se vztahovala i na velkou část případů změny dodavatele.¹²⁰ Důvod skončení původního smluvního vztahu přitom nebyl rozhodující, mohlo jím být např. uplynutí sjednané doby, anebo výpověď. Prakticky lze tuto situaci ilustrovat přímo na příkladu z rozhodovací praxe Nejvyššího soudu. Společnost Sodexo – integrovaný facility management a zařízení školního stravování s.r.o. poskytovala na základě několika samostatných smluv služby facility managementu a úklidu klientovi, společnosti Komerční banka, a.s.¹²¹ Po výpovědi těchto smluv ze strany Komerční banky, a.s. obratem převzal poskytování uvedených služeb nový dodavatel AB Facility, a.s. Na základě dosavadní právní úpravy by i v takové situaci nastal přechod práv a povinností, a to přesto, že původní a nový dodavatel spolu nejsou v žádném smluvním vztahu, ale nový dodavatel pokračuje ve výkonu daných činností. To samozřejmě způsobovalo dodavatelům značné problémy, jelikož každý z nich má obvykle již své vlastní zaměstnance, kteří disponují jeho know-how, bylo investováno do jejich zaškolení, vzdělání, kvalifikace, přičemž významný je i element osobní a určitého fungujícího kolektivu. Obdobné problémy týkající se zaměstnanců, kteří již vykonávají dané činnosti, nastávají i při insourcingu a outsourcingu. Např. v situaci, kdy pro klienta zajišťovala mzdové účetnictví externí společnost, přičemž ta měla k této činnosti pro klienta vyhrazené dvě zaměstnankyně, přejdou tyto dvě zaměstnankyně externí společnosti ke klientovi. Klient tak nemá možnost vybrat si své zaměstnance sám dle svých vlastních požadavků a individuálních

¹²⁰ Viz. např. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1386; HŮRKA, Petr a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5; str. 16, anebo také Důvodová zpráva k Novele.

¹²¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017.

potřeb, a to ani kdyby důvodem pro insourcing byla právě nespokojenost se službami externí společnosti zajištěné právě těmito zaměstnankyněmi. Druhým souvisejícím aspektem je pak otázka nadbytečnosti zaměstnanců. V situaci, kdy má zaměstnavatel již své zaměstnance, které plánuje k výkonu činnosti využít, může dojít převzetím dalších zaměstnanců k navýšení jejich počtu nad potřebný rámec. Přejímající zaměstnavatel však není oprávněn rozvázat pracovní poměry přejímaných zaměstnanců v souvislosti s převodem, a tak musí často propouštět právě své vlastní zaměstnance.¹²²

Tak jako u insourcingu a outsourcingu aplikace ustanovení o přechodu práv a povinností na případy změny zaměstnavatele však nemusí být nežádoucí jen pro dodavatele samotné – důvod pro změnu dodavatele ze strany klienta může spočívat právě v nespokojenosti s prací daných zaměstnanců dodavatele. Budou-li však i po změně dodavatele fakticky vykonávat činnost ti samí zaměstnanci, nemusí pro klienta změna dodavatele vést ke sledovanému záměru. Při změně dodavatele byl před Novelou kladen tak velký důraz na ochranu postavení zaměstnance, že nebral vůbec do úvahy vůli žádné zúčastněné strany. Výjimkou byl snad pouze zaměstnanec, který disponoval možností rozvázat svůj pracovní poměr výpovědí, nechtěl-li přejít k novému dodavateli.¹²³

Zásadním problémem při změně dodavatele jsou také vztahy mezi zapojenými subjekty. Jak již bylo řečeno, mezi dodavateli žádný vztah není. Přechod práv a povinností zaměstnanců však vyžaduje nemalou kooperaci mezi zaměstnavateli, a to jak v předání všech dokumentů týkajících se převáděných zaměstnanců, tak i ve sdělení informací o všech jejich pracovních podmínkách.¹²⁴ Tyto povinnosti však zákon původnímu dodavateli neukládá. Praxe proto ukazuje, že absence přímého vztahu mezi dodavateli může mít za následek např. to, že 30 dnů před plánovaným datem účinnosti převodu ještě nový dodavatel nedisponuje pracovními smlouvami, kolektivní smlouvou, anebo informacemi o jiných pracovních podmínkách zaměstnanců plynoucích z vnitřních předpisů, ale zároveň mu zákon již v této době ukládá informovat zaměstnance o důsledcích převodu.¹²⁵ Neexistuje-li žádná forma smluvního ujednání o povinnosti poskytnout tyto informace, a to jak ze strany původního dodavatele, anebo

¹²² HŮRKA, Petr a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, str. 34.

¹²³ § 51a zákoníku práce.

¹²⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, str. 32.

¹²⁵ § 339 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

zprostředkovaně přes klienta, nový dodavatel nemá nástroje pro vynucení těchto informací. Toto může způsobit i velmi praktické problémy, např. v souvislosti se včasným zadáváním nezbytných informací do mzdového účetnictví přejímajícího zaměstnavatele, anebo zajištěním odpovídajících podmínek převáděných zaměstnanců, např. zařízení odpovídajícího systému benefitů formou tzv. cafeterie, anebo jiných dosud u zaměstnavatele nevyužívaných forem benefitů. Je proto otázkou, jak má přejímající zaměstnavatel dostát své zákonné povinnosti zajištění všech práv a povinností zaměstnanců, když o nich nemá úplné a včasné informace.

Informační deficit je však problémem i v jiných aspektech změny dodavatelů. Uchazeč o zakázku totiž není bez informací o pracovních a mzdových podmínkách přejímaných zaměstnanců schopen s určitostí stanovit výhodnost daného smluvního vztahu, ani zohlednit nároky zaměstnanců za jejich stávajícím zaměstnavatelem, které však má v důsledku přechodu převzít.¹²⁶ Naopak původní zaměstnavatel má (současně s přejímajícím) v souladu s § 339 zákoníku práce povinnost projednat s dotčenými zaměstnanci datum a další okolnosti přechodu. Není-li však původní zaměstnavatel stranou jednání mezi klientem a novým dodavatelem, což může být velmi častá situace, tak relevantními informacemi disponovat nebude a nedokáže naplnit účel této zákonné povinnosti.¹²⁷

Až donedávna na tyto nedostatky v souvislosti s dodavatelskými vztahy legislativa ani judikatura vůbec nereagovala. Prvním obratem naznačujícím snahu o řešení některých z výše uvedených nedostatků bylo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR z roku 2017.¹²⁸ Nejvyšší soud se v tomto případě zabýval skutkovým stavem, jak byl popsán výše, tj. změnou dodavatele služeb facility managementu a úklidu pro Komerční banku, a.s. Pro upřesnění, poskytování služeb ukončil původní dodavatel dne 28.2.2015. Od 1.3.2015 převzala zmiňované činnosti AB Facility, a.s., a to v celém rozsahu, v totožných prostorech Komerční banky, a.s. a s využitím jejího vybavení. Za této situace AB Facility, a.s. odmítla přidělovat práci žalobkyni jakožto zaměstnankyni původního dodavatele, a ta se obrátila na soud. Soud prvního stupně i odvolací soud v souladu s dosavadní judikaturou rozhodli, že vzhledem k tomu, že Komerční bance, a.s. jsou poskytovány

¹²⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, str. 34

¹²⁷ Tamtéž, str. 33.

¹²⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017.

stále stejné služby (i když jiným subjektem), dochází k pokračování v plnění úkolů a činností novým dodavatelem a aplikuje se § 338 odst. 2 zákoníku práce. Tento závěr byl v souladu s dosavadní judikaturou českých soudů. Nejvyšší soud pak ve svém rozhodnutí souhlasně zopakoval, že aplikace ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce ve znění před Novelou není podmíněna převzetím hmotných složek sloužících k podnikání. Následně však poněkud překvapivě uvedl, že při dalším výkladu je nutné brát v úvahu i judikaturu SDEU a v jejím světle zohlednit všechny okolnosti případu. Výslovně tak odkazuje na výklad pojmu hospodářské jednotky používaného Směrnici a související kritéria pro zachování její totožnosti (tj. např. druh podnikání, přechod hodnot, zaměstnanců, zákazníků, dobu přerušeni činností). Ve světle těchto dalších kritérií pak Nejvyšší soud dovozuje, že odvolací soud byl „*veden nesprávným právním názorem, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávního poměru žalobkyně z vedlejšího účastníka na žalovaného postačovalo, že žalovaný pokračoval v činnostech spočívajících v poskytování služeb „facility managementu“ bezprostředně po ukončení smlouvy...*“¹²⁹ Takový závěr Nejvyšší soud označil, v protikladu s veškerou dosavadní národní judikaturou, za předčasný a nesprávný. Soud se měl správně v této situaci zabývat také otázkou, zda AB Facility, a.s. převzala podstatnou část zaměstnanců z hlediska jejich počtu a odbornosti, jelikož zkoumané činnosti facility managementu a úklidu spočívají v podstatné míře na pracovní síle.

Tento závěr Nejvyššího soudu tak jednoznačně stanovuje, že pouhý přechod činností ještě sám o sobě nezakládá přechod práv a povinností dle § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Jeho aplikaci nově omezoval dalšími kritérii plynoucími z bohaté judikatury SDEU k pojmu hospodářské jednotky. V době po vydání tohoto rozhodnutí však nebylo vůbec zřejmé, zda tento rozsudek předjímá trvalý příklon k judikatuře SDEU, což by muselo být dále rozvíjeno dalším soudním výkladem, jelikož česká úprava s institutem hospodářské jednotky nepracuje a závěry judikatury SDEU by tak nešlo aplikovat bez dalšího, anebo pouze o exces tohoto soudu, na nějž nelze spoléhat. Jiné příklady, kdy by Nejvyšší soud přihlédl k judikatuře SDEU ve věci přechodu práv a povinností, totiž nebylo možné nalézt. Jako malý náznak posunu přístupu Nejvyššího soudu mohl být snad případ z roku 2014.¹³⁰ V posuzovaném případě se jednalo o převod činnosti stomatologické laboratoře, kdy společnost ALTABOR s.r.o. převedla

¹²⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017.

¹³⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

na společnost JK Dent s.r.o. laboratorní zařízení a další movité věci, JK Dent s.r.o. se stala nájemcem prostor pronajatých předtím ALBATOR s.r.o. a s využitím většiny původních zaměstnanců pokračovala v provozování stomatologické laboratoře pro většinu stávajících zákazníků. Společnost JK Dent s.r.o. v dovolání namítala, že v tomto případě nedošlo k přechodu práv a povinností, jelikož nedošlo k převodu hospodářské jednotky, protože rozsah převedeného majetku byl zcela marginální, a soud měl případ posuzovat v souladu s judikaturou SDEU. Nejvyšší soud se v této souvislosti vyjádřil, že dovolatel „přehlíží, že uvedená směrnice je pro Českou republiku závazná, jen pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, a není v této věci přímo použitelná“.¹³¹ Nejvyšší soud nicméně pokračoval dále, a s odkazy na judikaturu SDEU vysvětlil, že námitka dovolatele by zřejmě neobstála, ani kdyby soudy vzaly v potaz judikaturu SDEU. Jako důvod uvedl, že hodnota převáděného majetku je pouze jednou ze skutečností posuzovaných při analýze převodu hospodářské jednotky. Dalšími faktory, které by bylo nutné při posuzování vzít v úvahu, je druh podniku, počet převzatých zaměstnanců a zákazníků, podobnost mezi činnostmi a délka přerušení činnosti. Nejvyšší soud tak sice v tomto rozhodnutí případ neposuzoval s přihlédnutím k institutu hospodářské jednotky, nicméně na evropskou judikaturu odkázal a poukázal na to, že i v případě přihlédnutí k této judikatuře by tvrzení dovolatele neobstála.

Nicméně Novela jednoznačně ukázala, že i zákonodárce se v současnosti již přiklání k zohlednění judikatury SDEU ve věci přechodu práv a povinností. Potvrzení toho, že záměrem je více českou právní úpravu přizpůsobit výkladu SDEU, tak lze demonstrovat i s odkazem na výše popsany skutkový stav a závěr soudu. Novela totiž zavádí již zmiňovaných pět kumulativních podmínek, jež mají být splněny.¹³² Jednou z nich je i podmínka, že závisí-li činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku, musí být převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti. Je tak zřejmé, že Novela do budoucna stvrzuje záměr zohlednit výklad pojmu hospodářské jednotky i v národní úpravě. Novela tak dává svým způsobem za pravdu výše analyzovanému rozhodnutí Nejvyššího soudu, které se odklonilo od předchozí judikatury, a právě nezabývání se touto podmínkou soudům nižší instance vytýkalo.¹³³ Deklarovaným cílem Novely je podmínit přechod práv

¹³¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

¹³² § 338 odst. 3 zákoníku práce.

¹³³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017.

a povinností dalšími podmínkami v souladu s judikaturou SDEU,¹³⁴ čímž by se měla aplikace této úpravy omezit.

Je nicméně nezbytné dodat, že zavedení těchto dodatečných podmínek samozřejmě neznamená, že by se na případy insourcingu, outsourcingu, anebo změny dodavatele úprava přechodu práv a povinností nemohla do budoucna vztahovat vůbec. Takové úplné omezení by rozhodně nebylo v souladu s výkladem SDEU. Ten totiž zastává jednoznačný názor, že Směrnice nevyžaduje, aby byl mezi původním a novým zaměstnavatelem smluvní vztah. Naopak, k převodu může dojít i prostřednictvím třetí osoby, příkladem čehož je případ *Abler*, kdy touto třetí osobou byl zadavatel veřejné zakázky na zajištění stravování v nemocnici.¹³⁵ Touto třetí osobou může být ale např. i vlastník, anebo pronajímatel.¹³⁶ Dle stanoviska generálního advokáta Geelhoeda v případě *Abler* by k přechodu mohlo dojít i na základě jednostranného právního jednání, rozhodnutí soudu, anebo jednoduše na základě zákona.¹³⁷ Obdobně judikatura SDEU potvrzuje, že k přechodu práv a povinností může docházet i v případech outsourcingu, anebo insourcingu¹³⁸.

Novela rovněž žádným způsobem neřeší problémy spojené s přechodem práv a povinností pro případ, že přechod práv a povinností skutečně nastane, např. v rozsahu výše uvedených problémů se vzájemným informováním mezi dodavateli.

2.1.4. Způsobilý zaměstnavatel

Za přejímajícího zaměstnavatele se považuje fyzická nebo právnická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.¹³⁹ Základním předpokladem této způsobilosti je právní osobnost.¹⁴⁰ Fyzická osoba má právní osobnost od narození,¹⁴¹ případně, vyhovuje-li to zájmům dítěte, se hledí i na počaté dítě jako na narozené.¹⁴²

¹³⁴ K bodu 82 a 83 důvodové zprávy k Novele.

¹³⁵ Rozhodnutí SDEU ve věci *Abler* ze dne 20.11.2003, C-340/01.

¹³⁶ Tamtéž, bod 39.

¹³⁷ Stanovisko generálního advokáta Geelhoeda ze dne 19. června 2003 ve věci *Abler*, C-340/01, bod 60.

¹³⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *Vidal SA* ze dne 10.12.1998, C-127/96, C-229/96 a C-74/97.

¹³⁹ § 338 odst. 4 zákoníku práce.

¹⁴⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1385.

¹⁴¹ § 23 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

¹⁴² § 25 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

Právnícká osoba má právní osobnost a splňuje tedy základní předpoklad způsobilosti být zaměstnavatelem, svým vznikem, tj. svým zápisem do veřejného rejstříku.¹⁴³ Požadavek být schopen pokračovat v plnění stejných nebo obdobných činností jako původní zaměstnavatel se projevuje dále tím, že zaměstnavatel musí mít příslušná oprávnění a vybavení, aby nedošlo k výraznějšímu přerušení výkonu dané činnosti.¹⁴⁴ Vybavením se dle judikatury Nejvyššího soudu rozumí vybavení materiální.¹⁴⁵

V této souvislosti se lze setkat s názorem, že podmiňování přechodu práv a povinností existencí příslušných oprávnění a vybavení je nepřijatelným zužováním aplikace v rozporu se Směrnicí.¹⁴⁶ Je pravdou, že Směrnice na přejímajícího zaměstnavatele (tj. dle pojmosloví Směrnice nabyvatele) tyto požadavky neklade. Dle jejího čl. 2 odst. 1 písm. b) je nabyvatelem „*jakákoli fyzická nebo právnícká osoba, která se v důsledku převodu stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu*“. Dle názoru autorky však požadavky na faktickou způsobilost přejímajícího zaměstnavatele co do oprávnění a vybavení nejsou neoprávněné. Je-li cílem právní úpravy přechodu práv a povinností ochrana zaměstnance před negativními dopady restrukturalizačních opatření, tak je na místě umožnit převzetí zaměstnanců pouze těm zaměstnavatelům, kteří budou zaměstnanci i skutečně schopni práci přidělovat a zaměstnance tak ochránit mimo jiné i před ztrátou zaměstnání, anebo před zhoršením jeho podmínek. Koneckonců Nejvyšší soud připustil relevanci ekonomického postavení původního a přejímajícího zaměstnavatele i v jiném aspektu přechodu práv a povinností. S odvoláním právě na zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance soud dovodil, že při hodnocení neplatnosti jednání pro rozpor se zákoníkem práce by měla být zaměstnanci dána svoboda posoudit, zda je pro něj výhodnější platnost, anebo neplatnost daného jednání, a to např. i s ohledem na schopnost přejímajícího zaměstnavatele lépe uspokojit jeho nároky.¹⁴⁷ U podmínky, že za způsobilého zaměstnavatele lze považovat pouze osobu s příslušným materiálním vybavením, je však nutné vzít v úvahu i to, že zaměstnavatel může část vybavení i převzít od dosavadního zaměstnavatele. Každá

¹⁴³ § 118 a 126 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

¹⁴⁴ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1385.

¹⁴⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.6.2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015.

¹⁴⁶ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. V Praze: C. H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7, str. 67.

¹⁴⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2576/2018; pro více informací k této problematice viz bod 2.1.1 této práce.

situace by tak měla být posuzována individuálně a i s ohledem na případné převzetí materiálního vybavení.

Při posuzování, zda je někdo způsobilým zaměstnavatelem, není podstatný právní důvod přechodu práv a povinností. Pro posouzení, zda nastala skutečnost, s níž je podle zákona spojen přechod práv a povinností, není rozhodná ani skutečnost, zda předchozí zaměstnavatel ztratil schopnost být dále zaměstnavatelem.¹⁴⁸ Toto platí shodně jak pro českou právní úpravu, tak i pro úpravu evropskou.¹⁴⁹ Zaměstnavatel neztrácí způsobilost stát se přejímajícím zaměstnavatelem ani v případě, že je při účinnosti přechodu práv a povinností v insolvenční.¹⁵⁰

K přechodu práv a povinností může dojít mimo jiné také v případě, že v činnosti předchozího zaměstnavatele pokračují na základě živnostenského oprávnění samotní zaměstnanci. Právní otázkou, zda dochází k přechodu práv a povinností v případě, kdy zaměstnanci na základě živnostenského oprávnění pokračují v dosavadním místě výkonu práce v činnosti původně vykonávané, ale ukončené zaměstnavatelem, se zabýval Nejvyšší soud v roce 2016.¹⁵¹ Skutkový stav byl následující: zaměstnavatel provozoval kavárnu v pronajatých prostorech s tím, že součástí nájmu bylo i vnitřní vybavení (stoly, židle, kávovar, recepty, zásoby). Nájemní smlouvu i činnost kavárny ukončil zaměstnavatel k 31.8.2012. Bezprostředně od 1.9.2012 pokračovala v provozu kavárny na základě nové nájemní smlouvy v původním rozsahu skupina dřívějších zaměstnanců zaměstnavatele, a to na vlastní odpovědnost a vlastním jménem formou smlouvy o sdružení. Nejvyšší soud v této situaci spatřoval přechod práv a povinností z původního zaměstnavatele, jelikož původní zaměstnanci vykonávající činnost kavárny jako osoby samostatně výdělečně činné splnili podmínky kladené na způsobilé zaměstnavatele – a to jak potřebného živnostenského oprávnění, tak i potřebného materiálního vybavení (na základě nájemní smlouvy). Původním zaměstnancům tak po splnění těchto podmínek nic nebránilo pokračovat v činnosti a tedy převzít práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

¹⁴⁸ Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

¹⁴⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

¹⁵⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1385.

¹⁵¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.6.2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015.

2.1.5. Identifikace převáděných zaměstnanců

Vymezení pojmu zaměstnanec pro účely přechodu práv a povinností nechává Směrnice na vnitrostátních předpisech členských států. Článek 2 odst. 1 písm. d) Směrnice totiž říká, že zaměstnancem se rozumí jakákoli osoba, které je v příslušném členském státě jako zaměstnanci poskytována ochrana. Nicméně volnost členských států není bezbřehá, jelikož Směrnice stanovuje omezení, a sice to, že členské státy nesmějí z působnosti Směrnice vyloučit osoby z důvodu počtu hodin práce, trvání pracovního poměru na dobu určitou a agenturní zaměstnance.¹⁵² Zaměstnancem dle české právní úpravy tak je dle § 6 zákoníku práce fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu, tj. pracovním poměru, anebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Převáděným zaměstnancem tak může být v souladu se Směrnicí a národní legislativou jakákoliv osoba vykonávající práci v pracovním poměru, na základě dohody o provedení práce, anebo dohody o pracovní činnosti, bez ohledu na sjednanou týdenní pracovní dobu, délku trvání pracovního poměru na dobu určitou, anebo agenturní formu zaměstnání. Úprava přechodu práv a povinností v zákoníku práce se nevztahuje na státní zaměstnance České republiky, zatímco na úředníky územních samosprávných celků ano.¹⁵³

Na přejímajícího zaměstnavatele rovněž nepřechází všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, ale pouze práva a povinnosti vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah trval v den převodu.¹⁵⁴ V případě, že pracovněprávní vztah skončil před tímto dnem, práva a povinnosti z těchto pracovněprávních vztahů nepřechází. Do úvahy přichází i komplikovanější situace, a sice že ke dni převodu činností probíhá spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance, jenž vykonával převáděné činnosti. Jelikož zde v takové situaci nemůže existovat jistota, zda pracovní poměr skončil nebo ne, dovodil Nejvyšší soud, že na nového zaměstnavatele přechází také práva a povinnosti v souvislosti s těmi zaměstnanci, s nimiž byl přede dnem účinnosti převodu rozvázán pracovní poměr, ale spor o platnost tohoto rozvázání nebyl ke dni převodu pravomocně rozhodnut.¹⁵⁵ Později pak ještě judikatura Nejvyššího soudu upřesnila, že není rozhodné ani to, kdy byla platnost rozvázání pracovního poměru

¹⁵² Čl. 2 odst. 2 Směrnice.

¹⁵³ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. V Praze: C. H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7, str. 64.

¹⁵⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 31.10.2000, sp. zn. 21 Cdo 1422/2000.

¹⁵⁵ Tamtéž.

zpochybněna.¹⁵⁶ To znamená, že k přechodu dochází jak v těch případech, kdy byla platnost rozvázání pracovního poměru zpochybněna přede dnem účinnosti přechodu, tak i po jeho účinnosti.¹⁵⁷

Po vymezení výše uvedených kritérií týkajících se zaměstnanců jako takových je nezbytné se vypořádat s otázkou, kteří zaměstnanci jsou převáděni současně s příslušnými činnostmi. Vyřešení této otázky bude problematické zejména v situacích, kdy se nepřevádí všechny činnosti, ale pouze jejich část.

Podle některých autorů k přechodu dle právní úpravy před Novelou postačovalo, aby daní zaměstnanci konali práci pro prováděnou část zaměstnavatele, anebo aby plnili převáděné úkoly alespoň zčásti, a to včetně činností podpůrného nebo pomocného charakteru.¹⁵⁸ K otázce se tak v tomto výkladu přistupovalo extenzivně. Když však tento názor srovnáme s judikaturou SDEU, je zřejmé, že její přístup je restriktivnější. Dle rozhodnutí SDEU v případě *Arie Botzen a dalších* přecházejí ti zaměstnanci, kteří náležejí k převáděné části.¹⁵⁹ SDEU postavil tento závěr na předpokladu, že pracovněprávní vztah je charakterizován poutem mezi zaměstnancem a částí podniku nebo závodu, ke které byl přidělen, aby v ní konal svou práci.¹⁶⁰ Dle SDEU je tak pro posouzení dostačující určení, ke které části podniku byl zaměstnanec přidělen. Současně pak ještě upřesnil, že k přechodu nedojde v těch případech, kdy zaměstnanec k dané části podniku přidělen nebyl, ale k výkonu své práce využíval některý majetek patřící této části, případně když jako součást administrativní podpůrné části zaměstnavatele vykonával některé povinnosti ve prospěch převáděné části.¹⁶¹

Bližší vysvětlení tohoto postoje lze najít ve stanovisku generálního advokáta k tomuto případu, pana Gordona Slynna. Generální advokát ve svém stanovisku uvádí, že převedeni mají být ti zaměstnanci, kteří jsou v rámci své pracovní doby plně zapojeni do činnosti převáděné části.¹⁶² Slynn navrhuje pro určení, kdo je plně zapojen, provést následující test – kdyby předmětná část podniku byla před přechodem vlastněna

¹⁵⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

¹⁵⁷ Tamtéž.

¹⁵⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1390.

¹⁵⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Arie Botzen a další* ze dne 7.2.1985, C-186/83, odst. 15.

¹⁶⁰ Tamtéž.

¹⁶¹ Tamtéž, odst. 16.

¹⁶² Stanovisko generálního advokáta Gordona Slynna ze dne 8.11.1984 ve věci *Arie Botzen a další* C-186/83.

samostatně, byl by daný zaměstnanec zaměstnán touto, anebo zbylou částí zaměstnavatele?¹⁶³ Jedinou navrhovanou výjimkou z tohoto pravidla tzv. úplného přidělení je situace, kdy byl zaměstnanec povinen vykonávat jiné povinnosti v rozsahu, který lze spravedlivě označit jako *de minimis*.¹⁶⁴ A naopak, pokud zaměstnanec vykonává činnosti pro celý podnik, anebo více částí, nelze ho považovat pro účely přechodu práv a povinností za zaměstnance převáděné části.¹⁶⁵ Dle Slynna je tento test odůvodněn praktickými dopady. Účelem Směrnice je dle generálního advokáta zachování stejného pracovního poměru zaměstnance. Kdyby totiž např. obchodní zástupce zprostředkovával prodej výrobků vícero oddělení zaměstnavatele a následně plně přešel k novému zaměstnavateli jako součást jednoho z oddělení, jeho pracovní náplň by se nutně změnila.¹⁶⁶ To nelze zpochybňovat, část původní pracovní náplně zaměstnance by pak určitě odpadla. Nicméně podobná situace nastane i v případě aplikace navrhovaného testu. Kdyby tento obchodní zástupce zůstal u původního zaměstnavatele, tak se jeho pracovní poměr také změní, jelikož část pracovní náplně doposud vykonávané pro převedené oddělení mu odpadne. Dle názoru autorky jsou i z tohoto důvodu někteří čeští odborníci názoru, že k přechodu práv a povinností by mělo dojít i když se zaměstnanec na činnostech podílí jen zčásti, ale pouze v rozsahu daného úvazku.¹⁶⁷

Ani jedno z výše nabízených řešení však není ideální. Přístup úplného přidělení a souvisejícího testu, kdy činnosti pro jinou než převáděnou část mohou být pouze minimálního charakteru, je značně restriktivní. Na druhou stranu si však převod pouze odpovídajícího úvazku a ponechání zbylého u původního zaměstnavatele nelze v praxi dle zkušeností autorky dostatečně dobře představit.

Důležitost praktického aspektu případného rozdělení pracovního úvazku zaměstnance na několik kratších pracovních úvazků u několika přejímajících zaměstnavatelů zdůraznil nedávno i SDEU v případě *ISS Facility Services NV*.¹⁶⁸ Skutkovou podstatou případu byla situace, kdy společnost ISS vykonávala úklidové a údržbářské činnosti různých budov ve městě Ghent, přičemž tyto budovy byly

¹⁶³ Stanovisko generálního advokáta Gordona Slynna ze dne 8.11.1984 ve věci *Arie Botzen a další C-186/83*.

¹⁶⁴ Tamtéž.

¹⁶⁵ Tamtéž.

¹⁶⁶ Tamtéž.

¹⁶⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1390.

¹⁶⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *ISS Facility Services NV* ze dne 26.3.2020, sp. zn. C-344/18.

rozděleny na 3 samostatné skupiny. Dotčená zaměstnankyně byla projektovou manažerkou pro všechny 3 skupiny budov. Následně byla společnost ISS neúspěšná ve výběrovém řízení na pokračování ve výkonu daných služeb, přičemž zakázku získaly 2 jiné společnosti, a to Atalian pro skupinu budov 1 a 3, a Cleaning Masters NV pro skupinu budov 2. Řešenou právní otázkou tak v této souvislosti bylo, jak naložit s pracovním poměrem zaměstnankyně jako projektové manažerky pro nově rozdělené činnosti u dvou nových dodavatelů. V první řadě SDEU potvrdil, že skutečnost, že hospodářská jednotka byla převedena na více nabyvatelů, nevyklučuje aplikaci úpravy přechodu práv a povinností.¹⁶⁹ Pokud se pak jedná o dopad přechodu na pracovní poměr dotčené zaměstnankyně, posuzoval soud dvě možnosti. První možností je přechod práv a povinností zaměstnankyně v celém rozsahu pracovního poměru na toho dodavatele, u kterého by zaměstnankyně měla vykonávat své hlavní činnosti.¹⁷⁰ Tuto možnost nicméně SDEU neshledal jako ideální, a to s odůvodněním, že nezohledňuje zájmy nabyvatele, na kterého jsou převedena práva a povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy na plný úvazek, ačkoli zaměstnankyně plnila úkoly v rámci části činností převzatých daným nabyvatelem pouze na částečný úvazek.¹⁷¹ Druhou posuzovanou možností přístupu bylo převedení práv a povinností na každého nabyvatele v poměru k úkolům, které zaměstnanec koná. SDEU s odkazem na čl. 2 odst. 2 Směrnice uvedl, že samotné určení, jak by mohlo dojít k rozdělení pracovního poměru, je na vnitrostátních soudech, přičemž kritériem může být třeba ekonomická hodnota částí činností, které zaměstnanec pro každého dodavatele vykonává, anebo skutečně strávený čas výkonem daných činností.¹⁷² SDEU má za to, že tento druhý přístup poměrného rozdělení pracovního poměru je vhodnější, protože lépe vyvažuje ochranu zájmů zaměstnanců a nabyvatelů činností. Nicméně zdůraznil, že národní soudy musí při aplikaci této možnosti zvážit praktické dopady rozdělení pracovního poměru. K převodu části pracovního poměru na každého nabyvatele v poměru k úkolům vykonávaným dotčeným zaměstnancem by mělo dojít pouze v případě, že takové rozdělení je prakticky možné a v jeho důsledku nedojde ke zhoršení pracovních podmínek ani ke zhoršení postavení dotčeného

¹⁶⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci ISS Facility Services NV ze dne 26.3.2020, sp. zn. C-344/18, bod 27.

¹⁷⁰ Tamtéž, bod 30.

¹⁷¹ Tamtéž, bod 31.

¹⁷² Tamtéž, bod 32.

zaměstnance, přičemž toto posouzení by mělo být individuální v každém jednotlivém případě a je na národních soudech.¹⁷³

Ze znění Novely by se mohlo zdát, že zákonodárce se přiklání k první výše uvedené možnosti zvažované SDEU v případě *ISS Facility Services NV*, která nicméně byla SDEU označena jako méně vhodná. Dodatečné kumulativní podmínky převodu totiž obsahují i podmínku, že „bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti“.¹⁷⁴ Byť je tato podmínka stanovena v souvislosti s naplněním právního důvodu přechodu, lze se domnívat, že podmínka výhradního nebo převážného vykonávání činnosti by následně mohla být použita i při identifikování převáděných zaměstnanců. Tato interpretace, i když z účinného znění zákona výslovně neplyne, by mohla být užitečným vodítkem při vymezení přechodem dotčených zaměstnanců. Jak již bylo řečeno, výhradní výkon určité činnosti zaměstnancem nebude činit větší potíže. Co do ostatních případů ale Novela zavádí podmínku převážného vykonávání činnosti. Tento přístup, bude-li judikaturou potvrzen i pro identifikaci převáděných zaměstnanců, se tak jeví jako střední cesta mezi restriktivním úplným přidělením podle případu *Botze a další*, ale na druhou stranu ani netříští pracovní poměr na části, resp. jednotlivé úvazky. Jako převážné vykonávání činnosti by tak mohlo být posouzeno i např. vykonávání 70 % činnosti pro převáděné oddělení, zatímco dle testu generálního advokáta Slynna by toto neodpovídalo pravidlu *de minimis*. Současně také bude zaměstnanec, i když ne za úplného zachování původního rozsahu práce, nadále součástí té části zaměstnavatele, ke které má bližší pouto, protože pro ni vykonává převážnou část svých činností. Nicméně i v případě *Botze a další* SDEU zdůraznil význam pouta mezi zaměstnancem a částí podniku nebo závodu, ke které byl přidělen, v souvislosti s přechodem práv a povinností.¹⁷⁵ Lze proto zhodnotit, že znění Novely je v tomto aspektu vhodné, a to nejen s ohledem na výše uvedenou polemiku, ale i v porovnání se stavem pře Novelou, kdy národní úprava ani judikatura žádné vodítko pro posouzení této otázky nenabízela. Jednak se tak posílí právní jistota, ale současně není znění zákona příliš kazuistické a zbývá prostor pro soudní výklad. Bude např. nutné dodatečné judikaturní vyjasnění termínu převážného

¹⁷³ Rozhodnutí SDEU ve věci *ISS Facility Services NV* ze dne 26.3.2020, sp. zn. C-344/18, bod 38.

¹⁷⁴ § 338 odst. 3 písm. c) novelizovaného zákoníku práce.

¹⁷⁵ Rozhodnutí SDEU ve věci *Arie Botzen a další* ze dne 7.2.1985, C-186/83, odst. 15.

vykonávání činnosti, nicméně takto formulovaná legislativa má předpoklady pro vhodné a fungující řešení otázky převáděné skupiny zaměstnanců.

Z výše uvedených nejasností spojených s identifikací převáděných zaměstnanců plyne, že správné posouzení této otázky může být sporné. Jaké možnosti se nabízí zaměstnanci, který je toho názoru, že v souvislosti s přechodem práv a povinností nebylo s jeho pracovněprávním poměrem naloženo správně? Zaměstnanec se v takové situaci může obrátit na soud s žalobou o určení, že pracovní poměr trvá, příp. s řešením otázky, zda došlo (platně) k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z dosavadního zaměstnavatele na jiného. Pro podání těchto žalob zákon nestanovuje žádné lhůty. Touto otázkou se zabýval i Nejvyšší soud ve své rozhodovací činnosti a potvrdil, že v těchto případech se neuplatní dvouměsíční lhůta pro podání žaloby, jak je tomu v jiných pracovněprávních sporech, konkrétně v případě uplatnění nároku, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou (§ 39 odst. 5 zákoníku práce), nebo nároku o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou (§ 72 zákoníku práce).¹⁷⁶ Zaměstnanci tak nejsou v řešení otázky své příslušnosti ke skupině převáděných zaměstnanců omezeni žádnou lhůtou.

Nicméně je nutné upozornit, že v případě určovací žaloby bude muset zaměstnanec prokázat naléhavý právní zájem na určení, zda pracovněprávní poměr trvá. Naléhavý právní zájem je spatřován v ohrožení práva, ve skutečnosti, že by se právo mělo stát nejistým, nebo že vznikla, příp. hrozí vznik konkrétní újmy, jelikož smyslem žaloby na určení je zamezit budoucímu porušení práv a povinností.¹⁷⁷ Otázku charakteru tohoto naléhavého právního zájmu v souvislosti s přechodem práv a povinností lze demonstrovat na případě posuzovaném Ústavním soudem v roce 2017.¹⁷⁸ V posuzovaném případě se zaměstnanec domáhal určení, že jeho pracovní poměr k původnímu zaměstnavateli pořád trvá. Obecné soudy však na základě prokazování nespatořovaly nejistotu právního postavení zaměstnance, ohrožení práv ani vznik či hrozbu konkrétní újmy. Žaloba na určení tak byla zamítnuta z důvodu, že nebyl dán naléhavý právní zájem podle § 80 občanského soudního řádu.

¹⁷⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009.

¹⁷⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 31.1.2017, sp. zn. IV.ÚS 149/17.

¹⁷⁸ Tamtéž.

Ústavní soud dal obecným soudům za pravdu.¹⁷⁹ Zdůraznil, že žaloba na určení má preventivní a deklaratorní charakter a pouze podpůrnou povahu k žalobě na plnění. Svým způsobem jde jen o předběžnou otázku pro další řízení o žalobě na plnění, které by muselo nutně následovat. Ústavní soud k tomuto závěru dospěl také po zohlednění okolností, že zaměstnanci byla přejímajícím zaměstnavatelem řádně přidělována práce a vyplácena mzda, že zaměstnanec měl možnost podat výpověď před účinností přechodu a neudělal tak, případně se domáhat rozvázání pracovního poměru v důsledku zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem. Nic z tohoto zaměstnanec nevyužil, tak jako ani možnost žalovat na plnění, a to např. přidělování práce, vyplácení mzdy atd. V těchto okolnostech nelze spatřovat naléhavý právní zájem. Zaměstnanec by si tak měl před podáním žaloby na určení trvání pracovního poměru dobře zvážit, zda skutečně existuje vyžadovaný naléhavý právní zájem, nebo zda by nebylo vhodnější nechat otázku určení jako podpůrnou v souladu s jejím smyslem, a rovnou žalovat na plnění. Každopádně lze souhlasit s názory některých autorů, že efektivita této úpravy je spíše nízká a pro zaměstnance ne příliš příznivá.¹⁸⁰

V předmětném sporu pak Ústavní soud načrtl také jinou související situaci týkající se lhůty pro podání žaloby. Kdyby nastala situace, že práva a povinnosti platně nepřejdou na nového zaměstnavatele, ale přesto jednostranně skončí pracovní poměr se zaměstnancem, mohl by se tento zaměstnanec domáhat určení, že toto rozvázání pracovního poměru je neplatné (má-li na takovém určení naléhavý právní zájem dle § 80 občanského soudního řádu), přičemž by ani v tomto případě nebyl omezen žádnou lhůtou.¹⁸¹ Nepodá-li takovou žalobu, může se otázkou platnosti rozvázání pracovního poměru zabývat soud jako otázkou předběžnou při podání žaloby na plnění, a to např. ve sporu o určení trvání pracovního poměru, anebo ve sporu o náhradu mzdy.¹⁸² Skutečnost, že se zaměstnanec nejdříve neobrátil na soud s určením, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, projednání této předběžné otázky nikterak nebrání, ba naopak se lze tímto postupem vyhnout požadavku naléhavého právního zájmu, jenž se u žaloby na určení dle § 80 občanského soudního řádu vyžaduje.

¹⁷⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 31.1.2017, sp. zn. IV.ÚS 149/17.

¹⁸⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1408.

¹⁸¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009.

¹⁸² Tamtéž.

2.2. Identifikace přechodu práv a povinností z pohledu Evropského práva

Směrnice 2001/23 byla přijata v roce 2001 jako zpřehledňující kodifikační směrnice dvou předchozích směrnic, tj. směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů a směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. 6. 1998, kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů.¹⁸³ Směrnice 2001/23 představuje minimální harmonizaci, tj. členské státy mohou přijat úpravu pro zaměstnance výhodnější.¹⁸⁴

2.2.1. Pojem hospodářské jednotky

Směrnice vymezuje svou oblast působnosti na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení.¹⁸⁵ Zde je nutno podotknout, že smluvní převod je vykládán extenzivně, a to nejen jako uzavření smlouvy mezi přejímajícím a převádějícím zaměstnavatelem, ale jako jakákoliv změna zaměstnavatele např. v důsledku rozhodnutí soudu, správního orgánu nebo legislativního aktu.¹⁸⁶ Pro identifikaci převodu dle takto vymezené působnosti je pak klíčový pojem hospodářské jednotky. Tou se dle Směrnice rozumí hospodářská jednotka, která si zachovává svou identitu, a je považovaná za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.¹⁸⁷ Podmínkou aplikace Směrnice tak je existence fúze nebo smlouvou založeného převodu, přičemž převod podniku musí současně splňovat podmínky převodu hospodářské jednotky. Pojem hospodářské jednotky byl do textu Směrnice vložen v důsledku judikatury SDEU a je touto judikaturou i bohatě vykládán.

Samotná hospodářská jednotka je poměrně široká, jelikož se může jednat o jakoukoli jednotku na stabilní bázi, bez ohledu na její právní status a financování, tj. jakékoliv seskupení osob a majetku za sledovaným cílem výkonu určité hospodářské

¹⁸³ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. V Praze: C. H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7, str. 4.

¹⁸⁴ Tamtéž, str. 5.

¹⁸⁵ Čl. 1 odst. 1 písm. a) Směrnice.

¹⁸⁶ Rozhodnutí SDEU ve věci Allen ze dne 2.12.1999, C-234/98.

¹⁸⁷ Čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice.

činnosti, pokud je dostatečně strukturované a nezávislé.¹⁸⁸ Přitom taková činnost může být i vedlejší, doplňková a přímo nesouvisející s předmětem podnikání dané společnosti.¹⁸⁹ Hospodářskými činnostmi se nicméně nemyslí výkon veřejné moci, na ty se Směrnice neaplikuje.¹⁹⁰ Pokud mluvíme o strukturovanosti a nezávislosti seskupení osob a majetku, není dle výkladu SDEU nutné vyžadovat organizační samostatnost převáděné hospodářské jednotky. Podle rozhodnutí ve věci *Klarenberg* stačí existence funkční vazby mezi výrobními faktory, která přejímajícímu zaměstnavateli umožňuje využívat je k výkonu dané hospodářské činnosti.¹⁹¹

Klíčovým rozhodnutím SDEU pro definici hospodářské jednotky a zachování její identity je rozhodnutí v případě pana *Spijkerse* z roku 1986.¹⁹² Pan Spijkers, asistent manažera holandské společnosti provozující jatka, byl spolu s jedním dalším zaměstnancem propouštěn ze svého zaměstnání v souvislosti s převodem provozu jatek na novou společnost. Nová společnost převzala budovu jatek a kanceláří, pozemky, vybrané zboží a téměř všechny zaměstnance, a pokračovala v provozu jatek, i když ne pro dosavadní zákazníky původního provozovatele jatek.¹⁹³ SDEU v tomto případě stanovil kritéria pro převod podniku zavedením pojmu hospodářské jednotky. SDEU uvedl, že rozhodujícím kritériem pro určení, zda došlo k převodu ve smyslu Směrnice je, zda si daný podnik zachoval svoji identitu.¹⁹⁴ K převodu ve smyslu Směrnice nepostačuje, že byl převeden majetek. Předmětem převodu musí být fungující hospodářská jednotka, což se projevuje mimo jiné tím, že nový zaměstnavatel pokračuje ve stejné nebo obdobné činnosti, přičemž každá transakce musí být posuzována ze všech hledisek. SDEU v této souvislosti vymezil 7 kritérií, jež mají být při tomto posuzování zohledněna. Při posouzení převodu ve smyslu Směrnice tak má být zohledněn zejména druh podniku nebo závodu, zda došlo k převodu hmotných statků jako budov a movitých věcí, hodnota nehmotných statků v den převodu, zda byla převzata většina zaměstnanců, zda byli převzati zákazníci, stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a případně doba, po kterou nebyly činnosti vykonávány.¹⁹⁵

¹⁸⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *Scattolon* ze dne 6.9.2011, C-108/10.

¹⁸⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Rask* ze dne 12.11.1992, C-209/91.

¹⁹⁰ Rozhodnutí SDEU ve věci *Collino* ze dne 14.9.2000, C-343/98.

¹⁹¹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Klarenberg* ze dne 12.2.2009, C-466/07.

¹⁹² Rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 18. března 1986, C-24/85.

¹⁹³ Tamtéž, bod 3.

¹⁹⁴ Tamtéž, bod 11.

¹⁹⁵ Tamtéž, bod 13.

SDEU při vymezení výše uvedených kritérií pro identifikaci hospodářské jednotky také zdůraznil, že kritéria musí být posuzována ve vzájemné souvislosti a ne izolovaně.¹⁹⁶ Rozhodnutí ve věci *Spijkers* tak jednoznačně stanovilo, že k aplikaci Směrnice nepostačuje pouze pokračování ve stejných nebo obdobných činnostech původního zaměstnavatele, ale kromě tohoto faktoru musí být zohledněny i další okolnosti nasvědčující převodu funkční hospodářské jednotky.

Nutno podotknout, že SDEU se v minulosti od požadavku hospodářské jednotky ve smyslu výše uvedených sedmi kritérií odklonil. Stalo se tak známým rozhodnutí v případě paní *Schmidt*, u které SDEU vyslovil názor, že k aplikaci Směrnice postačuje pouhá podobnost činností před a po jejich převodu a zaměstnání zaměstnance přejímajícím zaměstnavatelem.¹⁹⁷ Tento závěr byl kritizován¹⁹⁸ a SDEU se po pár letech opět vrátil k pojmu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu. Výkladem této podmínky přechodu práv a povinností se zabývají následující dva body této práce, přičemž je místy srovnáván i s Novelou zákoníku práce, která se měla za cíl přiblížit právě výkladu SDEU.

2.2.2. Zachování identity převáděné hospodářské jednotky

Na základě *Spijkers* kritérií vymezených výše by národní soudy měly při posouzení, zda daná transakce spadá do působnosti Směrnice, v první řadě zohlednit druh daného podniku nebo závodu. Od charakteru závodu se totiž bude podle SDEU odvíjet, jakou míru důležitosti lze přikládat dalším kritériím hodnocení dle rozhodnutí ve věci *Spijkers*. Např. ve věci *Süzen*, kde se jednalo o podnik poskytující úklidové služby, SDEU zdůraznil, že je nutné odvíjet aplikaci dalších kritérií právě od druhu činností, anebo případně i výrobních a provozních postupů.¹⁹⁹ Zatímco subjekty v některých oborech jsou schopné provozovat činnosti bez nutnosti významnějších hmotných nebo nehmotných statků, u jiných může být fungování těmito statky podmíněno.²⁰⁰ S ohledem na druh podniku tudíž nelze pokaždé požadovat pro aplikaci Směrnice převod majetku, protože již samotní zaměstnanci mohou v některých odvětvích vytvářet stabilní hospodářskou

¹⁹⁶ Rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 18. března 1986, C-24/85, bod 13.

¹⁹⁷ Rozhodnutí SDEU ve věci *Schmidt* ze dne 14. dubna 1994, C-392/92.

¹⁹⁸ HŮRKA, Petr a kol. Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, str. 59.

¹⁹⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Süzen* ze dne 11.3.1997, C-13/95, bod 18.

²⁰⁰ Tamtéž.

jednotku.²⁰¹ Toto bylo SDEU zdůrazňováno opakovaně. Např. v případě paní Valor SDEU potvrdil, že úklidová činnost je činností spočívající především na pracovní síle a skupina zaměstnanců vykonávající tuto úklidovou činnosti tak může tvořit při neexistenci dalších výrobních prostředků hospodářskou jednotku zachovávající si svou identitu.²⁰² V tomto směru lze opět zhodnotit, že Novela se snaží tento aspekt druhu podniku zohlednit v § 338 odst. 3 písm. e) zákoníku práce, kde rozlišuje podmínky přechodu u činností závislých na majetku a činností závislých na pracovní síle. I když toto lze hodnotit pozitivně, není takto formulovaná podmínka aplikace přechodu plně v souladu s kritériem druhu podniku.

Prvním problematickým aspektem je, že podmínka formulovaná v § 338 odst. 3 písm. e) zákoníku práce je rigidnější než kritéria SDEU. Tento problém byl zmíněn již dříve v bodě 2.1.2 této práce. Zde lze připomenout, že takto formulovaná podmínka neposkytuje pro české soudy žádný prostor pro individuální posouzení konkrétního případu. Jedná-li se o činnosti spadající do sektoru závislého na majetku, musí být majetek v každém případě převeden, jinak k přechodu nedojde, a to i kdyby v daném případě byly jiné faktory důležitější než samotný majetek (jak tomu bylo např. v již zmiňovaném případě ve věci *Grafe a Pohle* ze dne 27. 2. 2020²⁰³).

Druhým aspektem, kde není tato podmínka upravená v § 338 odst. 3 písm. e) zákoníku práce v plném souladu s výkladem SDEU, je aspekt převodu majetku u činností závislých na majetku. Dle tohoto ustanovení českého zákoníku práce musí být převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek pro výkon dané činnosti zásadní. Na rozdíl od toho u převodu majetku dle judikatury SDEU je významné i to, k převodu jaké části tohoto majetku došlo, tj. jestli byla převedena podstatná část tohoto majetku.²⁰⁴ Česká úprava toto výslovně nezohledňuje, když mluví o majetku pouze obecně. Z dikce zákona tak není jasné, jestli bude muset být převeden veškerý majetek potřebný k výkonu dané činnosti (je-li zásadní), anebo bude postačovat i převedení jeho podstatné části, jak se k tomu kloní judikatura SDEU. Tuto nejasnost bude muset vyřešit judikatura českých soudů.

²⁰¹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Süzen* ze dne 11.3.1997, C-13/95, bod 21.

²⁰² Rozhodnutí SDEU ve věci *CLECE* ze dne 20.1.2011, C-463/09.

²⁰³ Rozhodnutí SDEU ve věci *Grafe a Pohle* ze dne 27.2.2020, C-298/18.

²⁰⁴ Rozhodnutí SDEU ve věci *Süzen* ze dne 11.3.1997, C-13/95, bod 23.

Kritérium, zda došlo k převodu hmotných statků a movitých věcí, vyčleňuje SDEU pro posouzení aplikace přechodu práv a povinností dle Směrnice samostatně. Toto kritérium nicméně nelze chápat tak, že k převodu vlastnictví provozních prostředků musí dojít. Tuto argumentaci se snažila neúspěšně uplatnit společnost Sodexho v případě *Abler*.²⁰⁵ V tomto případě totiž provozovatel nemocnice, jako zadavatel veřejné zakázky, vlastnil potřebný inventář a prostory k poskytování stravovacích služeb a ty poskytoval vykonavateli veřejné zakázky pro poskytování stravovacích služeb. SDEU nicméně zastával názor, že okolnost, že provozní prostředky nenáležely původnímu dodavateli, ale zadavateli veřejné zakázky a pouze byly původnímu a novému dodavateli dány k dispozici, nemůže vést k vyloučení přechodu práv a povinností.²⁰⁶ Tento závěr potvrzuje judikatura SDEU opakovaně.²⁰⁷ V souladu s touto argumentací tak český zákonodárce v § 338 odst. 3 písm. e) Novely zohledňuje, že u činností závislých na majetku nemusí být převedeno vlastnické právo k tomuto majetku. Dle Novely postačuje i převedení práva užívat nebo požívat tento majetek, což je v souladu s evropským výkladem hospodářské jednotky.

Ustanovení § 338 odst. 3 Novely obsahuje ve svém písm. d) jako jednu z podmínek přechodu práv a povinností i to, že činnost není zamýšlena jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu. Tato podmínka není obsažena v 7 kritériích ve věci *Spijkers*, jak byly popsány výše. Přesto lze přisvědčit, že SDEU ve své rozhodovací praxi vyžadoval pro aplikaci přechodu dle Směrnice to, aby byla hospodářská jednotka stabilní, a to se má projevit mimo jiné tak, že její aktivita není limitována pouze na výkon jedné specifické zakázky. Příkladem tohoto požadavku je případ ve věci *Rygaard*.²⁰⁸ Pan Rygaard byl jako tesař zaměstnán u společnosti Svend Pedersen A/S, přičemž tato společnost byla pověřena stavbou kantýny.²⁰⁹ Tato společnost se v průběhu stavby rozhodla, že část prací (konkrétně stropy a truhlářské práce) vyhotoví jiná společnost (Stroe Moelle).²¹⁰ Za tímto účelem byla mezi objednatel a Stroe Moelle uzavřena smlouva o provedení těchto prací, přičemž nový dodavatel převzal i materiál na provedení těchto prací a 3 pracovníky dosud vykonávající tyto práce.²¹¹ SDEU v tomto případě

²⁰⁵ Rozhodnutí SDEU ve věci *Abler* ze dne 20.11.2003, C-340/01.

²⁰⁶ Rozhodnutí SDEU ve věci *Abler* ze dne 20.11.2003, C-340/01, bod 42.

²⁰⁷ Např. i rozhodnutí SDEU ve věci *Sigüenza* ze dne 7.12.2018, C-472/16.

²⁰⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *Rygaard* ze dne 19.9.1995, C-48/94.

²⁰⁹ Tamtéž, bod 5.

²¹⁰ Tamtéž, bod 6.

²¹¹ Tamtéž, bod 14.

nicméně uvedl, že převod dle Směrnice se musí týkat stabilní hospodářské jednotky, jejíž činnost se neomezuje na provedení jedné konkrétní zakázky na stavební práce.²¹² Jsou-li převáděny stavební práce za účelem dokončení této zakázky, přechod nenastane. Takové převedení stavebních činností by dle SDEU spadalo do působnosti Směrnice pouze pokud by byla převáděna aktiva umožňující stabilní výkon stavebních činností.²¹³ Převzetí jedné zakázky s cílem ji dokončit tyto podmínky nesplňuje. Z tohoto rozhodnutí tudíž lze abstrahovat, že převáděná hospodářská jednotka má být stabilní, což znamená, že nebude spočívat pouze v převzetí jedné zakázky, anebo úkolu. V tomto smyslu je tudíž ustanovení § 338 odst. 3 písm. d) Novely v souladu s výkladem SDEU co do požadavku, aby převáděná činnost nespočívala v jednorázovém úkolu.

Dále je důležité věnovat pozornost i poslednímu kritériu zohledňovanému SDEU, a to případné době, po kterou nebyly činnosti vykonávány. Překážku zachování hospodářské jednotky nemusí podle SDEU totiž představovat ani skutečnost, že mezi ukončením činností jedním provozovatelem a zahájením jiným uběhla určitá doba. Dle ne tak dávného rozhodnutí SDEU tato doba může být i celkem značná, a to i třeba 5 měsíců.²¹⁴ Skutkový stav tohoto případu ve věci *Sigüenza* spočíval v tom, že španělské město Valladolid provozovalo hudební školu prostřednictvím provozovatele *Músicos y Escuela*. Nicméně tento provozovatel byl nucen předčasně ukončit smlouvu na provoz hudební školy a činnost ukončit v dubnu 2013. Se zaměstnanci, včetně pana Sigüenzy, ukončil pracovní poměry z organizačních důvodů. Jiná společnost, *In-pulso Musical SC*, vyhrála výběrové řízení na nového provozovatele a začala provozovat hudební školu od září 2013 se svými zaměstnanci. Činnost hudební školy tak byla obnovena po 5 měsících, přičemž nový provozovatel dostal od města Valladolid ke své činnosti k dispozici stejné prostory, hudební nástroje a vybavení, dokonce převzal i žáky hudební školy. SDEU v tomto případě nejdřív zopakoval nutnost vzít při posouzení přechodu do úvahy všechny okolnosti ve své souvislosti a zdůraznil, že dočasné pozastavení činností nemůže vyloučit zachování identity hospodářské jednotky. Byť se jednalo o pozastavení činnosti na několik měsíců, SDEU toto neshledal jako překážku zachování identity hospodářské jednotky. Je nutné ale upozornit, že tato situace byla specifická charakterem činnosti, tj. jednalo se o hudební školu a významná část přerušování činnosti

²¹² Rozhodnutí SDEU ve věci *Rygaard* ze dne 19.9.1995, C-48/94, bod 20.

²¹³ Tamtéž, bod 21.

²¹⁴ Rozhodnutí SDEU ve věci *Sigüenza* ze dne 7.12.2018, C-472/16.

padla na období letních prázdnin, kdy by škola ani za normálních okolností nefungovala.²¹⁵

Když se pak podíváme na nově zavedená kumulativní kritéria přechodu práv a povinností podle zákoníku práce, zjistíme, že případná doba, po kterou činnosti nebyly vykonávány, není v národních podmínkách vůbec jako samostatné kritérium uvedena. Dle názoru autorky nelze tuto dobu ani výkladem podřadit pod žádnou z podmínek. Jelikož se jedná o taxativní výčet podmínek, je také velmi nepravděpodobné, že by soudy mohly toto kritérium při posuzování otázky identifikace přechodu zohlednit. I v této otázce tak lze konstatovat, že národní novelizovaná úprava neodpovídá judikatuře SDEU, když žádným způsobem nezohledňuje dobu, po kterou činnosti případně nebyly vykonávány, jako jeden z faktorů. Obdobně ani kritéria převzetí zákazníků a hodnoty nehmotných statků v den převodu, které plynou z judikatury SDEU, nejsou v úpravě Novelu zohledněny.

2.2.3. Aplikace právních důvodů

Jak již bylo několikrát zmíněno v části této práce týkající se národní úpravy přechodu práv a povinností, úpravě před Novelou byla vytýkána široká aplikace nad rámec úpravy evropské. Typicky se mluvilo o případech outsourcingu, insourcingu, anebo o změně dodavatele. Na tomto místě je ale nutno podotknout, že výklad SDEU v žádném případě obecně nevylučuje aplikaci přechodu práv a povinností na tyto typy transakcí.

Příkladem může být argumentace SDEU v případě *Vidal*.²¹⁶ Soud v odůvodnění svého rozhodnutí shrnuje, že ve své dřívější judikatuře shledal přechod práv a povinností jak v případech outsourcingu (kde jako příklad uvádí pověření jiné společnosti výkonem úklidových služeb, jež si daný zaměstnavatel původně zajišťoval sám), tak i v situacích změny dodavatele (jako příklad opět v oblasti úklidových služeb nabízí soud případ, kdy odběratel, který svěřil výkon úklidových služeb jedné společnosti, ukončí smlouvu s tímto dodavatelem a místo toho uzavře novou smlouvu na poskytování těchto služeb s dodavatelem novým).²¹⁷ SDEU následně potvrzuje, že je za splnění dalších podmínek možné aplikovat Směrnici také na posuzovanou situaci insourcingu, tj. na situaci, kdy se

²¹⁵ Rozhodnutí SDEU ve věci *Sigüenza* ze dne 7.12.2018, C-472/16.

²¹⁶ Rozhodnutí SDEU ve věci *Vidal SA* ze dne 10.12.1998, C-127/96, C-229/96 a C-74/97.

²¹⁷ Tamtéž, bod 24.

společnost rozhodne zajišťovat úklid svých prostor nebo jejích částí, sama, i když dříve pro ni úklid těchto prostor vykonávala externí společnost na základě smluvního závazku.²¹⁸ Na toto posouzení nemá vliv ani to, pokud je převáděná činnost (např. zde úklid) pouze doplňkovou činností, která nemusí nutně souviset s jeho hlavním podnikáním.²¹⁹ SDEU dokonce potvrdil, že k přechodu práv a povinností může dojít i v strukturálně ještě komplikovanějších případech, kdy dojde ke změně dodavatele, přičemž původní dodavatel k poskytování služby využíval služeb subdodavatele. K tomuto došlo v případě společnosti *Temco*.²²⁰ Společnost *Temco* uzavřela se společností Volkswagen smlouvu na poskytování úklidových služeb, přičemž smluvním dodavatelem úklidových služeb byla předtím společnost BMW. Společnost BMW k zajištění úklidu využívala jako subdodavatele společnost GMC. SDEU potvrdil, že k přechodu zaměstnanců může dojít i za těchto okolností. Nebrání tomu skutečnost, že společnost GMC jako subdodavatel nebyla v přímém smluvním vztahu s odběratelem Volkswagen a ani s novým dodavatelem *Temco*. Pro aplikaci přechodu práv a povinností postačuje, že existuje síť smluvních vztahů nepřímých.²²¹

Možnost aplikovat přechod práv a povinností i na outsourcing, insourcing a změnu dodavatele, a to dokonce i za využití subdodavatele, jak potvrzuje případ *Temco*, tak judikatura SDEU jednoznačně umožňuje. Podmínkou aplikace je ale zachování identity hospodářské jednotky, přičemž česká úprava před Novelou kromě přechodu činností, nebo části činností, příp. alespoň části úkolů, žádnou další podmínku přechodu u těchto typů transakcí nekladla. Lze tak hodnotit pozitivně, že se Novela snaží tento nedostatek odstranit zavedením kritérií aplikace právní úpravy přechodu práv a povinností, byť jak bylo zmíněno, zavedená kritéria nejsou v plném souladu s podmínkami stanovenými SDEU.

2.3. Zhodnocení aplikace legislativy a návrhy de lege ferenda

Shodně s odbornou veřejností lze konstatovat, že právní úprava v ustanoveních § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce ve znění před Novelou byla příliš široká a zákonodárce až do přijetí Novely nevyužil možnosti omezení přechodu práv a povinností poskytované

²¹⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *Vidal SA* ze dne 10.12.1998, C-127/96, C-229/96 a C-74/97, bod 25.

²¹⁹ Tamtéž, bod 33.

²²⁰ Rozhodnutí SDEU ve věci *Temco* ze dne 24.1.2002, C-51/00.

²²¹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Temco* ze dne 24.1.2002, C-51/00.

Směrnici. Z toho důvodu tak bylo pod přechod práv a povinností nezbytné podřadit i případy, kdy to způsobovalo značné problémy pro zúčastněných. Typickým příkladem je většina případů insourcingu, outsourcingu, a hlavně změny dodavatele. Lze proto ocenit i již citované rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 2017, ve kterém výklad dospěl značného posunu oproti dřívější judikatuře. Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí totiž rozhodl, že pouhý přechod činností sám o sobě není dostačujícím předpokladem pro přechod práv a povinností.²²² Nejvyšší soud v této souvislosti odkázal na výklad SDEU k pojmu hospodářské jednotky. Již zde bylo možné spatřovat posun českého právního prostředí, byť nebylo jasné, zda se nejedná pouze o exces soudu. Rovněž je v tomto ohledu velmi pozitivní přijatá Novela, která zavedla dodatečné kumulativní podmínky přechodu práv a povinností také s cílem reflektovat judikaturu SDEU, i když bez výslovného převzetí pojmu hospodářské jednotky jako takového. Novela tak nevyklučuje, že přechod může nastat i při insourcingu, outsourcingu, anebo při změně dodavatele, ale doplňuje podmínky, kdy se tak může stát, čímž alespoň právní úpravu zpřesňuje a vymezuje určitý rámec její aplikace.

Celkově lze ale přes výše uvedený pozitivní vývoj konstatovat, že zatímco výklad SDEU klade velký důraz na individuální posouzení každého případu ve světle *Spijkers* kritérií jako vodítek tohoto posouzení, česká legislativa se ubrala cestou kritérií kumulativních se značně menším prostorem pro individuální posouzení každého případu. Část *Spijkers* kritérií přitom nebyla převzata Novelou vůbec, jako např. doba přerušení výkonu činnosti, anebo převzetí zákazníků. Na straně SDEU lze spíše pozorovat upřednostňování realizace přechodu,²²³ zatímco nově zavedená kumulativní kritéria v České republice mohou vést ke značnému omezení případů přechodu práv a povinností. Autorka se plně neztotožňuje ani s názorem některých autorů, že dosavadní právní úprava přinášela nejistotu pro zaměstnavatele, kdy bylo velice obtížné určit, zda se má na konkrétní transakci aplikovat přechod práv a povinností, přičemž novela přispěla ke srozumitelnosti a lepší orientaci aktérů v dané problematice.²²⁴ Určitě je nutné konstatovat, že dřívější úprava měla nedostatky a bylo nutné ji novelizovat. Nicméně s ohledem na to, že dřívější rozsah přechodu práv a povinností zahrnoval veškeré činnosti,

²²² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017.

²²³ SOCHOROVÁ, Petra a Ema DRŠTIČKOVÁ. EU Legal News 1/2019: Přechod práv a povinností zaměstnanců ve světle rozhodnutí SDEU. *News HH*, 2019, č. 1.

²²⁴ Např. JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 75.

anebo úkoly bez nutnosti splnit další podmínky, bylo naopak poměrně jednoduché určit, zda k přechodu došlo, jelikož k přechodu docházelo, byť ne v souladu se záměrem Směrnice, ve všech případech převodu činností nebo jejich částí, anebo úkolů nebo jejich částí.

Naopak může v současnosti dle názoru autorky docházet k nejasnostem ve výkladu dodatečných podmínek stanovených Novelou. Jelikož Novela vytvořila vlastní kombinaci podmínek přechodu, které mají inspiraci částečně v institutu hospodářské jednotky, částečně v národní úpravě bývalého členského státu EU, jejich výklad bude muset být nutně doplněn judikaturou národních soudů, a to např. v již identifikovaných nejasných bodech. Pro zjednodušení identifikace případů přechodu práv a povinností zřejmě nebude možné aplikovat ani princip eurokonformního výkladu. Princip eurokonformního výkladu, anebo i nepřímého účinku, ukládá soudům uplatňovat a vykládat právní předpisy přijaté za účelem provedení směrnice v souladu s touto směrnicí, a to v rozsahu, v němž jim vnitrostátní právo poskytuje určitý prostor pro uvážení.²²⁵ Jak zdůrazňuje ve své judikatuře např. Nejvyšší správní soud, pro použití eurokonformního výkladu musí být ale vnitrostátní předpis takového výkladu schopen, nepřímý účinek nemůže nikdy působit *contra legem*.²²⁶ Vnitrostátní předpis musí být nejednoznačný a současně alespoň jeden z možných výkladů odpovídat účelu a cíli směrnice.²²⁷ V této souvislosti lze ale konstatovat, že podmínky aplikace přechodu práv a povinností jsou po Novele nastaveny tak specificky (s ohledem na kombinaci inspiračních zdrojů), že jej někteří autoři označují jako „*národní specifický přístup k identifikaci přechodu hospodářské jednotky*“²²⁸, a v tomto duchu je dle jejich názoru proto nutné přistupovat i k jeho výkladu a aplikaci. Dle JUDr. Jouzové proto bude postačující držet se znění zákoníku práce a posuzovat tam uvedené kumulativní podmínky, čímž bude nepřímý účinek zachován a už dále není nutné se výkladu Směrnice přidržovat.²²⁹ S ohledem na výše uvedené proto zřejmě národní soudy nebudou přihlížet při výkladu nově zavedených podmínek aplikace přechodu práv a povinností ke Směrnici

²²⁵ BOBEK, Michal, Petr BŘÍZA a Jan KOMÁREK. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. V Praze: C. H. Beck, 2011. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-377-6, s. 162.

²²⁶ Rozhodnutí NSS ze dne 15. června 2016, sp. zn. 9 Azs 95/2016.

²²⁷ Tamtéž.

²²⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 1387.

²²⁹ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 47.

a k jejímu výkladu ze strany SDEU, anebo jen ve velmi omezené míře, byť je tato judikatura bohatá a i zákonodárce deklaroval, že cílem Novely je tuto judikaturu zohlednit. Nelze proto bez výhrad souhlasit se závěrem, že nová úprava orientaci v právní úpravě přechodu práv a povinností zjednodušila a učinila úpravu více srozumitelnou.

Také je nutné zdůraznit, že Novela v souvislosti s dodavatelskými situacemi neřeší všechny problémy. Důsledkem Novely bude zejména zúžení okruhu situací, na které se úprava přechodu práv a povinností vztahuje. Nemění ale žádné další související aspekty této úpravy. Problémem totiž nebyl pouze široký dopad předchozí právní úpravy, ale také např. již zmiňovaná absence vzájemných informačních povinností mezi původním a novým dodavatelem. Novela ani judikatura zatím totiž neřeší, jak zajistit, aby měl přejímající zaměstnavatel k dispozici všechny informace potřebné ke splnění informačních a projednací povinností dle § 339 zákoníku práce. Nesplnění projednací povinností může být přitom inspekcí práce sankcionováno pokutou ve výši do 200.000 Kč.²³⁰ Přejímajícímu dodavateli jsou tak stanoveny povinnosti, ale nejsou zabezpečeny předpoklady pro jejich splnění. Novela na tento problém žádným způsobem nereaguje.

Potenciální řešení výše uvedeného informačního problému jsou dvě. Prvním je řešení v rovině smluvní, tj. klient-odběratel by z vlastní iniciativy v servisní smlouvě s původním dodavatelem ujednal odpovídající informační povinnosti vůči případnému následnému dodavateli pro případ přechodu práv a povinností.²³¹ Plynulý přechod mezi dodavateli je koneckonců i v zájmu tohoto subjektu. Zřejmým nedostatkem tohoto řešení je spoléhání na poměrně značnou uvědomělost smluvní strany a znalost zkoumané problematiky. Za situace, kdy si řada osob dle zkušeností autorky není vědoma ani existence samotného institutu přechodu práv a povinností, by ponechání řešení na smluvní úpravě v současnosti zřejmě nevedlo k optimálnímu výsledku. Druhým řešením je stanovit tuto povinnost přímo v zákoně, přičemž s ohledem na nedostatek povědomí o problematice přechodu práv a povinností mezi veřejností se tato možnost jeví jako vhodnější. Je přitom vhodné doplnit, že i samotná Směrnice tento informační problém bere na vědomí a tuto zákonnou úpravu výslovně umožňuje. V jejím čl. 3 odst. 2 totiž povoluje, aby členské státy přijaly vhodná opatření k zajištění, že převodce oznámí

²³⁰ § 10 a § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

²³¹ HŮRKA, Petr a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, str. 33.

nabyvateli všechna práva a povinnosti, které na něj budou převedeny, pokud tato práva a povinnosti jsou nebo by měly být převodci známy v okamžiku převodu. Nic tak nebrání zakotvit informační povinnost přímo v zákoníku práce. I po Novele tak budou muset účastníci dodavatelských vztahů část problematiky upravit smluvně v zájmu své jistoty, jakož i jistoty dotčených zaměstnanců. Příkladem takového smluvního ujednání může být i dohoda objednatele a nového dodavatele o tom, že výkonem předmětných činností budou pověřeni ti zaměstnanci nového dodavatele, kteří tyto činnosti nevykonávali u zaměstnavatele původního. Obdobná ujednání mají v praxi za cíl zajistit, že je-li důvodem pro změnu dodavatele nespokojenost objednatele s konkrétními zaměstnanci, bude změna dodavatele skutečně i po přechodu práv a povinností vést k faktické obměně osob zajišťujících dané činnosti.²³² Nelze samozřejmě opomenout skutečnost, že přistoupí-li nový dodavatel na obdobné smluvní ujednání, může mu to způsobit nemalé potíže s nadbytečností zaměstnanců a nepřípustností podání výpovědi v souvislosti s přechodem, jak již bylo výše zmíněno. Na druhou stranu v případech činností závislých na pracovní síle by problém nadbytečnosti zaměstnanců vzniknout nemusel, a to za situace, kdy nový dodavatel nepřevzme podstatnou část zaměstnanců, protože činnosti plánuje vykonávat svými zaměstnanci. Po Novele je tento postup možný a k přechodu práv a povinností za těchto okolností nedojde. Nový dodavatel tak může vyloučit aplikaci přechodu, a tím bez problémů naplnit svůj smluvní závazek vůči objednateli o zajištění činností jinými zaměstnanci.

Dalším zkoumaným aspektem úpravy přechodu práv a povinností v této části byla otázka identifikace převáděných zaměstnanců. Dříve účinná národní úprava ani judikatura neposkytovala v této otázce dostatečná vodítka. S odkazem na případ *Botze a další* byl vyhodnocen přístup požadavku tzv. úplného přidělení vyhodnocen jako příliš restriktivní, zatímco přístup některých českých autorů o převedení odpovídající části úvazku bez ohledu na její velikost jako pro praxi neudržitelný. Za této situace lze proto ocenit znění Novely, jež pro přechod práv a povinností zavádí podmínku výhradního nebo převážného vykonávání činnosti skupinou zaměstnanců.²³³ Tento aspekt výhradního nebo převážného výkonu činností by tak mohl být dalším výkladem aplikován i na následnou identifikaci přechodem dotčených zaměstnanců. Tento přístup by se jevil jako střední

²³² JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 7.

²³³ § 338 odst. 3 písm. c) zákoníku práce.

cesta mezi restriktivním úplným přidělením podle případu *Botze a další*, ale na druhou stranu ani netříví pracovní poměr na části, resp. jednotlivé úvazky. Lze proto zhodnotit, že znění Novely je v tomto aspektu vhodné. Jednak se posílí právní jistota, ale současně není znění zákona příliš kazuistické a zbývá prostor pro soudní výklad. Jak již bylo řečeno, bude nutné judikaturní vyjasnění termínu převážného vykonávání práce a potvrzení souvztažnosti této podmínky i na identifikaci zaměstnanců, nicméně takto formulovaná legislativa má předpoklady pro vhodné a fungující řešení otázky převáděné skupiny zaměstnanců. Návrh Novely lze v tomto aspektu hodnotit jako pozitivní.

Výklad Směrnice ze strany SDEU připouští, že organizované seskupení osob, které jsou konkrétně a trvale přirazeny ke společnému úkolu, může při neexistenci dalších výrobních faktorů představovat hospodářskou jednotku.²³⁴ Novela se toto snaží reflektovat jak zavedením podmínky existence skupiny zaměstnanců v písm. c) ust. § 338 odst. 3, tak i podmínkou písm. e) tohoto ustanovení. Novela však tímto převzala i úskalí této podmínky přechodu, jak již byly diskutovány, a to zejména problém rozlišení činností závislých na výrobních prostředcích od činností závislých na pracovní síle, a také problém definice kruhem. Mimo to však Novela vytváří v této souvislosti ještě dodatečný problém tím, že podmínky přechodu stanovuje jako kumulativní. Místo toho výklad SDEU k podmínkám nepřístupuje zdaleka tak rigidně, ale zdůrazňuje, že i když mají být zohledněny všechny faktory dané transakce, je každá z těchto podmínek pouze jedním z faktorů v celkovém posouzení a nelze je tedy posuzovat samostatně a mohou mít v jednotlivých transakcích rozdílnou váhu.²³⁵

Nad rámec výše uvedených problémů Novela přináší i několik nejasností, které bude nutné objasnit výkladem národních soudů. Jako příklad lze uvést opět podmínku § 338 odst. 3 písm. e) zákoníku práce, konkrétně vymezení podstatné části zaměstnanců. Budou-li národní soudy přihlížet k judikatuře SDEU, je možné, že bude převzat i výklad této podstatné části zaměstnanců ve smyslu nejen počtu zaměstnanců, ale i jejich kvalifikace. Jelikož ale bylo zohlednění evropského výkladu Směrnice českými soudy dosud jen výjimkou, nelze předjímat, jak bude k této otázce přistoupeno.

Také z dosud uvedeného plyne, že i když bylo úmyslem zákonodárce Novelou zohlednit výklad přechodu práv a povinností ze strany SDEU, nebylo dosaženo úplné

²³⁴ Viz např. rozhodnutí SDEU ve věci Vidal SA ze dne 10.12.1998, C-127/96, C-229/96 a C-74/97, bod 27.

²³⁵ SDEU ve věci Vidal SA ze dne 10.12.1998, C-127/96, C-229/96 a C-74/97, bod 27.

shody, a proto se při praktické aplikaci této novelizované právní úpravy mohou objevit nepředvídané problémy. Aspektem, kde není účinná úprava v plném souladu s výkladem SDEU, je například otázka převodu majetku u činností závislých na majetku. Dle § 338 odst. 3 písm. e) zákoníku práce musí být převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek pro výkon dané činnosti zásadní. Na rozdíl od toho u převodu majetku dle judikatury SDEU je významné i to, zda došlo k převodu podstatné části majetku.²³⁶ Česká úprava toto výslovně nezohledňuje, když mluví o majetku celkově. Z dikce zákona tak není jasné, jestli bude muset být převeden veškerý majetek potřebný k výkonu dané činnosti (je-li zásadní), anebo bude postačovat i převedení jeho podstatné části, jak se k tomu kloní judikatura SDEU. Tuto nejasnost bude muset vyřešit judikatura českých soudů.

Z pohledu ochrany zaměstnanců je navíc negativním aspektem novelizované úpravy možnost přejímajícího zaměstnavatele fakticky vyloučit aplikaci přechodu práv a povinností u činností závislých na zaměstnancích tím, že jednoduše nepřevezme podstatnou část zaměstnanců. Tím nebude u těchto typů činností naplněna jedna z kumulativních podmínek § 338 odst. 3 zákoníku práce, a tudíž práva a povinnosti zaměstnanců přecházet nebudou. S tím se pojí také jiný typ situace, a sice když přejímající zaměstnavatel i má zájem převzít zaměstnance, které dosavadní zaměstnavatel používal k výkonu činnosti, která v podstatné míře závisí na zaměstnancích, ale část těchto zaměstnanců si nebude přát k zaměstnavateli přejít a využije své zákonné právo podat výpověď z pracovního poměru podle § 51a odst. 1 zákoníku práce. Pokud pak počet zaměstnanců, kteří výpověď nepodají a měli by tedy přejít k přejímajícímu zaměstnavateli, bude nižší, může mít tato skutečnost vliv na aplikaci ustanovení o přechodu práv a povinností? Budou tito zaměstnanci nuceni zůstat u původního zaměstnavatele, protože jejich počet nedosahuje podstatnou část celkového počtu zaměstnanců? Připustíme-li tuto možnost, tak by mohl aplikaci ustanovení o přechodu práv a povinností zvrátit nejen přejímající zaměstnavatel tím, že u těchto činností zaměstnance odmítne převzít, ale i část samotných zaměstnanců svým rozhodnutím podat výpověď a zůstat u původního zaměstnavatele.

Někteří autoři jsou v hodnocení nové právní úpravy ještě kritičtější. Třeba JUDr. Řičánek zdůrazňuje, že Novela zavedla podmínky přechodu práv a povinností,

²³⁶ Rozhodnutí SDEU ve věci Süzen ze dne 11.3.1997, C-13/95, bod 23.

kteře evropská úprava vůbec nezná a jejichž důsledkem může být výrazné omezení ochrany zaměstnanců.²³⁷ Autor svůj názor dále nespecifikuje, nicméně jedním z důvodů může být zřejmě i výše uvedené. Obdobně kriticky se k Novele staví i doc. Morávek, dle kterého jsou podmínky aplikace přechodu práv a povinností nyní stanoveny tak přísně, že právní úprava bude de facto neuplatnitelná, a to s výjimkou případů, kdy na její aplikaci budou mít zúčastněné strany přímý zájem.²³⁸ Autorka se s tímto závěrem neztotožňuje v obecné rovině, ale určitě co do otázky převodu činností závislých na pracovní síle.

Lze doufat, že zákonodárce domyslel důsledky právní úpravy lépe než při transpozici Směrnice v roce 2001, kdy přímým úmyslem zákonodárce zřejmě nebylo zavést tak širokou aplikaci ustanovení o přechodu práv a povinností. Pravděpodobnějším vysvětlením je spíše domněnka, že zákonodárce v té době naplno nepředvídal a správně neodhadl rozsah dopadu této úpravy, a proto teď Novelou usiluje o jeho zúžení. Tento předpoklad lze podpořit také některými dalšími nedomyšlenými aspekty implementace úpravy přechodu práv a povinností, resp. jejich absencí. V praxi se například ukazuje, že zákonodárce vůbec nezohlednil přechod práv a povinností ve vztahu k zaměstnaneckým kartám jako duálním oprávněním k pobytu a výkonu práce cizinců ze třetích zemí na území České republiky, což v praxi vede ke značné nejistotě zaměstnavatelů, ale především držitelů zaměstnaneckých karet. Autorka se totiž v praxi opakovaně setkala se situací, kdy jsou mezi převáděnými zaměstnanci také cizinci, kteří jsou v České republice zaměstnáni na základě zaměstnanecké karty.²³⁹ Zaměstnanecká karta opravňuje cizince k výkonu zaměstnání pouze na pracovní pozici, na kterou byla vydána.²⁴⁰ Ze zákona o pobytu cizinců²⁴¹ pak plyne povinnost cizince, aby ohlásil změnu zaměstnavatele, a to na předepsaném tiskopisu Ministerstva vnitra nejméně 30 dnů před účinností změny, což je paradoxně stejná lhůta, jako ta, ve které musí zaměstnavatelé informovat zaměstnance o převodu, resp. jej projednat s odborovými organizacemi. K tiskopisu se požaduje přiložit celou řadu příloh a uvést údaje, které ale v případě přechodu práv a povinností

²³⁷ ŘIČÁNEK, Matěj. Co přináší velká novela zákoníku práce? *Bulletin advokacie*, 2020, č. 7 - 8, s. 17.

²³⁸ MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne) povedlo. *Právní rozhledy*, 2020, č. 13 - 14, s. 488.

²³⁹ § 89 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

²⁴⁰ § 42g odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

²⁴¹ § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

fakticky nebudou k dispozici, např. nová pracovní smlouva, číslo pracovního místa v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnaneckých karet atd. Mimo to ale zákon stanovuje i dodatečné podmínky, včetně toho, že změnit zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty oprávněn nejdříve šest měsíců od právní moci rozhodnutí o jejím vydání.²⁴² Na základě takto podaného oznámení pak Ministerstvo vnitra cizinci a budoucímu zaměstnavateli sdělí, zda cizince může zaměstnávat, a to do 30 dnů ode dne podání oznámení.²⁴³ Do doby, než budoucí zaměstnavatel obdrží takové sdělení, by neměl cizince zaměstnávat. Zaměstnání cizince bez příslušného kladného sdělení Ministerstva vnitra může zakládat přestupek umožnění nelegální práce, tj. práce cizince v rozporu se zaměstnaneckou kartou, a být sankcionováno až do výše 10 mil. Kč.²⁴⁴ Obzvláště problematickým se jeví také to, že při podání tiskopisu bez požadovaných příloh a informací je v zákoně výslovně uvedeno, že se na tiskopis hledí, jako by nebyl podán a Ministerstvo vnitra není povinno na něj reagovat.²⁴⁵

Z praktického hlediska je tedy situace taková, že požadovaný tiskopis a dodatečné podmínky pro změnu zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty vůbec neodpovídají smyslu a účelu přechodu práv a povinností, tj. automatickému přechodu zaměstnanců mezi zaměstnavateli. Materiálně se o změnu zaměstnavatele, jak je chápána těmito předpisy, z pohledu zákoníku práce vůbec nejedná²⁴⁶, a neměla by se proto na situace přechodu práv a povinností vůbec aplikovat. Je zřejmé, že úprava přechodu práv a povinností podle § 338 a násl. zákoníku práce a ve zmiňovaných veřejnoprávních předpisech na sebe nenavazují. To se pak následně vztahuje i na navazující tiskopisy a postupy příslušných státních orgánů a formální výklad příslušné veřejnoprávní úpravy by tak byl v jednoznačném rozporu s úpravou přechodu práv a povinností v zákoníku práce. Praktická zkušenost autorky ukazuje, že nelze vysledovat sjednocenou praxi příslušných správních orgánů v této věci. Je však nicméně nutno podotknout, že správní orgány jsou si tohoto problému vědomy. Tyto veřejnoprávní předpisy striktně neaplikují, ale vycházejí držitelům zaměstnaneckých karet v těchto případech vstříc,

²⁴² § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

²⁴³ § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

²⁴⁴ § 140 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

²⁴⁵ § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

²⁴⁶ Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.11.2010, sp. zn. 21 Cdo 2226/2009.

např. nevyžadují zachování 30denní oznamovací lhůty přede dnem přechodu, dokládání všech tiskopisem vyžadovaných dokumentů, anebo vyzývají k doplnění dokumentů i přes absenci zákonné povinnosti na nesprávně podaný tiskopis reagovat.

Nelze nicméně spoléhat na neformální výklad správních orgánů. Nesoulad uvedené veřejnoprávní úpravy (v zákoně o pobytu cizinců na území České republiky a zákoně o zaměstnanosti) s cílem úpravy v zákoníku práce by měl být zákonodárcem odstraněn. Současná situace totiž vede ke značné nejistotě a ukazuje, že při implementaci přechodu práv a povinností nebyly zohledněny všechny okolnosti. Výše nastíněný problém navíc neřeší ani Novela. Nabízí se úplně vyloučit aplikaci výše uvedené veřejnoprávní úpravy na situace přechodu práv a povinností. Úprava by mohla pro tyto případy držitelů zaměstnaneckých karet např. stanovit, že změnu zaměstnavatele může držitel oznámit do určitého data po účinnosti přechodu, a to na základě společného prohlášení původního a přejímajícího zaměstnavatele o přechodu. Prohlášení by obsahovalo informace o datu přechodu, okolnostech a podmínkách zaměstnance u přejímajícího zaměstnavatele.

3. Nástroje ochrany zaměstnanců

Předchozí část této práce se věnovala identifikaci přechodu práv a povinností a aplikaci právních důvodů přechodu jako takového. Mimo vhodné vymezení toho, kdy dochází k přechodu práv a povinností, je však nutné pro případ tak výrazného zásahu do pracovního poměru, jako je změna jeho subjektu, stanovit i další nástroje ochrany převádějících zaměstnanců, a to i s případným zohledněním jiných souvisejících oprávněných zájmů. Analýza nástrojů sloužících k tomuto účelu je předmětem této části práce.

3.1. Informační a projednací povinnost zaměstnavatelů

Základním prvkem ochrany zaměstnanců je zákonná povinnost informovat v dostatečném předstihu, čímž se rozumí nejpozději 30 dní před nabytím účinnosti přechodu, odborovou organizaci a radu zaměstnanců o plánovaném přechodu.²⁴⁷ Kromě informační povinnosti zákon ukládá také povinnost projednat určité aspekty daného přechodu s odborovou organizací a radou zaměstnanců, a to konkrétně stanovené nebo navrhované datum převodu, důvody, právní, ekonomické a sociální důsledky pro zaměstnance (např. že zaměstnancům zůstanou práva a povinnosti v nezměněné podobě, anebo naopak jakým způsobem a v jakém rozsahu je zaměstnavatel pozmění formou mzdových výměrů, anebo vnitřních předpisů) a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům (např. že budou informováni o změně názvu zaměstnavatele, příp. jiných skutečnostech)^{248, 249} Rozdíl mezi pouhým informováním a projednáním spočívá v tom, že u projednání dochází k vyjadřování stanovisek stran a k aktivnímu zapojení s cílem nalézt shodu, byť zaměstnavatel pak výsledek této výměny názorů nemusí při svém rozhodnutí nutně zohlednit.²⁵⁰ Forma projednání není zákonem určena, takže zaměstnavatel si může zvolit vhodný způsob, například osobní jednání, výměnu písemných stanovisek a informací, komunikaci e-mailem atp.²⁵¹ Pokud navíc u dosavadního zaměstnavatele i u přejímajícího zaměstnavatele působí více zástupců

²⁴⁷ § 339 odst. 1 zákoníku práce.

²⁴⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Sondy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3, str. 525.

²⁴⁹ § 339 odst. 1 zákoníku práce.

²⁵⁰ § 278 odst. 3 zákoníku práce.

²⁵¹ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 153.

zaměstnanců, plní přejímající zaměstnavatel povinnosti vůči všem, ledaže se zástupci a zaměstnavatel dohodnou jinak.²⁵² I s ohledem na toto ustanovení proto někteří autoři zdůrazňují, že přejímající zaměstnavatel musí projednat přechod se zástupci zaměstnanců působícími u dosavadního zaměstnavatele, ale také se všemi zástupci působícími u něj.²⁵³

V případě, že odborová organizace ani rada zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí, postačuje splnit informační povinnost vůči jednotlivým dotčeným zaměstnancům, povinnost projednat přechod zde odpadá.²⁵⁴ Tato informační a projednací povinnost se vztahuje jak na dosavadního, tak na přejímajícího zaměstnavatele.

Avšak lze konstatovat, že porušení projednací a informační povinnosti není dostatečně přísně sankcionováno. Nesplnění informační či projednací povinnosti nemá za následek neplatnost právní skutečnosti, která má založit přechod práv a povinností.²⁵⁵ Za porušení popsaných povinností vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců může inspekce práce podle příslušných ustanovení zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, uložit pokutu do maximální výše 200 000 Kč.²⁵⁶ Co se týče porušení informační povinnosti vůči jednotlivým zaměstnancům, nestanovují zákony žádnou sankci. Jedinou obranou těchto individuálních zaměstnanců je domáhat se případné náhrady způsobené škody. Možnost tohoto postupu potvrdil Nejvyšší soud ČR v roce 2013.²⁵⁷ V posuzovaném případě se jednalo o přechod práv a povinností na základě zvláštního zákona, konkrétně dnes již zrušeného právního předpisu č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání (dále jen „ZKV“). Se zaměstnancem byl v tomto případě neplatně okamžitě zrušen pracovní poměr. Zaměstnanec však trval na dalším zaměstnávání, ale přesto mu nebyla přidělována práce. Původní zaměstnavatel následně jako úpadce uzavřel s nabyvatelem smlouvu o zpeněžení podniku dlužníka jedinou smlouvou podle § 27a ZKV, kterou přešly na nabyvatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů s výjimkou nároků vzniklých do účinnosti smlouvy. Za této situace se pak zaměstnanec domáhal náhrady mzdy. Nejvyšší soud v této skutkové situaci dovodil, že zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy vůči úpadci, ani vůči nabyvateli. Nejvyšší soud však

²⁵² § 281 odst. 5 zákoníku práce.

²⁵³ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 157.

²⁵⁴ § 339 odst. 2 zákoníku práce.

²⁵⁵ § 19 odst. 2 zákoníku práce.

²⁵⁶ § 10 a § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

²⁵⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012, obdobně pak také např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 1367/2015.

následně uvedl, že zaměstnanec by mohl mít nárok na požadovanou náhradu z jiného právního důvodu, a to z konkrétně již zmiňovaného porušení informační povinnosti. Nejvyšší soud potvrdil, že původní a nový zaměstnavatel společně odpovídají zaměstnancům za škodu, která vznikla v důsledku porušení této informační povinnosti, přičemž plněním jednoho z nich zaniká v rozsahu takového plnění povinnost druhého. Jiným rozhodnutím Nejvyššího soudu bylo potvrzeno také to, že náhradu případné újmy vzniklé v důsledku porušení projednací nebo informační povinnosti v souvislosti s přechodem může uplatnit i odborová organizace, byť Nejvyšší soud vyslovil určité pochybnosti o možnosti vzniku takové újmy a o jejím vyčíslení.²⁵⁸

V souvislosti s tímto nedostatkem možnosti efektivně sankcionovat zaměstnavatele za nesplnění informační povinnosti lze ale konstatovat pozitivní novinku zavedenou Novelou. Ta nově prostřednictvím § 51a zákoníku práce modifikuje možnosti podání výpovědi zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností. Nově jsou možnosti zaměstnance k podání této výpovědi odvislé na skutečnosti, zda zaměstnavatelé řádně a včas splnili své informační povinnosti, jak je podrobně vysvětleno dále v bodě 3.6.1 této práce. Co to prakticky znamená je, že i sám zaměstnavatel má zájem na tom, aby byla informační povinnost řádně splněna, protože jinak bude mít zaměstnanec možnost podat výpověď z pracovního poměru podle § 51a odst. 2 v dodatečně lhůtě po účinnosti přechodu, a navíc se zkrácenou 15denní výpovědní dobou, což by mohlo mít pro zaměstnavatele negativní dopad. Tuto změnu lze tudíž hodnotit pozitivně, jelikož podporuje plnění informační povinnosti vůči dotčeným zaměstnancům. Také se touto změnou odstraňuje problém dřívější úpravy, kdy mohli zaměstnavatelé de facto zabránit tomu, aby mohl zaměstnanec projevit vůli nepřejít k novému zaměstnavateli tím, že jednoduše informační povinnost nesplnili. Zaměstnanec mohl dle znění zákoníku práce před Novelou podat výpověď v souvislosti s převodem pouze před účinností převodu.²⁵⁹ Promeškal-li tuto lhůtu, musel nejen proti své vůli k přejímajícímu zaměstnavateli přejít, ale neměl ani možnost rychlejšího ukončení pracovního poměru u tohoto nového zaměstnavatele. Novelu lze v tomto ohledu proto hodnotit pozitivně, když tento problém řeší navázáním informační a projednací povinnosti na možnost zaměstnance jednostranně skončit svůj pracovní poměr.

²⁵⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 4952/2014.

²⁵⁹ § 51a zákoníku práce ve znění účinném do 29.7.2020.

3.2. Uzavírání nových pracovních smluv

V případech, kdy je možné nastalou situaci podřadit pod definici přechodu práv a povinností ve smyslu § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce, dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů automaticky *ex lege*, a to bez ohledu na vůli dotčených stran.²⁶⁰ Z tohoto důvodu proto nejenže není nutné rozvázat pracovní poměr zaměstnance u převádějícího zaměstnavatele a uzavírat novou pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem, ale podle dřívější judikatury Nejvyššího soudu takové jednání ani není způsobilé vyloučit právní následky přechodu práv a povinností. Jak uvedl Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí z roku 2010, takové jednání, „*které ve své podstatě znamená (zákonem nevyžadovaný) projev souhlasu zaměstnance s novým stavem... nemůže vyloučit právní následky skutkového děje, s nímž zákon spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.*“²⁶¹ V posuzovaném případě řešil Nejvyšší soud právní otázku, zda má zaměstnankyně nárok na odstupné v případě, kdy fakticky došlo ke zrušení její pracovní pozice v důsledku smluvního převodu agendy zpracování mezd na nového zaměstnavatele, přičemž s původním zaměstnavatelem byl pracovní poměr rozvázán a místo toho uzavřena nová pracovní smlouva s přejímajícím zaměstnavatelem. S ohledem na výše uvedený argument o automatickém přechodu práv a povinností, a současně o nemožnosti vyloučit tento přechod jednáním zúčastněných osob, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že nárok na odstupné nevznikl.²⁶² Pracovní poměr totiž trval nepřetržitě, došlo pouze ke změně subjektu pracovněprávního vztahu.

Avšak ani ne tři roky po vyslovení výše uvedeného právního názoru se začal Nejvyšší soud od tohoto výkladu odklánět. Prvním rozhodnutím nasvědčujícím o posunu výkladu byl případ týkající se náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění v důsledku pracovního úrazu zaměstnance.²⁶³ V tomto rozhodnutí Nejvyšší soud posuzoval právní otázku, jaký význam má z hlediska přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů situace, kdy došlo k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem a k uzavření nového, přičemž dosavadní a nový zaměstnavatel byli ovládanými osobami v rámci holdingu a uzavřeli smlouvu o sdružení zakládající společnou podnikatelskou činnost.²⁶⁴ V tomto případě bylo rozhodnuto, že účinky

²⁶⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, ze dne 14.1.2010.

²⁶¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.1.2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.

²⁶² Tamtéž.

²⁶³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.

²⁶⁴ Tamtéž.

přechodu práv a povinností nemohou nastat, je-li původní pracovní poměr ukončen, přičemž rozvázáním pracovního poměru povinnosti účastníků tohoto pracovního poměru zcela zanikají. Podmínky nového pracovního poměru jsou nezávislé na předchozím vztahu; to platí i v případě společností v rámci holdingu.²⁶⁵ Tento závěr je značně odlišný od argumentace uvedené v rozhodnutí citovaném v předchozím odstavci, kdy Nejvyšší soud v obdobné situaci považoval rozvázání pracovního poměru a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem pouze za změnu subjektu pracovněprávního vztahu.

Možnost vyloučení přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů prostřednictvím rozvázání pracovního poměru a následného uzavření nové pracovní smlouvy byla záhy potvrzena rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.9.2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013. V posuzovaném případě byla ukončena platnost francízingové smlouvy o provozování centra krásy v obchodním centru s dosavadním zaměstnavatelem, přičemž toto centrum krásy začal následně provozovat nový zaměstnavatel. Zaměstnankyně s původním zaměstnavatelem rozvázala pracovní poměr dohodou a plynule navázala výkonem práce u nového zaměstnavatele na základě nově sjednané pracovní smlouvy. Nejvyšší soud zhodnotil, že v tomto případě byl převod činnosti centra krásy skutečností, která zakládá přechod práv a povinností podle § 338 odst. 2 zákoníku práce. Nicméně následně zhodnotil, že k přechodu práv a povinností u zaměstnankyně – žalobkyně nemohlo dojít z toho důvodu, že byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru a pracovní poměr zaměstnankyně tak do doby přechodu již skončil. Argumentace soudu byla založena na autonomii vůle stran a postup, kdy z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele dojde k rozvázání pracovního poměru a uzavření pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem, byl označen jako zákonný. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v tomto případě dle Nejvyššího soudu nedojde.

Ke stejnému závěru dospěl Nejvyšší soud i ve svém novějším rozhodnutí týkajícím se vyloučení přechodu práv a povinností skončením pracovního poměru, a to v souvislosti s převodem činností drah, drážní dopravy, zuhlování a skládky paliv.²⁶⁶ Za těchto okolností převodu činností, které by jinak představovaly přechod práv a povinností, uzavřel původní zaměstnavatel a zaměstnanec dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 30.9.2016 a následně uzavřel novou pracovní smlouvu s novým provozovatelem

²⁶⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.

²⁶⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.6.2019, sp. zn. 21 Cdo 3103/2018.

zauhlování a skládky paliv.²⁶⁷ Nejvyšší soud vyslovil svůj názor, že tento postup je v souladu se zákonem a odpovídá zásadě autonomie vůle, přičemž za těchto okolností pracovní poměr skončí sjednaným dnem a k přechodu práv a povinností nedojde.²⁶⁸

Z výše uvedeného posledního rozhodnutí Nejvyššího soudu v této oblasti tak plyne, že převádějící a přejímající zaměstnavatel mohou *de facto* vyloučit přechod práv a povinností dotčených zaměstnanců formou ukončení jejich pracovních smluv a uzavřením nových, což ale odporuje cílům právní úpravy přechodu práv a povinností jako automatickému přechodu s cílem ochránit nejen existenci pracovního poměru zaměstnance, ale i jeho pracovních podmínek. Závěry Nejvyššího soudu jdou proti principu Směrnice, a to že rozvázání pracovního poměru před účinností přechodu nemůže vyloučit účinky právní úpravy přechodu práv a povinností, což znamená, že ze strany Nejvyššího soudu došlo k porušení práva Evropské unie.²⁶⁹ V tomto Nejvyšším soudem aprobovaném případě navíc nedochází pouze ke změně subjektu pracovněprávního vztahu, ale k novému pracovnímu poměru se všemi souvisejícími aspekty, např. v otázce sjednání nových (a to i horších) pracovních a mzdových podmínek, jak bude načrtnuto v následujících kapitolách. Na tomto místě lze v této souvislosti zmínit alespoň jeden aspekt, jenž je důsledkem vzniku nového pracovního poměru, a to nutnost opakovaného absolvování vstupní lékařské prohlídky.²⁷⁰ V případě přechodu práv a povinností není nutné vstupní lékařskou prohlídku absolvovat znovu – pracovní poměr zaměstnance trvá a práci může vykonávat na základě lékařské prohlídky vykonané před nástupem k dosavadnímu zaměstnavateli. Při vyloučení přechodu ale toto neplatí a zaměstnanec by prohlídku musel absolvovat znovu, v opačném případě by se považoval za práce neschopného se všemi souvisejícími dopady.

3.3. Zachování stávajících pracovních podmínek

Jak již bylo vysvětleno v kapitole 2.1 této práce, přechod práv a povinností je založen na zásadě legality, tj. že k němu může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo jiným zákonem.²⁷¹ Je vyloučeno, aby nastal na základě jiného

²⁶⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.6.2019, sp. zn. 21 Cdo 3103/2018.

²⁶⁸ Tamtéž.

²⁶⁹ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 109.

²⁷⁰ RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-149-1, str. 8.

²⁷¹ § 338 odst. 1 zákoníku práce.

právního důvodu, jako třeba smluvního ujednání o delimitaci v oblasti pracovněprávních vztahů, protože vůli účastníků není v tomto ohledu přiznávána jakákoliv relevance.²⁷² Obdobně není možné smluvně vyloučit aplikaci přechodu práv a povinností, byť by s tímto vyloučením souhlasili všichni účastníci, a také není možné ukončit pracovní poměr zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností. Byť tento zákaz není výslovně uveden v zákoníku práce, opačný výklad by byl v rozporu s účelem právní úpravy, a dovodit jej lze zprostředkovaně ze Směrnice.²⁷³ Tento zákaz propouštění za účelem vyloučení přechodu potvrdila i národní judikatura.²⁷⁴ Základním ochranným prostředkem zaměstnance je tudíž zákaz propouštění v souvislosti s přechodem práv a povinností.

Nicméně kromě zajištění trvání pracovněprávního vztahu zaměstnance jako takového je základním cílem Směrnice i zachování práv zaměstnanců v určité kvalitě.²⁷⁵ V tomto smyslu proto přejímající zaměstnavatel není oprávněn měnit podmínky v neprospěch zaměstnance, protože práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí v plném rozsahu, a to v kvalitě a s vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u původního zaměstnavatele.²⁷⁶ Změna ve prospěch zaměstnance však cílům Směrnice neodporuje a možná je.²⁷⁷ V podrobnostech o rozsahu přechodu práv a povinností viz bod 1.3.3 této práce.

Co všechno spadá pod pracovní podmínky v tomto smyslu, legislativa přímo nedefinuje. Nepochybně se bude jednat o podmínky mzdové, ale i o další podmínky plnění pracovních úkolů zaměstnance plynoucí z právních předpisů, smlouvy či vnitřních předpisů.²⁷⁸ Z judikatury SDEU plyne, že změnou pracovních podmínek je určité změna výplatního termínu²⁷⁹ a složení mzdy.²⁸⁰ SDEU také v případě *Collino* vyslovil názor, že i přihlédnutí k odpracované době při výpočtu peněžních nároků zaměstnance (např. u odstupného) musí být u přejímajícího zaměstnavatele zachováno, protože ovlivňuje

²⁷² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.

²⁷³ Čl. 4 odst. 1 Směrnice.

²⁷⁴ Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, ze dne 14.1.2010. K tomuto rozhodnutí viz blíže následující kapitolu této práce.

²⁷⁵ Bod 3 preambule Směrnice.

²⁷⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.9.2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006.

²⁷⁷ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. V Praze: C. H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7, str. 79.

²⁷⁸ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 128.

²⁷⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Rask* ze dne 12.11.1992, C-209/91.

²⁸⁰ Rozhodnutí SDEU ve věci *Daddy's Dance Hall* ze dne 10.2.1988, C-324/86.

práva peněžní povahy zaměstnance.²⁸¹ Pokud vycházíme z výkladu pracovních podmínek podaného Nejvyšším soudem v souvislosti s výpovědí pro podstatné zhoršení pracovních podmínek, tak je nutno chápat pracovní podmínky široce.²⁸²

Co se týče časového omezení zachování stávajících pracovních podmínek zaměstnance, právní úprava národní ani evropská žádný obecný zákonný limit neobsahuje. Dle evropské judikatury by však ke zhoršení pracovních podmínek nemělo dojít v době bezprostředně následující po přechodu, což je vykládáno jako 3 až 6 kalendářních měsíců.²⁸³ Výjimkou jsou pouze práva a povinnosti z kolektivních smluv, u kterých Směrnice umožňuje omezení doby pro zachování, avšak ne méně než jeden rok, přičemž česká úprava tuto možnost do určité míry využila.²⁸⁴ Současně však Směrnice nebrání tomu, aby byly podmínky změněny v těch případech, kdy takovou změnu národní právo umožňuje obecně, tj. nezávisle na přechodu práv a povinností.²⁸⁵ To znamená, že pokud je mzda stanovena mzdovým výměrem, tj. jednostranně zaměstnavatelem, může zaměstnavatel takto stanovenou mzdu snížit. Obdobně se tak část autorů přiklání k názoru, že po přechodu práv a povinností může zaměstnavatel změnit vnitřní předpis bez omezení.²⁸⁶ Jako příklady dalších pracovních podmínek, které může dle části autorů zaměstnavatel po přechodu měnit bez omezení, se uvádí např. změna rozvržení pracovní doby a doby odpočinku, anebo zkrácení pracovní doby.²⁸⁷ Nicméně důvodem těchto změn by podle výkladu SDEU²⁸⁸ neměl být přechod práv a povinností, což může být v praxi velmi těžce určitelné. O změnu z důvodu přechodu se dle SDEU bude jednat v případě, že podmínky byly dány do souladu s podmínkami původních zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele, jak bylo vyjádřeno v případě *Martin*.²⁸⁹ Zde se jednalo o změnu v penzijním systému zaměstnanců na méně výhodnou variantu, využívanou u přejímajícího zaměstnavatele.²⁹⁰ Přesto se někteří autoři domnívají, že není-li

²⁸¹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Collino* ze dne 14.9.2000, C-343/98.

²⁸² K tomu viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.1.2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.

²⁸³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-846-6, str. 138.

²⁸⁴ Viz kapitolu 3.5 této práce.

²⁸⁵ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 130.

²⁸⁶ SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. *Právní rádce*, 2008, č. 1, s. 26.

²⁸⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 1392.

²⁸⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *Daddy's Dance Hall* ze dne 10.2.1988, C-324/86.

²⁸⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Martin* ze dne 6.11.2003, C-4/01.

²⁹⁰ Tamtéž.

přejímající zaměstnavatel objektivně schopen poskytnout stejné plnění jako původní zaměstnavatel, měl by mít možnost nahradit jej plněním obdobným.²⁹¹

Povinnost zaměstnavatele zachovat stejné pracovní podmínky je jedna věc, otázkou nicméně je, jak je možné se nedodržení tohoto pravidla bránit. Krajní možností je, jak bude blíže uvedeno v bodu 3.6.2 této práce, jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance a podání žaloby na určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek.²⁹² Bude-li žalobě vyhověno, má zaměstnanec alespoň nárok na zákonné odstupné podle § 67 odst. 1 zákoníku práce. Tato možnost je v souladu s čl. 4 odst. 2 Směrnice, podle kterého je ukončení pracovního poměru z důvodů souvisejících s přechodem presumováno jako ukončení ze strany zaměstnavatele. Alternativně by zřejmě bylo možné uplatnit nárok na náhradu újmy, nicméně prokazování by v tomto případě mohlo být značně problematické.²⁹³ V případě porušení povinnosti zachovat stejné pracovní podmínky tak ochrana zaměstnance nemusí být úplně účinná. V této otázce proto někteří odborníci navrhují inspirovat se institutem přímého odškodnění zaměstnanců, jak funguje třeba ve Velké Británii, Německu, Irsku, Lotyšsku a Švédsku.²⁹⁴ Směrnice ponechává na členských státech, jak zajistit odškodnění zaměstnanců v souvislosti se zhoršením pracovních podmínek, a přímé odškodnění tak není vyžadováno,²⁹⁵ ale mohlo by být v této souvislosti účinným nástrojem ochrany zaměstnanců.

V oblasti zachování pracovních podmínek zaměstnanců je vhodné upozornit ještě na jednu situaci, kdy je možné se od této zásady odchýlit. Upravuje ji čl. 5 odst. 2 písm. b) Směrnice. Toto ustanovení umožňuje, aby se v rámci úpadkového řízení nabyvatel, převodce či osoba vykonávající oprávnění převodce dohodli se zástupci zaměstnanců na změně pracovních podmínek. Cílem takové dohody je podpořit přežití daného závodu a tím zachovat pracovní příležitosti zaměstnanců.²⁹⁶ To samé umožňuje Směrnice

²⁹¹ RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-149-1, str. 12.

²⁹² § 339a zákoníku práce.

²⁹³ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 129.

²⁹⁴ Tamtéž.

²⁹⁵ Rozhodnutí SDEU ve věci Juuri ze dne 27.11.2008, sp. zn. C-396/07.

²⁹⁶ Čl. 5 odst. 2 písm. b) Směrnice.

i v situaci, kdy je převodce ve stavu vážné hospodářské krize, který je prohlášen orgánem veřejné moci a podléhá soudnímu dohledu.²⁹⁷

3.4. Sjednání zkušební doby a další změny pracovního poměru

Zachování práv zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele je podle Směrnice jedním ze základních cílů a vyjádřením ochranného charakteru právní úpravy.

Jedním z projevů uvedeného cíle právní úpravy je i zákaz sjednávání zkušební doby u převáděného zaměstnance. Tento zákaz plyne v české právní úpravě zejména z § 35 odst. 3 zákoníku práce, který umožňuje sjednání zkušební doby nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, příp. v den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Jelikož při přechodu práv a povinností nedochází ke vzniku nového pracovního poměru, ale pouze k pokračování již existujícího, nemůže být ani sjednána nová zkušební doba. Tento zákaz sjednat zkušební dobu v případě přechodu práv a povinností z již existujícího pracovního poměru potvrdil ve své rozhodovací činnosti také Nejvyšší soud.²⁹⁸

Situace však bude odlišná v případě, kdy dotčené strany vyloučí přechod práv a povinností judikaturou povoleným postupem nastíněným v kapitole 3.2 této práce. Je-li totiž v souladu se zákonem postup, kdy zaměstnanec uzavře z důvodu převodu činností zaměstnavatele novou pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem, a dojde tak ke vzniku nového pracovního poměru, tak mohou být mezi těmito stranami nově i sjednány podmínky pracovního poměru, včetně zkušební doby.²⁹⁹ Jako alespoň určitý ochranný prvek zaměstnance v této souvislosti Nejvyšší soud vyslovil názor, že sjednání zkušební doby s cílem, aby mohl přejímající zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době, by zakládalo neplatnost tohoto ujednání pro rozpor s dobrými mravy.³⁰⁰ Lze nicméně konstatovat, že může být téměř nemožné v případě sporu tento úmysl zaměstnavatele prokázat a domoci se tak účinné právní ochrany.

Jak již bylo uvedeno, podmínky pracovního poměru mohou být mezi zaměstnancem a přejímajícím zaměstnavatelem v situaci uzavření nového pracovního poměru dohodnuty nově, nezávisle na původních pracovních podmínkách u dosavadního

²⁹⁷ Čl. 5 odst. 3 Směrnice.

²⁹⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.9.2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

²⁹⁹ BUKOVJAN, Petr. Přechod práv a povinností a sjednání nové zkušební doby. *Práce a mzda*, 2014, č. 12, s. 37.

³⁰⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.9.2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

zaměstnavatele. Nejvyšší soud v této souvislosti žádným způsobem nestanovil limity změny podmínek. Lze proto dovodit, že pracovní a mzdové podmínky zaměstnance by se mohly i zhoršit. Dalším důsledkem vyloučení přechodu práv a povinností by v této souvislosti mohla být ztráta výhody odpracovaných let zaměstnanců. V případě, že zaměstnavatel poskytuje benefity podle délky trvání pracovního poměru, ztrácí zaměstnanec výhodu již odpracovaných let u předchozího zaměstnavatele, kterou by bez vyloučení přechodu práv a povinností měl.³⁰¹ To samé bude platit u případného nároku na odstupné, jehož výše se rovněž odvíjí od délky pracovního poměru, příp. i u některých státem poskytovaných dávek. Zaměstnanec tak v důsledku zmiňovaného postupu, který má za následek vyloučení přechodu práv a povinností, může u nového zaměstnavatele pracovat za zhoršených pracovních a mzdových podmínek, a být ukrácen i na případných benefitech a na jiných plněních odvíjejících se od délky trvání pracovního poměru.

3.5. Závaznost kolektivních smluv, dočasná nerovnost zaměstnanců

Jak již bylo řečeno výše, na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí také práva a povinnosti z kolektivní smlouvy, a to podle § 338 odst. 2 zákoníku práce, a to jak podnikové kolektivní smlouvy, tak i kolektivní smlouvy vyššího stupně. V této oblasti Novela nepřinesla žádné změny. Přechod práv a povinností z kolektivní smlouvy není současně podmíněn přechodem samotné odborové organizace. Tyto práva a povinnosti přecházejí na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. Tak tomu však nebylo vždy. Toto časové omezení vázanosti přejímajícího zaměstnavatele právy a povinnostmi z kolektivní smlouvy do zákoníku práce český zákonodárce zapracoval až s účinností od počátku roku 2012. Do té doby tak mohla nastat i dlouhodobá nepříznivá situace nerovných práv zaměstnanců, např. v případě, že s původními zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele kolektivní smlouva uzavřena vůbec nebyla.³⁰² Tyto nerovnosti pak trvaly po celou dobu účinnosti kolektivní smlouvy, což mohlo být i více let.³⁰³

Český zákonodárce výše uvedeným způsobem v souladu se Směrnicí omezil dobu zachování pracovních podmínek plynoucích z kolektivních smluv. Ta stanoví, že členské

³⁰¹ RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-149-1, str. 9.

³⁰² VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – II. část. *Právní fórum*, 2012, č. 4, s. 144.

³⁰³ Tamtéž.

státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek založených kolektivní smlouvou, a to na dobu ne kratší než jeden rok.³⁰⁴ Zákonná úprava v České republice tak dobu pro zachování pracovních podmínek z kolektivních smluv neomezila v maximální možné míře povolené Směrnicí. Dojde-li totiž ke skutečnosti zakládající přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů začátkem kalendářního roku, může být přejímající zaměstnavatel povinen respektovat práva a povinnosti plynoucí z této kolektivní smlouvy i téměř 2 roky, tj. do konce následujícího kalendářního roku. Z tohoto pohledu může být proto pro přejímajícího zaměstnavatele žádoucí načasovat moment přechodu práv a povinností ke konci kalendářního roku.

Nepřeje-li si být přejímající zaměstnavatel vázán danou kolektivní smlouvou po celou dobu stanovenou zákonem, může uzavřít novou kolektivní smlouvu, která by nahradila kolektivní smlouvu uzavřenou původním zaměstnavatelem. Z praktického pohledu však toto nemusí být vždy možné z důvodu neexistence původního účastníka kolektivní smlouvy na straně zaměstnanců.³⁰⁵ Zanikla-li daná odborová organizace, nemá přejímající zaměstnavatel faktickou možnost tuto kolektivní smlouvu dohodou změnit a bude jí vázán po celou zákonnou dobu.

Důležitým aspektem problematiky kolektivních smluv je také otázka toho, které závazky z kolektivních smluv konkrétně přechází na přejímajícího zaměstnavatele. Kolektivní smlouvy totiž upravují dva typy závazků, a to závazky normativní a závazky smluvněprávní povahy.³⁰⁶ Normativními závazky zde rozumíme závazky upravující individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, pokud z nich vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Jde např. o zvýšené odstupné, příplatky, dovolenou nad rozsah vyžadovaný zákonem, náhrady mzdy atd. U těchto normativních závazků není pochyb o tom, že tyto závazky přejímající zaměstnavatel přebírá, přičemž tento závěr potvrdila i judikatura Nejvyššího soudu.³⁰⁷ Nejistota ale panuje ve věci druhého typu závazků z kolektivních smluv, a to závazků smluvněprávní povahy, kterými se rozumí povinnosti zaměstnavatele a odborové organizace jako smluvních stran, např. ve věcech informování, udělování souhlasů atd. U těchto závazků Nejvyšší soud pouze

³⁰⁴ Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12.3.2001 o sblížení zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání a části podniků, čl. 3 odst. 3.

³⁰⁵ JOUZA, Ladislav. Prodej a pacht závodu: Problémy, analýzy. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2013, č. 4, s. 25.

³⁰⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.9.2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006.

³⁰⁷ Tamtéž.

konstatoval, že by měly být posuzovány stejně jako jiné dvoustranné úkony.³⁰⁸ Nelze proto vyloučit, že by i tyto obligační závazky mohly přecházet na přejímajícího zaměstnavatele.³⁰⁹ K tomuto názoru se přiklání např. Asociace pro kolektivní vyjednávání.³¹⁰ I dle Asociace pro kolektivní vyjednávání je však nutné si uvědomit, že i v tom případě z faktického pohledu nebude vždy možné tyto obligační závazky plnit, a to např. pokud odborová organizace u přejímajícího zaměstnavatele vůbec působit nebude, protože v takovém případě dojde podle § 575 občanského zákoníku k zániku tohoto závazku z důvodu nemožnosti plnění.³¹¹

Specifikem souvisejícím s kolektivními smlouvami je i existence tzv. dynamických odkazů, resp. dynamických práv. Na pracovněprávní vztah se totiž nemusí vztahovat pouze konkrétní kolektivní smlouva, v tom případě by se jednalo o statická ustanovení, ale může odkázat také na určitý druh kolektivních smluv sjednaných určitou skupinou osob, nebo jiným reprezentantem zaměstnanců.³¹² Jedná se tak o ustanovení, která se mohou dynamicky měnit v průběhu pracovněprávního vztahu v případě přijetí budoucích kolektivních smluv. Otázkou, zda Směrnice poskytuje ochranu pouze pro odkazy na statická ustanovení kolektivních smluv, anebo také na ustanovení dynamická, se již zabýval SDEU.³¹³ Z rozhodnutí SDEU plyne, že Směrnice jednak neukládá státům povinnost převedení dynamických odkazů na ustanovení budoucích kolektivních smluv, zároveň ale členským státům ani nic nebrání v tom, aby takový přechod umožnily. Rozhodnou-li se pak členské státy takový přechod dynamických ustanovení umožnit, možnost omezení jejich účinnosti v souladu se Směrnicí pořád platí. Pro stávající úpravu v České republice z uvedeného plyne, že odkazy na dynamická ustanovení by se na přebírajícího zaměstnavatele uplatnila pouze s omezením podle § 338 odst. 2 zákoníku práce.³¹⁴

³⁰⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.9.2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006.

³⁰⁹ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 92.

³¹⁰ BUKOVJAN, Petr, Bořivoj ŠUBRT a Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Výkladová stanoviska AKV, 9a. část – K problémům pracovního práva. *Práce a mzda*, 2013, č. 2, s. 58.

³¹¹ Tamtéž.

³¹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.9.2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006.

³¹³ Např. SDEU ve svém rozhodnutí ve věci *Alemo-Herron* ze dne 18.7.2013, sp. zn. C-426/11, anebo dřívějším rozhodnutí SDEU ve věci *Werhof* ze dne 9.3.2006, sp. zn. C-499/04.

³¹⁴ RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-149-1, str. 16.

Specifikem je v této souvislosti i to, že v důsledku přechodu práv a povinností se mohou na převedené zaměstnance vztahovat dvě kolektivní smlouvy, a to jedna kolektivní smlouva uzavřená u zaměstnavatele původního, zatímco druhá platná u zaměstnavatele přejímajícího. Přejímající zaměstnavatel tak má situaci opět komplikovanou, protože musí dotčeným zaměstnancům poskytnout plnění z obou těchto platných smluv.³¹⁵ Bude-li se navíc jednat o plnění stejného druhu, měl by zaměstnavatel poskytovat plnění vždy podle té kolektivní smlouvy, která je v dané věci pro zaměstnance výhodnější.³¹⁶

V souvislosti s povinností přejímajícího zaměstnavatele zachovat pracovní a mzdové podmínky zaměstnanců, a to i těch plynoucích z kolektivních smluv, může v praxi docházet k faktické nerovnosti mezi původními a převedenými zaměstnanci, a to jak lepšího postavení přejímaných, anebo dosavadních zaměstnanců. Tyto rozdílné podmínky však nelze považovat za nerovné zacházení, anebo diskriminaci ve smyslu § 16 zákoníku práce. Rovněž judikatura SDEU zastává názor, že ochrana pracovních podmínek zaměstnanců založená Směrnicí je negativní ve smyslu, že přecházející zaměstnanci nemusí mít automaticky stejné postavení jako dosavadní zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele.³¹⁷ Bylo by nepřijatelné, aby zákon ukládal přejímajícímu zaměstnavateli povinnost zachovat stejné pracovní a mzdové podmínky přejímaných zaměstnanců, a následně jej sankcionoval za nerovné zacházení se svými zaměstnanci. K nerovnosti v podmínkách zaměstnanců totiž dochází ze zákona, ne na základě subjektivního rozhodnutí zaměstnavatele.

3.6. Možnosti rozvázání pracovního poměru přecházejícího zaměstnance

Jak již bylo opakovaně řečeno, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je tzv. automatický, dochází k němu při splnění zákonných podmínek a dotčení zaměstnavatelé ani zaměstnanci nemají možnost přechod ovlivnit, až na výše uvedené výjimky.³¹⁸ Přechod práv a povinností sám o sobě také nesmí být důvodem pro ukončení

³¹⁵ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 96.

³¹⁶ Tamtéž, s. 97.

³¹⁷ LYČKA, Martin. Právní ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků - pohled Soudního dvora EU. *Právní rozhledy*, 2013, č. 10, s. 354.

³¹⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3, str. 522.

pracovního poměru zaměstnance ze strany zaměstnavatele.³¹⁹ Ochrana zaměstnance před nezaměstnaností byla jako hlavní důvod zkoumané právní úpravy deklarována i Ústavním soudem.³²⁰ I když změny v osobě zaměstnavatele mohou nastat nečekaně a okamžitě (např. smrt zaměstnavatele), příp. sice plánovaně, ale rychle (např. prodej závodu), není bez ohledu na situaci možné umožnit přejímajícímu zaměstnavateli ukončit pracovní poměry převáděných zaměstnanců.³²¹ Obdobná možnost by vedla ke zneužívání a byla by v naprostém rozporu s cílem právní úpravy.

I přesto, že zaměstnavatel a zaměstnanec nemají legální možnost vyloučit přechod práv a povinností, zachovává zákon autonomii vůle zaměstnance alespoň do té míry, že mu umožňuje jednostranné skončení pracovního poměru výpovědí před nabytím účinnosti přechodu (anebo i po účinnosti při nesplnění informační a projednací povinnosti zaměstnavatelů), resp. při snížení standardu jeho pracovních podmínek i po účinnosti přechodu, v tom případě i s určitou omezenou kompenzací. Důvod pro zavedení těchto možností skončení pracovního poměru vyjádřil pregnančně Nejvyšší soud, když shodně s judikaturou SDEU uvedl, že „*zaměstnanec není zboží, ale člověk s lidskou důstojností*“.³²²

3.6.1. Výpověď podle § 51a zákoníku práce

Nastane-li situace, že si zaměstnanec nepřeje přejít k novému zaměstnavateli, Směrnice mu dle výkladu SDEU nebrání s převodem nesouhlasit.³²³ Česká právní úprava jako možnost vyjádření nesouhlasu zakotvuje v § 51a zákoníku práce speciální případ výpovědi. Chce-li zaměstnanec místo přechodu k přejímajícímu zaměstnavateli zůstat u současného zaměstnavatele, jedinou možností je tak využít tento institut výpovědi dle § 51a zákoníku práce. Jak již bylo vysvětleno výše, není přípustná žádná forma delimitační dohody, která by stanovila, že daný zaměstnanec ze své vůle, případně i na základě dohody všech zúčastněných stran, zůstává u původního zaměstnavatele přesto, že byly naplněny zákonné předpoklady přechodu práv a povinností. Řešením je

³¹⁹ ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4, str. 49.

³²⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 34/02.

³²¹ Tamtéž.

³²² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.1.2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.

³²³ Rozhodnutí SDEU ve věci Grigorios Katsikas a další ze dne 16.12.1992, C-132/91, C-138/91 a C-139/91, odst. 29.

pouze rozvázat pracovní poměr a pak jej u původního zaměstnavatele opětovně sjednat po účinnosti přechodu.

Jako garance toho, že zaměstnanec skutečně proti své vůli nepřejde k novému zaměstnavateli, byla zákoníkem práce ve znění účinném do 29. 7. 2020 pro tento případ určena kratší výpovědní doba. Pracovní poměr skončil v tomto případě nejpozději dnem, který předcházal dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností.³²⁴ V praxi to tak znamenalo, že výpovědní doba mohla být i jednodenní, např. pokud nastala účinnost přechodu dne 1. 1. 2020, zaměstnanec mohl dát v této souvislosti výpověď ještě 31. 12. 2019, přičemž tímto dnem skončil i jeho pracovní poměr.

Tato úprava v zákoníku práce však byla oprávněně kritizována. Úprava sice zjevně usilovala o zachování práva zaměstnance na svobodný výběr zaměstnavatele, ale ani tento cíl nenaplňovala řádně. Výpověď dle tohoto dřívějšího znění § 51a zákoníku práce bylo totiž možné podat pouze do dne předcházejícího účinnosti přechodu. Porušil-li tedy přejímající a původní zaměstnavatel své projednací a informační povinnosti a zaměstnanec se nedozvěděl o přechodu včas, ztratil možnost podat výpověď se zkrácenou výpovědní dobou dle tohoto ustanovení. V rozporu se zásadou svobodného výběru zaměstnavatele tak musel zaměstnanec zůstat u přejímajícího zaměstnavatele po dobu standardní výpovědní doby, a to pouze v důsledku pochybení ze strany zaměstnavatelů.

Na druhou stranu způsobovala tato úprava značnou nejistotu přejímajícímu zaměstnavateli, jelikož až do poslední chvíle přede dnem účinnosti přechodu fakticky nevěděl, kteří zaměstnanci k němu přejdou. Zákon mu ani nenabízel možnost, jak tuto nejistotu zmírnit – kdyby chtěl např. plynulost provozu zabezpečit zaměstnáním jiných kandidátů pro případ, že k němu zaměstnanci nenastoupí, vystavil by se riziku, že po dni účinnosti přechodu bude mít naopak nadbytečné zaměstnance. S převáděnými zaměstnanci přitom není možné pracovní poměr ukončit v souvislosti s přechodem.³²⁵ Zajištění vhodných kandidátů na volná pracovní místa až po účinnosti přechodu ale může situaci přejímajícímu zaměstnavateli značně zkomplikovat. Přejímající zaměstnavatel tak fakticky za právní úpravy účinné do 29. 7. 2020 neměl možnost, jak se vhodně na přechod v souvislosti s převáděnými zaměstnanci připravit. Tyto zmíněné zájmy zaměstnavatele

³²⁴ § 51a zákoníku práce ve znění účinném do 29. 7. 2020.

³²⁵ Čl. 4 odst. 1 Směrnice.

jsou přitom oprávněné, a i dle Ústavního soudu by jejich opominutí mohlo vést ke značným hospodářským škodám, případně i k ohrožení zájmů třetích osob, např. zákazníků nebo odběratelů zaměstnavatele.³²⁶ I zaměstnavatel si dle Ústavního soudu, a s tím nelze než souhlasit, zaslouží v této souvislosti jistou stabilizaci pracovněprávních vztahů.

Pozitivně lze hodnotit, že vláda si byla při přípravě Novely vědoma těchto nedostatků a problémů a navrhla nahradit ustanovení § 51a zněním novelizovaným. Nicméně ani novelizované znění tohoto ustanovení není bezproblémové a ideální. Zákoník práce nově počítá se dvěma variantami. Po prvé, byl-li zaměstnanec řádně a včas o přechodu práv a povinností informován v rozsahu § 339 zákoníku práce, a podá-li výpověď do 15 dnů ode dne takového informování, skončí pracovní poměr nejpozději dnem předcházejícím nabytí účinnosti přechodu.³²⁷ Pokud ale zaměstnanec řádně a včas o přechodu informován není, budou se následky podání výpovědi odvíjet od toho, kdy byla tato výpověď podána. Učiní-li toto jednání ještě přede dnem nabytí účinnosti přechodu, skončí pracovní poměr tak jako v případě předchozí právní úpravy dnem předcházejícím nabytí účinnosti.³²⁸ Když ale v důsledku neinformování podá výpověď až po účinnosti přechodu, a to kdykoliv do dvou měsíců, uplatní se zvláštní 15denní výpovědní doba, jež počíná běžet dnem, kdy byla výpověď zaměstnavateli doručena.³²⁹

Důvodová zpráva k Novele deklaruje, že tato navrhovaná úprava reaguje na problém včasného neinformování zaměstnance a nutnosti setrvat u zaměstnavatele, kterého si daná osoba nezvolila, ale i na problém nejistoty přejímajícího zaměstnavatele co do počtu převáděných zaměstnanců.³³⁰ Podívejme se na oba tyto problémy postupně. Co se týče práva zaměstnance zvolit si svého zaměstnavatele, je navázání podání výpovědi na splnění informační povinnosti vhodným krokem. Nesplní-li si zaměstnavatelé povinnosti dle zákoníku práce, nezavírá to zaměstnance práva podat výpověď se zkrácenou výpovědní dobou, jak je tomu v současnosti. Negativní dopady nesplnění informační povinnosti tak ponese hlavně zaměstnavatel, což je v souladu se zásadou ochrany zaměstnance. Toto bude pro zaměstnavatele zároveň dodatečnou motivací i z pohledu jeho jistoty, protože v případě, že bude postupovat v souladu se

³²⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 34/02.

³²⁷ § 51a odst. 1 zákoníku práce.

³²⁸ § 51a odst. 2 písm. a) zákoníku práce.

³²⁹ § 51a odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

³³⁰ Důvodová zpráva k bodu 4 (§ 51a) Novely.

zákonem a alespoň 30 dnů předem zaměstnance informuje, bude současně nejpozději 15 dnů přede dnem přechodu vědět, kteří zaměstnanci k němu přecházejí a kteří ne. Z tohoto pohledu je tak plnění zákonných povinností motivováno i případnými dalšími následky pro zaměstnavatele. Lze proto konstatovat, že Novela v tomto ohledu vede k zamýšlenému cíli a lépe chrání zaměstnance.

I ve věci nejistoty zaměstnavatelů lze spatřovat zmírnění těchto dopadů. Nově je zavedena 15denní lhůta, která počíná plynout dnem, kdy byl zaměstnanec o přechodu řádně informován, a ve které je možné výpověď dle tohoto ustanovení podat.³³¹ Je-li podána, skončí pracovní poměr dnem předcházejícím dni účinnosti přechodu, jak tomu bylo doposud, jinak pracovní poměr trvá. Zavedení této 15denní lhůty je přiměřeným opatřením, jenž dává zaměstnavatelům alespoň určitý časový rámec na přípravu na přechod, dle již známého počtu převáděných zaměstnanců. Novela tak respektuje i požadavek na určitou stabilizaci pracovněprávních vztahů v této souvislosti. Zároveň však není přílišným omezením dotčených zaměstnanců, kteří mají přes dva týdny na rozhodnutí, zda pracovní poměr ukončit nebo ne. Případné setrvání u přejímajícího zaměstnavatele po dobu zkrácené 15denní výpovědní doby lze také považovat za pozitivní úpravu. Jednak není zaměstnanec povinen setrvat u zaměstnavatele, kterého si nezvolil, po standardní dobu dvou měsíců, současně je ale i pro přejímajícího zaměstnavatele zajištěna určitá stabilita – v průběhu zkrácené výpovědní doby má prostor na zajištění jiných zaměstnanců, přičemž se tak snižuje riziko hospodářských potíží. Kdyby bylo totiž pro tento případ podání výpovědi umožněno okamžité skončení pracovního poměru, byla by sice důsledněji respektována autonomie vůle zaměstnance, nicméně výrazně na úkor jakýchkoli zájmů zaměstnavatele. 15denní výpovědní dobu tak lze vnímat jako určitou „cenu“ zaměstnanců za legislativní stabilizaci pracovních poměrů, jak označil Ústavní soud výpovědní dobu po účinnosti přechodu ve své praxi.³³² Novelou zvolená úprava je tak vhodným vyvážením zájmů dotčených stran. Mimo to jsou nově zaměstnanci ještě i dodatečně chráněni před pochybením zaměstnavatelů informovat je. Novelizované znění tohoto ustanovení tak lze považovat za projev vyváženého přístupu k dotčeným stranám, přičemž zásada ochrany zaměstnance není porušena.

³³¹ § 51a odst. 1 zákoníku práce.

³³² Nález Ústavního soudu ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 34/02.

Novela přesto není bez nedostatků. Např. určitá nejistota pro zaměstnavatele pořád přetrvává. Dle Novely totiž může dojít k situaci, kdy je zaměstnanec sice o přechodu informován, ale až např. 25 dní před převodem místo 30 dnů. Toto pochybení má pak za následek, že zaměstnanec může ke zaměstnavateli přejít, ale následně může kdykoli v průběhu dvou měsíců po účinnosti přechodu pracovní poměr jednostranně ukončit. Není přitom rozhodné, jaký je důvod ukončení. Jako alternativa se nabízí stanovit pevnou lhůtu pro podání výpovědi, která bude navázána na den, kdy tuto povinnost zaměstnavatelé splní. Jejím nedostatkem by pak bylo opět případné nerespektování svobodné volby zaměstnavatele, a také problémy se situacemi, kdy k řádnému informování v rozsahu § 339 zákoníku práce vůbec nedojde. Lze proto uzavřít, že zvolená varianta splňuje účel úpravy přechodu práv a povinností lépe než jednotná pevná lhůta. Je to koneckonců sám zaměstnavatel, kdo se svým pochybením při plnění své informační povinnosti dle § 339 zákoníku práce vystavuje nejistotě o konečném stavu zaměstnanců.

Nicméně je v této souvislosti nezbytné upozornit na jednu nejasnost v navrhované úpravě. Novelizované ustanovení § 51a zákoníku práce operuje s informováním zaměstnance o přechodu v rozsahu § 339 zákoníku práce. Jelikož § 339 nebyl předmětem Novely, aplikuje se jeho dosavadní znění. To ve svém odstavci 1 stanovuje, že zaměstnavatelé mají informační a projednací povinnost vůči odborovým organizacím a radě zaměstnanců. Pouze v případě, že u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců nepůsobí, mají zaměstnavatelé povinnost informovat přímo jednotlivé dotčené zaměstnance.³³³ Novelizované znění § 51a zákoníku práce však používá jako předpoklad pouze spojení „*kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339*“, přičemž toto dále nikterak nevysvětluje. Bude se tedy pro tyto účely považovat za informování zaměstnance i informování a projednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců, jak to předpokládá § 339 zákoníku práce, anebo budou muset zaměstnavatelé de facto informovat každého dotčeného zaměstnance zvlášť, jinak se bude postupovat dle odst. 2 novelizovaného znění tohoto ustanovení? Z důvodové zprávy ani samotného textu Novely není možné vyvodit jednoznačnou odpověď. Autorka je však toho názoru, že striktně formální výklad, dle kterého by bylo nezbytné informovat o přechodu každého zaměstnance jednotlivě, by popíral roli zástupců zaměstnanců a kladl by na zaměstnavatele nadměrnou zátěž. Novelizované znění § 51a zákoníku práce by proto mělo být vykládáno v tom smyslu, že za splnění tam

³³³ § 339 odst. 2 zákoníku práce.

uložené informační povinnosti se považuje také informování zástupců zaměstnanců dle § 339 odst. 1 zákoníku práce. Pro počátek běhu 15denní lhůty pro podání výpovědi by tak byl rozhodný den informování odborové organizace nebo rady zaměstnanců.

Také by bylo vhodné i pro tyto případy ukončení pracovního poměru podle § 51a zákoníku práce poskytnout zaměstnanci alespoň nějakou kompenzaci. Změna v subjektu pracovního vztahu nastala bez jeho zavinění a mimo jeho vůli, ale přesto není zaměstnanec při ukončení pracovního poměru z jeho strany jako důsledku plánovaného přechodu nikterak kompenzován. Zaměstnanci tak není zajištěna stejná ochrana před negativními socioekonomickými dopady jako u jiných ním nezpůsobených důvodů, např. nadbytečnost v důsledku organizační změny atp.

3.6.2. Výpověď z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností

Jedním z principů zvláštní zákonné ochrany zaměstnance je také zachování pracovních podmínek zaměstnance. Cílem právní úpravy je tak v tomto smyslu ochrana legitimního očekávání zaměstnance, že u přejímajícího zaměstnavatele mu budou garantovány stejné pracovní podmínky, jako měl u zaměstnavatele převádějícího.³³⁴ Mění se jen subjekt pracovněprávního vztahu, přičemž obsah pracovněprávního vztahu má zůstat stejný. Nebude-li tomu tak a pracovní podmínky zaměstnance se podstatným způsobem zhorší, je dle § 339a zákoníku práce zaměstnanec oprávněn obrátit se na soud s určením, že k rozvázání pracovního poměru došlo právě z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem. K rozvázání pracovního poměru přitom nemusí dojít pouze výpovědí podanou zaměstnancem, ale i dohodou smluvních stran. V oblasti výpovědi z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem nedošlo v důsledku Novely k žádné změně.

Prvním předpokladem pro úspěšnou žalobu na určení podstatného zhoršení pracovních podmínek je, že výpověď zaměstnance byla podána, nebo dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřena do dvou měsíců ode dne účinnosti přechodu práv a povinností.³³⁵ Tato lhůta je prekluzivní.³³⁶ Pak je možné se obrátit na soud s návrhem

³³⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3, str. 525.

³³⁵ § 339a odst. 1 zákoníku práce.

³³⁶ § 330 zákoníku práce.

na určení, že ke skončení pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek zaměstnance. Není přitom nutné již ve výpovědi či v dohodě o rozvázání pracovního poměru uvádět, anebo odůvodňovat, že jednání je činěno právě z důvodu zhoršení pracovních podmínek, i když někteří autoři³³⁷ to doporučují. Toto posouzení je na soudu a rozhodné je stanovisko soudu k podané určovací žalobě, ne vymezení tohoto důvodu v jednání směřujícím ke skončení pracovního poměru.³³⁸

Potvrdí-li soud, že k podstatnému zhoršení pracovních podmínek skutečně došlo, má zaměstnanec dle § 339a odst. 2 zákoníku práce právo na odstupné za stejných podmínek jako v případě rozvázání pracovního poměru dle písm. a) až c) § 52 zákoníku práce. Dle § 67 zákoníku práce to tedy znamená, že v závislosti od délky trvání pracovního poměru má zaměstnanec nárok na jeden až trojnásobek svého průměrného výdělku jako odstupného. Jedná se o zákonné odstupné, ze kterého se neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění.³³⁹ Zaměstnanci je tak zajištěna určitá forma kompenzace pro případ, že přejímající zaměstnavatel nerespektuje povinnost zachovat podmínky zaměstnanců. V této souvislosti však lze souhlasit s názorem, že takto koncipovaná kompenzace je spíše ve prospěch zaměstnavatelů než zaměstnanců.³⁴⁰ Zaměstnavatel totiž nemá nárok na plnou náhradu způsobené škody, ale pouze na zákonné odstupné. Jeho nárok je tak limitován trojnásobkem jeho průměrného výdělku.

Nárok na odstupné však nevzniká při jakémkoli zhoršení pracovních podmínek. Zhoršení pracovních podmínek musí jednak souviset s přechodem práv a povinností, a také musí být podstatné. Je proto možné předpokládat, že soud nerozhodne o zhoršení pracovních podmínek dle tohoto ustanovení, i kdyby ke zhoršení došlo, ale pouze v malém rozsahu. Zákoník práce v této otázce neposkytuje bližší určení, co se rozumí podstatným zhoršením podmínek, a není to ani vhodné, protože každý jednotlivý případ může být odlišný a je správné, že je soudům ponechán prostor pro zvážení předem neomezeného okruhu okolností a podmínek. Při posuzování otázky nutného charakteru,

³³⁷ Např. BUKOVJAN, Petr. Odstupné po novele zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2012, č. 2, s. 15.

³³⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nově úplně znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3, str. 525.

³³⁹ SMUTNÁ, Marcela. Odstupné po ukončení pracovního poměru. *Otázky a odpovědi v praxi (Wolters Kluwer)*, 2013, č. 2, s. 18.

³⁴⁰ ŠTEFKO, Martin. Žaloba na podstatné zhoršení pracovních podmínek. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář* [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2018 [cit. 2020-04-14]. Praktický komentář. Dostupné z: ASPI.

resp. intenzity zhoršení pracovních podmínek, by národní soudy mohly čerpat inspiraci případně i ve výkladu SDEU. Zkoumané ustanovení § 339a zákoníku práce je totiž transpozicí čl. 4 odst. 2 Směrnice, jenž uvádí, že je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázán pracovní poměr v důsledku „*podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem,*“ považuje se pracovní poměr za skončený ze strany zaměstnavatele.

Typickým příkladem, kdy ke zhoršení pracovních podmínek může dojít, je zrušení nebo změna těch vnitřních předpisů převzatých přejímajícím zaměstnavatelem, které zakládaly vyšší standard pro zaměstnance (např. bonusový systém, nárok na dovolenou nad rámec zákona atd.).³⁴¹ Odborná literatura dovozuje, že zhoršení podmínek neznamená pouze změnu k horšímu ve sjednaných či jednostranně stanovených podmínkách (tj. například mzdových), ale i v důsledku jiných faktorů spočívajících např. v organizaci práce, pracovišti, anebo ve skupině kolegů.³⁴²

Donedávna neexistovala ani judikatura českých soudů, která by poskytovala výklad tohoto pojmu, což se ale změnilo v roce 2020 a potvrdilo to výše zmiňovaný názor odborné veřejnosti. Nejvyšší soud zkoumal případ vedoucího prodejny, který se domáhal určení, že k rozvázání jeho pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek.³⁴³ Toto zhoršení mělo spočívat v tom, že bezprostředně po účinnosti přechodu práv a povinností začalo docházet k zásadním změnám v organizační struktuře a odpovědnostech zaměstnanců, komunikace přešla výrazně do polského jazyka, změnily se technické podmínky práce, výkaznictví, výrazně se navýšil počet hodin přesčasové práce a byl zaveden kamerový systém sledování zaměstnance.³⁴⁴ Nejvyšší soud nejdříve zdůraznil, že pojem pracovních podmínek v tomto smyslu není pevně danou konstantou, ale naopak ponechává na uvážení soudu, aby v každém jednotlivém případě vymezil tento pojem podle okolností relevantních v daném případě. Dále Nejvyšší soud uvedl příkladný výčet možných podmínek, přičemž je nutno podotknout, že se jedná o seznam široký, který se rozhodně neomezuje pouze

³⁴¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Sondy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3, str. 525.

³⁴² HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012*. Olomouc: ANAG, 2008-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-727-0, str. 682.

³⁴³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.1.2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.

³⁴⁴ Tamtéž.

na podmínky plynoucí přímo ze zákoníku práce, jako např. podmínky mzdové nebo náplně práce. Podmínky je nutno vnímat široce jako všechny podmínky, které na zaměstnance působí při jeho výkonu práce. Také stupeň významnosti jednotlivých podmínek se může případ od případu lišit. Dle Nejvyššího soudu tak mohou být podmínkami ve smyslu § 339 a odst. 1 zákoníku práce např. okolnosti ovlivňující „výkon práce z hlediska ekonomického, sociálního, technického a technologického, psychického, fyzického a fyziologického, zdravotního, bezpečnostního, ale i k náročnosti práce (fyzické či psychické), jejímu množství, kvalitě pracovního prostředí a pracovních a mezilidských vztahů na pracovišti (jak zmiňuje žalobce), k provedeným organizačním změnám, možnostem jazykové komunikace, zaváděným novým programům a řízení, stupni kontroly pracovní i osobní (soukromé) činnosti, novým požadavkům na výkaznictví práce (jak z toho vyšly soudy) apod.“³⁴⁵

Jako méně standardní, ale přesto možný příklad nevyhnutelného zhoršení pracovních podmínek lze uvést případ, ke kterému se vyjadřovala v jednom ze svých stanovisek Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.³⁴⁶ Jedná se o situaci, kdy dojde k převodu činnosti ze soukromé právnické osoby na státní organizaci poskytující svým zaměstnancům plat. Otázka položená v této souvislosti Asociaci pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů zněla, jak má postupovat státní organizace, pokud mzda převáděného zaměstnance výrazně převyšuje výši platového tarifu, jenž zaměstnanci přísluší dle systému odměňování platem.³⁴⁷ Není samozřejmě pochyb o tom, že kdyby k převodu činností docházelo mezi dvěma soukromými subjekty, musel by přejímající zaměstnavatel respektovat smluvně určenou výši mzdy zaměstnance. V případě odměňování platem jsou ale stanovena pravidla pro odměňování zákonem, konkrétně není až na výjimky možné určit plat jiným způsobem, v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákoník práce, případně prováděcí předpisy.³⁴⁸ V tomto případě se tak dostává do vzájemného rozporu povinnost přejímajícího zaměstnavatele respektovat mzdové podmínky zaměstnance a zároveň dodržovat právní úpravu odměňování za práci. Dle předmětného výkladového stanoviska tedy v tomto případě oprávněně není možné zachovat všechny pracovní podmínky zaměstnance

³⁴⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.1.2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.

³⁴⁶ BUKOVJAN, Petr a Bořivoj ŠUBRT. Výkladová stanoviska AKV, 14. část – K problémům pracovního práva. *Práce a mzda*, 2014, č. 6, s. 52.

³⁴⁷ Tamtéž.

³⁴⁸ § 122 odst. 1 zákoníku práce.

v nezměněné podobě, přičemž to nelze považovat za popření zkoumané právní úpravy.³⁴⁹ Autoři tohoto stanoviska se v tomto opírají také o judikaturu SDEU.

Výše uvedené tak může pro zaměstnance znamenat, že i přes veškerou snahu jej ochránit dojde k oprávněnému a výraznému snížení jeho odměny za práci. V takové situaci je jednoznačně na místě výpověď z pracovního poměru dle § 339a zákoníku práce a následná žaloba na určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností. Zaměstnanci tak jako určitá kompenzace vznikne alespoň nárok na odstupné. Toto řešení však nevede k zachování pracovního poměru zaměstnance, ani k zákazu dotčení práv zaměstnanců, nebo dokonce ani k plné náhradě způsobené škody, jak bylo zmíněno výše. Také je nutné vzít v úvahu, že důkazné břemeno bude v řízení o určení, že ke skončení pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek, ležet na zaměstnanci.³⁵⁰

V souvislosti se zhoršením podmínek zaměstnanců je také nutné uvést, že stanovení dvouměsíční lhůty pro podání výpovědi dle § 339a zákoníku práce neznámá, že po uplynutí dvou měsíců může přejímající zaměstnavatel měnit pracovní podmínky libovolně, tj. i k horšímu. Povinnost zachovávat pracovní podmínky zaměstnanců trvá i po uplynutí dvouměsíční lhůty,³⁵¹ byť je možnost zaměstnanců domáhat se nápravy při porušení tohoto principu značně limitována, resp. zřejmě omezena pouze na uplatnění náhrady škody.

3.7. Zhodnocení úrovně ochrany zaměstnanců a návrhy de lege ferenda

Jedním z pilířů ochrany zaměstnanců je povinnost informovat zaměstnance o přechodu a za určitých okolností přechod projednat. V rámci analýzy bylo konstatováno, že s ohledem na význam této povinnosti je její porušení nedostatečně přísně sankcionováno. Nesplnění informační či projednací povinnosti nemá za následek neplatnost právní skutečnosti, která má založit přechod práv a povinností. Za porušení povinností vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců může inspekce práce sice uložit

³⁴⁹ BUKOVJAN, Petr a Bořivoj ŠUBRT. Výkladová stanoviska AKV, 14. část – K problémům pracovního práva. *Práce a mzda*, 2014, č. 6, s. 52.

³⁵⁰ § 79 a násl. občanského soudního řádu.

³⁵¹ KAHLE, Bohuslav, Margerita VYSOKAJOVÁ, Petr HŮRKA, Nataša RANDLOVÁ a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: Komentář* [online]. 5. Wolters Kluwer Česká republika, 2015 [cit. 2020-04-14]. ISBN 978-80-7478-956-4. Dostupné z: ASPI.

pokutu, ale v relativně nízké výši. Co se týče porušení informační povinnosti vůči jednotlivým zaměstnancům, nestanovují zákony žádnou sankci. Zaměstnanci se mohou pouze domáhat případné náhrady škody, což může být problematické s ohledem na možnost vzniku konkrétní újmy a jejího vyčíslení.

S ohledem na výše uvedené lze tudíž pozitivně hodnotit novelizované znění § 51a zákoníku práce ohledně možnosti zaměstnance podat výpověď. Nově jsou možnosti zaměstnance k podání této výpovědi odvislé na skutečnosti, zda zaměstnavatelé řádně a včas splnili své informační povinnosti; sám zaměstnavatel tak má zájem na tom, aby byla informační povinnost řádně splněna, protože jinak bude mít zaměstnanec možnost podat výpověď z pracovního poměru podle § 51a odst. 2 zákoníku práce v dodatečně lhůtě po účinnosti přechodu, a navíc se zkrácenou 15denní výpovědní dobou, což by mohlo mít na zaměstnavatele negativní dopad. Také se touto změnou odstraňuje problém dřívější úpravy, kdy mohli zaměstnavatelé *de facto* zabránit tomu, aby zaměstnanec projevil vůli nepřejít k novému zaměstnavateli, a to tím, že jednoduše informační povinnost nesplnili.

Nad rámec tohoto pozitivního vývoje by se *de lege ferenda* mohl zákonodárce inspirovat zahraničními úpravami a zavést i další mechanismy zajišťující řádné plnění informační povinnosti, v opačném případě lepší způsob domáhání se kompenzace zaměstnanci. V případě kompenzace se lze inspirovat několika evropskými zeměmi, které zavedly možnost přímého odškodnění zaměstnanců, a to v přiměřené výši a bez ohledu na to, v jakém rozsahu vznikla hmotná škoda, případně nemateriální újma.³⁵² Jako dalším efektivním prostředkem se jeví zavedení přímé odpovědnosti jednotlivých vedoucích osob formou pokut, jak je tomu ve Finsku, anebo možnost soudu prohlásit za neplatná přijatá opatření v souvislosti s přechodem, jako je tomu v Lotyšsku.³⁵³ Některé evropské země jsou ještě přísnější a řádné nesplnění informační a projednacích povinností sankcionují i formou trestněprávní odpovědnosti (Francie, Belgie), anebo blokad nebo neúčinností přechodu na základě rozhodnutí soudu (Španělsko, Švýcarsko, Německo).³⁵⁴ U těchto opatření ale souhlasím s JUDr. Jouzovou, že v prostředí České republiky by bylo zapojení soudů či jiných orgánů veřejné moci do přechodu práv a povinností neefektivní

³⁵² JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 168.

³⁵³ Tamtéž, s. 165.

³⁵⁴ Tamtéž, s. 164.

a v konečném důsledku by zřejmě nevedlo ke splnění sledovaného účelu účinné ochrany zaměstnanců.³⁵⁵

Novelou modifikovanou právní úpravu podání výpovědi zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností lze celkově hodnotit velmi pozitivně. Jak již bylo diskutováno v kapitole 3.6 této práce, Novela lépe než dřívější úprava respektuje požadavek na stabilizaci pracovněprávních vztahů, kdy zmírňuje nejistotu zaměstnavatelů, ale zároveň není přílišným omezením dotčených zaměstnanců, kteří mají přes dva týdny na rozhodnutí, zda pracovní poměr ukončit nebo ne. Případné setrvání u přejímajícího zaměstnavatele po dobu zkrácené 15denní výpovědní doby lze také považovat za pozitivní úpravu. Jednak není zaměstnanec povinen setrvat u zaměstnavatele, kterého si ne zvolil, po standardní dobu dvou měsíců, současně je ale i pro přejímajícího zaměstnavatele zajištěna určitá stabilita – v průběhu zkrácené výpovědní doby má prostor na zajištění jiných zaměstnanců, přičemž se tak snižuje riziko hospodářských potíží. Novela tak v této části zavádí vyvážené řešení pro obě strany.

De lege ferenda by bylo ještě vhodné poskytnout zaměstnanci alespoň určitou kompenzaci v případě, že se rozhodne ukončit pracovní poměr podle § 51a zákoníku práce. Změna v subjektu pracovního vztahu nastala bez jeho zavinění a mimo jeho vůli, ale přesto není zajištěna stejná ochrana před negativními socioekonomickými dopady jako u jiných zaměstnancem nezpůsobených důvodů skončení pracovního poměru, např. u nadbytečnosti. Jelikož je to ale pořád zaměstnanec, kdo výpověď dle § 51a zákoníku práce podává, bylo by z pohledu vyvážení zájmů stran akceptovatelné, že kompenzace nebude dosahovat výši částek zákonného odstupného dle § 67 zákoníku práce.

Na ochranu zaměstnanců právní úprava stanovuje zkoumané pravidlo zachování mzdových a pracovních podmínek zaměstnanců, a to stanovením ochranných limitů pro změnu podmínek, anebo i závaznost kolektivních smluv. Nicméně je v této souvislosti nutné konstatovat, že tyto snahy o ochranu zaměstnanců co do jejich stávajících pracovních podmínek značně oslabuje judikaturou Nejvyššího soudu aprobovaný postup, kdy převádějící a přejímající zaměstnavatel mohou *de facto* vyloučit přechod práv a povinností dotčených zaměstnanců formou ukončení jejich pracovních smluv a uzavřením nových.³⁵⁶ Z argumentace Nejvyššího soudu autonomii vůle smluvních stran

³⁵⁵ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 168.

³⁵⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.6.2019, sp. zn. 21 Cdo 3103/2018.

a s ohledem na to, že umožnění volnějšího nastavení fungování zaměstnavatelů a vyvážení jejich postavení je dle jednoho z autorů Novely cílem právní úpravy,³⁵⁷ nelze předpokládat, že Novela přinese posun v tomto výkladu. Přitom umožnění tohoto postupu, kdy je přechod práv a povinností vyloučen, jde jednoznačně proti principu Směrnice, dle kterého nemůže rozvázání pracovního poměru před účinností přechodu vyloučit účinky právní úpravy přechodu práv a povinností. Upřednostnění zásady autonomie vůle v tomto případě, dle názoru autorky, nesprávně převažuje nad principem ochrany zaměstnance jako stěžejním principem zkoumané právní úpravy. Lze v této souvislosti navíc dovodit, že pracovní a mzdové podmínky zaměstnance by se mohly při uzavření nové pracovní smlouvy i zhoršit, minimálně např. tím, že zaměstnanec ztratí výhodu odpracovaných let.

Nicméně je nutné upozornit i na to, že výše zmiňované vyloučení aplikace přechodu práv a povinností uzavřením nové pracovní smlouvy může mít za následek nejen zhoršení pracovních podmínek zaměstnance, ale dokonce i ztrátu zaměstnání. Nejvyšší soud se sice snaží zavést jako alespoň určitý ochranný prvek pro tyto případy pravidlo, že je-li sjednána zkušební doba s cílem, aby mohl nový zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době, bude se jednat o ujednání neplatné pro rozpor s dobrými mravy.³⁵⁸ Lze si ale jen stěží představit praktickou aplikaci tohoto ochranného mechanismu, a tudíž dosažení účinné právní ochrany zaměstnance. Možnost sjednat zkušební dobu při uzavírání nové pracovní smlouvy je tak dalším problematickým aspektem tohoto dle Nejvyššího soudu přípustného postupu vyloučení aplikace přechodu práv a povinností.

U cíle zajištění zachování práv zaměstnanců v určité kvalitě byla jako problematický aspekt identifikována navíc i možnost poskytovaná Směrnicí, aby byly podmínky změněny v těch případech, kdy takovou změnu národní právo obecně umožňuje, tj. nezávisle na přechodu práv a povinností.³⁵⁹ Část českých autorů se proto přiklání k názoru, že zaměstnavatel může po přechodu práv a povinností změnit pracovní podmínky zaměstnanců upraveny ve vnitřním předpisu bez omezení.³⁶⁰ Problémem však je, že dle výkladu SDEU by důvodem těchto změn neměl být právě přechod práv

³⁵⁷ HŮRKA, Petr. *Novelizace zákoníku práce 2020: Přednáška Agentura BOVA dne 2. července 2020*. Praha.

³⁵⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.9.2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

³⁵⁹ Bod 3 preambule Směrnice.

³⁶⁰ SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. *Právní rádce*, 2008, č. 1, s. 26.

a povinností.³⁶¹ Je ale zjevné, že identifikovat skutečný důvod jednostranné změny podmínek bude v praxi velmi náročné, ne-li někdy nemožné, což v konečném důsledku snižuje ochranu zaměstnanců.

³⁶¹ Rozhodnutí SDEU ve věci Daddy's Dance Hall ze dne 10.2.1988, C-324/86.

Závěr

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů řeší situace změny zaměstnavatele jakožto subjektu pracovního poměru. Jejím cílem je především ochrana zaměstnance,³⁶² přičemž tato ochrana je postavena zejména na zásadě legality, automatickém přechodu, zabránění ztrátě zaměstnání v souvislosti s přechodem, zachování práv zaměstnance a informační a projednací povinnosti. Lze nicméně konstatovat, že do popředí se dostává i ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a právní jistota zúčastněných stran. Toto reflektuje i přijatá Novela.

V oblasti identifikace přechodu práv a povinností a aplikace právních důvodů přechodu jako takového se ochrana zaměstnance projevuje zejména tím, že k přechodu práv a povinností dochází automaticky vždy, je-li učiněno právní jednání, anebo nastane-li právní skutečnost, se kterými zákon spojuje přechod práv a povinností.³⁶³ Je vyloučeno, aby byl přechod práv a povinností založen jinou skutečností než předpokládanou zákonem, anebo aby byl naopak vyloučen ujednáním dotčených subjektů.³⁶⁴ I ve výkladu těchto základních zásad lze nicméně shledat ochranné prvky zaměstnanců, a to například při posouzení platnosti jednání, které je v rozporu s touto zákonnou úpravou. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance se projeví např. v tom, že nelze automaticky usuzovat na neplatnost absolutní, ale místo toho je vhodné nechat na dotčených zaměstnancích uvážení, jestli je pro jejich zájmy výhodnější ponechat ujednání platné.³⁶⁵ Výhodnější by tak pro zaměstnance mohlo být přejít k novému zaměstnavateli jakožto k ekonomicky stabilnější společnosti, která je lépe schopna zajistit jejich nároky, byť byla porušena zásada legality.

Znění zákoníku práce účinné do 29.7.2020 bylo ve věci přechodu práv a povinností širší, než je vyžadováno evropskou úpravou, a zřejmě i jak bylo původně při implementaci této úpravy zamýšleno. Národní úprava čerpala z již překonaného rozhodnutí SDEU ve věci *Schmidt*, kde byla pro přechod práv a povinností dostačující podobnost činností před a po přechodu.³⁶⁶ Obecný právní důvod přechodu tak byl velmi široký a žádným způsobem nerefletoval judikaturu SDEU, která opakovaně

³⁶² Bod 3 preambule Směrnice.

³⁶³ § 338 odst. 1 zákoníku práce.

³⁶⁴ Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2576/2018.

³⁶⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2576/2018.

³⁶⁶ Rozhodnutí SDEU ve věci *Schmidt* ze dne 14. dubna 1994, C-392/92.

zdůrazňovala, že ekonomický subjekt nemůže být redukován pouze na činnost mu svěřenou, ale musí být zohledněny i další faktory.³⁶⁷ Pro vymezení charakteru takového ekonomického subjektu ve své celistvosti používá judikatura SDEU pojem hospodářské jednotky, která si zachovává svoji totožnost. Institut hospodářské jednotky je vyložen bohatou judikaturou SDEU, přičemž základ tvoří 7 *Spijkers* kritérií³⁶⁸.

Naproti tomu český zákoník práce ani po Novele nepracuje s pojmem hospodářské jednotky. Lze nicméně konstatovat, že stanovením dodatečných podmínek převodu činnosti nebo její části se národní úprava k evropskému pojetí hospodářské jednotky alespoň přiblížila a k přechodu práv a povinností by mělo docházet v menším počtu případů, než tomu bylo dosud, což lze hodnotit pozitivně zejména ve vztahu k často diskutovaným situacím insourcingu, outsourcingu a změnám dodavatele. Velmi pozitivně lze hodnotit zejména to, že Novela v souladu s výkladem SDEU zohledňuje při aplikaci přechodu práv a povinností charakter závodu a činností. Přesto není Novela zákoníku práce bez nedostatků.

Novela totiž zavedla kombinaci podmínek aplikace úpravy přechodu práv a povinností, přičemž část z nich vychází ze *Spijkers* kritérií SDEU (písm. a) a e) § 338 odst. 3 zákoníku práce), zatímco zbytek je inspirován britskou národní úpravou přechodu práv a povinností.³⁶⁹ Při výkladu těchto podmínek tak rozhodně nebude možné aplikovat bez dalšího judikaturu SDEU. Některá *Spijkers* kritéria přitom nebyla převzata vůbec a nelze je podřadit pod žádnou z podmínek přechodu ani výkladem. Národní novelizovaná úprava např. žádným způsobem nezohledňuje dobu, po kterou činnosti případně nebyly vykonávány, jako jeden z faktorů. Obdobně ani kritéria převzetí zákazníků a hodnoty nehmotných statků v den převodu, která plynou z judikatury SDEU, nejsou v úpravě Novely zohledněna.

Výrazným rozdílem je navíc i charakter podmínek přechodu, kdy Novela zavádí kritéria kumulativní. Celkově tak lze konstatovat, že zatímco výklad SDEU klade velký důraz na individuální posouzení každého případu ve světle *Spijkers* kritérií jako vodítek tohoto posouzení, česká legislativa se ubrala cestou kritérií kumulativních se značně

³⁶⁷ Např. rozhodnutí SDEU ve věci *Süzen* ze dne 11.3.1997, C-13/95, bod 15.

³⁶⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 18. března 1986, C-24/85.

³⁶⁹ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 42.

menším prostorem pro individuální posouzení každého případu. Výklad nových podmínek zákoníku práce bude muset být nutně doplněn judikaturou národních soudů, a to např. v otázce podstatné části zaměstnanců, charakteru činností závislých v podstatné míře pouze na zaměstnancích, podstatnou částí majetku atp. Nelze proto bez výhrad souhlasit se závěrem, že nová úprava orientaci v právní úpravě přechodu práv a povinností zjednodušila a učinila úpravu více srozumitelnou. Naopak, i když bylo deklarovaným úmyslem zákonodárce zohlednit výklad SDEU v otázce aplikace přechodu práv a povinností, zvolená kombinace kritérií se materiálně liší od kritérií SDEU, a proto může v praxi při jejich aplikaci docházet k nepředvídaným problémům.

Z pohledu ochrany zaměstnanců je navíc negativním aspektem úpravy po Novele možnost přejímajícího zaměstnavatele fakticky vyloučit aplikaci přechodu práv a povinností u činností závislých v podstatné míře na zaměstnancích. Taková situace je ale v rozporu s cílem Směrnice, kdy zaměstnanci mají být chráněni pro případ restrukturalizačních změn. Závisí-li aplikace právní úpravy na subjektivní vůli zaměstnavatele, je tato ochrana značně oslabena. Za tento nedostatek je přitom koncept hospodářské jednotky kritizován literaturou zahraniční a částečně i národní.³⁷⁰

Novela navíc vůbec neřeší některé identifikované problémy související s přechodem práv a povinností. Jedním z nich je absence vzájemných informačních povinností mezi původním a přejímajícím zaměstnavatelem, což je nejvíce problematické v situacích změn dodavatelů, kdy mezi zaměstnavateli není přímý smluvní vztah. Tento nedostatek se může projevit jednak ve faktické nemožnosti zaměstnavatele řádně splnit projednací a informační povinnost vůči dotčeným zaměstnancům, ale i třeba v neschopnosti vyhodnotit výhodnost určité zakázky. V některých oblastech, jako např. v souvislosti se zmiňovaným oznamováním změny zaměstnavatele u držitelů zaměstnaneckých karet, navíc veřejnoprávní úprava vůbec nereflektuje úpravu přechodu práv a povinností.

Co se týče dalších nástrojů ochrany zaměstnanců, je jedním ze základních prvků ochrany povinnost informovat v dostatečném předstihu před nabytím účinnosti přechodu odborovou organizaci a radu zaměstnanců, případně jednotlivé zaměstnance,

³⁷⁰ JANŠOVÁ, Marie a Matěj ŘIČÁNEK. Nejvyšší soud opětovně k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*, 2018, č. 4, s. 24.

o plánovaném přechodu a jeho aspektech.³⁷¹ Některé aspekty přechodu musí být s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců také projednány.³⁷² I když nesplnění těchto informačních a projednací povinností není dostatečně přísně sankcionováno a jejich porušení dosud nemělo pro zaměstnavatele přímé vážné důsledky (kromě sankce od inspektorátu práce pouze společná odpovědnost zaměstnavatelů za způsobenou škodu), lze hodnotit pozitivně Novelu, která navazuje možnosti dotčených zaměstnanců k podání výpovědi v souvislosti s přechodem na okamžik splnění informační povinnosti.³⁷³ I přes tento pozitivní posun by však s ohledem na význam informační povinnosti jakožto nástroje ochrany zaměstnanců bylo vhodné zavést i dodatečné mechanismy zajišťující splnění této povinnosti (např. již zmiňovaná neplatnost, přímé sankce vůči odpovědným fyzickým osobám, případně až trestněprávní odpovědnost), v kombinaci se zajištěním lepšího způsobu domáhání se kompenzace zaměstnanci, než je tomu v současnosti.

Úprava poskytuje i několik procesních ochranných mechanismů zaměstnanců, a to např. povinnost soudů jednoznačně usměrnit zaměstnance v otázce, vůči jakému subjektu má uplatňovat v často nepřehledných situacích svůj nárok, přičemž opominutí je dle Ústavního soudu porušením práva na soudní ochranu.³⁷⁴ Zaměstnanec je chráněn např. absencí lhůt pro podání žaloby o určení, že pracovní poměr trvá, příp. zda došlo (platně) k přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele.³⁷⁵ I přes tuto snahu však není úprava určovacích žalob pro zaměstnance příznivá, a to z důvodu nutnosti prokázání naléhavého právního zájmu.

Zachování pracovních poměrů zaměstnanců se vhodně projevuje zákazem výpovědi v souvislosti s přechodem práv a povinností. Kromě zajištění trvání pracovněprávních vztahů se však ochrana zaměstnanců projevuje i v zachování práv zaměstnanců v určité kvalitě.³⁷⁶ V souladu s cíli právní úpravy je pozitivní, že podmínky jsou vymezeny široce,³⁷⁷ a zákoník práce poskytuje i mechanismus ochrany zaměstnanců pro případ, kdy ke zhoršení podmínek v souvislosti s přechodem dojde, a to formou

³⁷¹ § 339 odst. 1 zákoníku práce.

³⁷² Tamtéž.

³⁷³ § 51a zákoníku práce.

³⁷⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 18.9.2018, sp. zn. IV. ÚS 3/18.

³⁷⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009.

³⁷⁶ Bod 3 preambule Směrnice.

³⁷⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.1.2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.

podání žaloby na určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek.³⁷⁸ Institut této žaloby na určení nicméně nemusí být vždy účinnou ochranou a bylo by vhodné zavést pro zvýšení ochrany zaměstnanců i další doplňující mechanismy, např. přímé odškodnění inspirované zahraničními právními úpravami.

Problematickým z pohledu dodržení cíle právní úpravy přechodu práv a povinností se v souvislosti se zachováním pracovních poměrů, a to i v určité kvalitě, ukázal Nejvyšším soudem aprobovaný postup, kdy je přechod práv a povinností vyloučen prostřednictvím rozvázání pracovních poměrů a následného uzavření nových pracovních smluv.³⁷⁹ Tento postup nejenže může vést k obcházení zásady zachování pracovních podmínek zaměstnanců dotčených přechodem, ale v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době, kterou lze v těchto případech sjednat, i ke skončení pracovního poměru, čímž je velmi významně snížena ochrana zaměstnanců a naprosto narušen cíl právní úpravy spočívající v ochraně zaměstnanců před nezaměstnaností.³⁸⁰ V této souvislosti nelze považovat za dostatečnou ochranu mechanismus plynoucí z judikatury Nejvyššího soudu, a sice že sjednání zkušební doby s cílem, aby mohl přejímající zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době, je neplatné pro rozpor s dobrými mravy.³⁸¹ Domáhání se účinné právní ochrany by bylo v takovém případě zřejmě problematické.

Nepřeje-li si zaměstnanec přejít k novému zaměstnavateli, poskytuje mu právní úprava možnost podání výpovědi v souvislosti s přechodem podle § 51a zákoníku práce. U tohoto institutu lze velmi pozitivně hodnotit změny zavedené Novelou, kdy možnosti zaměstnance podat výpověď a její důsledky berou v úvahu zájmy obou stran. Majetkový zájem zaměstnavatele jakož i zájem na určité jistotě a možnosti plánování svého provozu je zajištěn tím, že splní-li zaměstnavatel včas své informační povinnosti, bude s předstihem před účinností přechodu disponovat informací o počtu a kvalifikaci zaměstnanců, kteří k němu nastoupí. Zaměstnanec je zase chráněn před povinností vykonávat po delší dobu práci pro zaměstnavatele, kterého si nezvolil. Jak ukázala

³⁷⁸ § 339a zákoníku práce.

³⁷⁹ Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.9.2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

³⁸⁰ Např. Nález Ústavního soudu ze dne 5.2.2003, sp. zn. Pl. ÚS 34/02.

³⁸¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.9.2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

analýza, byť tyto zájmy nejsou dodrženy absolutně, Novela je respektuje mnohem lépe než kritizovaná předchozí úprava a zájmy zúčastněných osob tak lépe vyvažuje.

Celkově tak lze zhodnotit, že právní úprava přechodu práv a povinností doznala v důsledku Novely v několika aspektech pozitivní změny, jako je například odstranění tolik vytýkané bezbřehosti a lepší vyvážení zájmů zúčastněných osob, avšak řada problematických aspektů právní úpravy zůstává nevyřešena. Navíc např. v otázce aplikace právní úpravy přechodu práv a povinností může řada nových problémů vyvstat, příp. bude muset být vyjasněna judikaturou českých soudů, což může mít v přechodném období negativní dopad na právní jistotu v oblasti aplikace přechodu práv a povinností.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0

BOBEK, Michal, Petr BŘÍZA a Jan KOMÁREK. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. V Praze: C. H. Beck, 2011. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-377-6

BUKOVJAN, Petr, Bořivoj ŠUBRT a Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Výkladová stanoviska AKV, 9a. část – K problémům pracovního práva. *Práce a mzda*, 2013, č. 2, s. 58

BUKOVJAN, Petr a Bořivoj ŠUBRT. Výkladová stanoviska AKV, 14. část – K problémům pracovního práva. *Práce a mzda*, 2014, č. 6, s. 52

BUKOVJAN, Petr. Odstupné po novele zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2012, č. 2, s. 15

BUKOVJAN, Petr. Přejít z práv a povinností a sjednání nové zkušební doby. *Práce a mzda*, 2014, č. 12, s. 37

DRÁPAL, Ljubomír. Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *AUC Iuridica*, 2014, č. 4, s. 7 - 14

ERÉNYI, Tereza a Jaroslav ŠKUBAL. Přejít z práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*, 2020, č. 10, s. 10 - 15

ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-846-6

HŮRKA, Petr a kol. *Přejít z práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5

HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012*. Olomouc: ANAG, 2008. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-727-0

JANŠOVÁ, Marie a Matěj ŘIČÁNEK. Nejvyšší soud opětovně k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*, 2018, č. 4, s. 24

JANŠOVÁ, Marie. Novela zákoníku práce 2017 – co vše se změní v personální praxi? *Bulletin advokacie*, 2017, č. 5, s. 26 - 31

JOUZA, Ladislav. Prodej a pacht závodu: Problémy, analýzy. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2013, č. 4, s. 21 - 25

JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5

JOUZOVÁ, Lada. *Zásada flexibilitoty v právní úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha, 2018. Disertační práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta

KAHLE, Bohuslav, Margerita VYSOKAJOVÁ, Petr HŮRKA, Nataša RANDLOVÁ a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: Komentář* [online]. 5. Wolters Kluwer Česká republika, 2015 [cit. 2020-4-14]. ISBN 978-80-7478-956-4. Dostupné z: ASPI

LYČKA, Martin. Právní ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků - pohled Soudního dvora EU. *Právní rozhledy*, 2013, č. 10, s. 354 - 360

MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne) povedlo. *Právní rozhledy*, 2020, č. 13 - 14, s. 488 - 494

RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-149-1

REDAKCE. Vláda předložila k legislativnímu projednání rozsáhlou novelu zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2016, č. 18, s. 1

ŘIČÁNEK, Matěj. Co přináší velká novela zákoníku práce? *Bulletin advokacie*, 2020, č. 7 - 8, s. 17 - 22

ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. V Praze: C. H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7

SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. *Právní rádce*, 2008, č. 1, s. 26 - 30

SMUTNÁ, Marcela. Odstupné po ukončení pracovního poměru. *Otázky a odpovědi v praxi (Wolters Kluwer)*, 2013, č. 2, s. 18

SOCHOROVÁ, Petra a Ema DRŠTIČKOVÁ. EU Legal News 1/2019: Přechod práv a povinností zaměstnanců ve světle rozhodnutí SDEU. *News HH*, 2019, č. 1

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3

ŠTEFKO, Martin. Žaloba na podstatné zhoršení pracovních podmínek. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář* [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2018 [cit. 2020-4-14]. Praktický komentář. Dostupné z: ASPI

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novela zákoníku práce v roce 2020 a související změny pracovněprávních předpisů. *Soukromé právo*, 2020, č. 10, s. 7 - 19

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – II. část. *Právní fórum*, 2012, č. 4, s. 144 - 148

2. Seznam použitých právních předpisů

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

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

Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12.3.2001 o sblížení zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání a části podniků

Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 182/2006, o úpadku a způsobech jeho řešení

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

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví

Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

Zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 627/2004 Sb., evropské společnosti

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

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

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

3. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 34/02

Nález Ústavního soudu ze dne 31.1.2017, sp. zn. IV.ÚS 149/17

Nález Ústavního soudu ze dne 18.9.2018, sp. zn. IV. ÚS 3/18

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.1.2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.9.2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 4952/2014

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.6.2019, sp. zn. 21 Cdo 3103/2018

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.9.2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.6.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.1.2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.6.2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.6.2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.11.2010, sp. zn. 21 Cdo 2226/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.12.2018, sp. zn. 21 Cdo 2815/2018

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2576/2018

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.10.2017, sp. zn. 21 Cdo 5139/2016

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.2.2018, sp. zn. 21 Cdo 5204/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10.2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 1367/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 31.10.2000, sp. zn. 21 Cdo 1422/2000

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 15. června 2016, sp. zn. 9 Azs 95/2016

Rozhodnutí SDEU ve věci Abler ze dne 20.11.2003, C-340/01

Rozhodnutí SDEU ve věci Alemo-Herron ze dne 18.7.2013, sp. zn. C-426/11

Rozhodnutí SDEU ve věci Allen ze dne 2.12.1999, C-234/98

Rozhodnutí SDEU ve věci Arie Botzen a další ze dne 7.2.1985, C-186/83

Rozhodnutí SDEU ve věci CLECE ze dne 20.1.2011, C-463/09

Rozhodnutí SDEU ve věci Collino ze dne 14.9.2000, C-343/98

Rozhodnutí SDEU ve věci Daddy's Dance Hall ze dne 10.2.1988, C-324/86

Rozhodnutí SDEU ve věci Grafe a Pohle ze dne 27.2.2020, C-298/18

Rozhodnutí SDEU ve věci Grigorios Katsikas a další ze dne 16.12.1992, C-132/91, C-138/91 a C-139/91

Rozhodnutí SDEU ve věci ISS Facility Services NV ze dne 26.3.2020, sp. zn. C-344/18

Rozhodnutí SDEU ve věci Juuri ze dne 27.11.2008, sp. zn. C-396/07

Rozhodnutí SDEU ve věci Klarenberg ze dne 12.2.2009, C-466/07

Rozhodnutí SDEU ve věci Liikenne ze dne 25.1.2001, C-172/99

Rozhodnutí SDEU ve věci Martin ze dne 6.11.2003, C-4/01

Rozhodnutí SDEU ve věci Rask ze dne 12.11.1992, C-209/91

Rozhodnutí SDEU ve věci Rygaard ze dne 19.9.1995, C-48/94

Rozhodnutí SDEU ve věci Scattolon ze dne 6.9.2011, C-108/10

Rozhodnutí SDEU ve věci Schmidt ze dne 14. dubna 1994, C-392/92

Rozhodnutí SDEU ve věci Sigüenza ze dne 7.12.2018, C-472/16

Rozhodnutí SDEU ve věci Spijkers ze dne 18. března 1986, C-24/85

Rozhodnutí SDEU ve věci Süzen ze dne 11.3.1997, C-13/95

Rozhodnutí SDEU ve věci Temco ze dne 24.1.2002, C-51/00

Rozhodnutí SDEU ve věci Vidal SA ze dne 10.12.1998, C-127/96, C-229/96 a C-74/97

Rozhodnutí SDEU ve věci Werhof ze dne 9.3.2006, sp. zn. C-499/04

Stanovisko generálního advokáta Geelhoeda ze dne 19. června 2003 ve věci Abler, C-340/01

Stanovisko generální advokáta Gordona Slyнна ze dne 8.11.1984 ve věci Arie Botzen a další, C-186/83

4. Seznam ostatních zdrojů

Dohoda o společném postupu sociálních partnerů a vládní koalice při legislativním procesu k novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některých dalších souvisejících zákonů. Praha, 2019

Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

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

HŮRKA, Petr. Novelizace zákoníku práce 2020: Přednáška Agentura BOVA dne 2. července 2020. Praha

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony: Sněmovní tisk 689/0

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Abstrakt

Tato rigorózní práce pojednává o právní oblasti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jež byla s účinností k 30. červenci 2020 v některých aspektech významně novelizována. Hlavním cílem rigorózní práce je poskytnout analýzu právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů účinné do konce července 2020, a to včetně identifikace případných nedostatků této úpravy, a následně zhodnotit, zda se novela přijatá jako zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s těmito problematickými oblastmi vhodně a dostatečně vypořádává. Při této analýze je kladen důraz zejména na dosažení deklarovaných účelů právní úpravy a vyvážení zájmů dotčených stran.

Po historickém nástinu a vymezení účelu právní úpravy se práce zabývá identifikací přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v národní úpravě České republiky, a to zejména s důrazem na právní důvod přechodu dle § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce před výše zmiňovanou novelou tohoto zákona a po ní. V této souvislosti je větší pozornost věnována i otázce přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při outsourcingu, insourcingu a změně dodavatele, jelikož se jedná o oblast dříve nejčastěji kritizovanou v souvislosti s tímto právním důvodem přechodu. Jelikož jedním z deklarovaných cílů novely této právní úpravy je její přiblížení k evropské úpravě (Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12.3.2001 o sblížování zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání a části podniků), věnuje se rigorózní práce i identifikaci přechodu práv a povinností z pohledu práva evropského a jejímu srovnání s českou úpravou. Závěrem druhé části práce je zhodnocení aplikace legislativy v této oblasti a případné návrhy *de lege ferenda*.

Třetí část práce blíže pojednává o dalších nástrojích ochrany převáděných zaměstnanců, a to o informační a projednací povinnosti zaměstnavatelů, o ochraně před propouštěním, zachování pracovních podmínek a jejím změnám, případně o uzavření nových pracovních smluv, závaznosti kolektivních smluv a také o možnostech rozvázání pracovního poměru zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností. Před samotným závěrem rigorózní práce nabízí zhodnocení úrovně ochrany zaměstnanců

co do zkoumaných dalších prostředků ochrany, ale také opět nabízí i několik návrhů *de lege ferenda*.

Klíčová slova: přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, právní důvody přechodu práv a povinností, převod činnosti zaměstnavatele, nástroje ochrany zaměstnanců

Transfer of rights and obligations from employment relationships

Abstract

This thesis examines the legal area of the transfer of rights and obligations arising from employment relationships, which has, in some aspects, been significantly amended with effect from 30 July 2020. The main objective of the thesis is to provide an analysis of the legislation on the transfer of rights and obligations from employment relationships in force until the end of July 2020, including the identification of any shortcomings of this legislation. Subsequently, the thesis assesses whether the adopted amendment (Act No. 285/2020 Coll., amending Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, as amended, and certain other related acts) deals with these problematic areas appropriately and sufficiently. In this analysis, particular emphasis is placed on achieving the asserted purpose of the legal regulation and balancing the interests of the concerned parties.

After a historical outline and definition of the purpose of the legislation, the thesis concentrates on the identification of the transfer of rights and obligations arising from employment relationships in the national legislation of the Czech Republic, specifically the legal grounds of the transfer under Section 338 Subsections 2 and 3 of the Labour Code before and after the aforementioned amendment to this Act. In this context, greater attention is also paid to the issue of the transfer of rights and obligations arising from employment relationships in the case of outsourcing, insourcing and change of supplier, as this is the area previously most frequently criticised in relation to this legal ground of transfer. To provide better context in view of the declared objective of the amendment of this legislation, which is to bring it closer to the European legislation (Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses), the thesis offers perspective of European law and its comparison with Czech law. The second part of the thesis concludes with an evaluation of the application of the law and potential *de lege ferenda* proposals.

The third part of the thesis studies other instruments of protection of transferred employees in more detail, namely the information and negotiation obligations of employers, protection against dismissal, the upholding of working conditions and their changes, the possible conclusion of new employment contracts, the binding nature of collective agreements and the possibility of termination of the employment

relationship by the employee in connection with the transfer of rights and obligations. Before the conclusion, the thesis assesses the real level of employee protection in terms of the other means of protection examined and further *de lege ferenda* proposals.

Key words: transfer of rights and obligations arising from employment relationships, legal grounds for transfer of rights and obligations, transfer of employer's activity, instruments for protection of employees