

Univerzita Karlova v Praze  
PRÁVNICKÁ FAKULTA



ZUZANA DOLEŽALOVÁ

OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘI PŘEVODU ZAMĚSTNAVATELE

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 26. 6. 2015

„Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.“

Plzeň, 26. 6. 2015

.....  
vlastnoruční podpis

## PODĚKOVÁNÍ:

Mé poděkování patří v první řadě panu doc. JUDr. Petr Hůrkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za ochotu, trpělivost a odborné rady, kterými přispěl k vypracování mé diplomové práce. Ráda bych poděkovala i mé rodině za podporu a pomoc během celého studia.

## OBSAH

SEZNAM ZKRATEK .....	I
1 ÚVOD .....	- 1 -
2 VÝKLAD ZÁKLADNÍCH POJMŮ .....	- 4 -
2.1 PRACOVNÍ PRÁVO A JEHO ZÁKLADNÍ ZÁSADY .....	- 4 -
2.2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH .....	- 6 -
2.2.1 Předmět individuálního pracovněprávního vztahu .....	- 6 -
2.2.2 Obsah individuálního pracovněprávního vztahu .....	- 7 -
2.2.3 Subjekty individuálního pracovněprávního vztahu .....	- 8 -
2.2.4 Další subjekty pracovněprávních vztahů .....	- 9 -
2.2.5 Vznik, změna a zánik základního pracovněprávního vztahu .....	- 10 -
3 PŘEVOD ZAMĚSTNAVATELE (VĚCNÝ ROZSAH APLIKACE AUTOMATICKÉHO PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ) .....	- 12 -
3.1 VÝVOJ A CÍLE PRÁVNÍ ÚPRAVY AUTOMATICKÉHO PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A SOUVISEJÍCÍCH INSTITUTŮ .....	- 12 -
3.2 EVROPSKÁ ÚPRAVA A JEJÍ APLIKACE DLE JUDIKATURY SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE .....	- 14 -
3.2.1 Pojem převodu hospodářské jednotky a zachování její identity .....	- 15 -
3.2.2 Kdy dle judikatury SDEU dochází k převodu zaměstnavatele .....	- 19 -
3.3 ČESKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA A JEJÍ APLIKACE NEJVYŠŠÍM SOUDEM ČR .....	- 30 -
3.3.1 Jednotlivé případy převodu zaměstnavatele dle zvláštních předpisů .....	- 31 -
3.3.2 Převod zaměstnavatele dle § 338 odst. 2 zákoníku práce .....	- 34 -
4 OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘI PŘEVODU ZAMĚSTNAVATELE .....	- 43 -
4.1 AUTOMATICKÝ PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ .....	- 43 -
4.2 ZÁKAZ VÝPOVĚDI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE V SOUVISLOSTI S PŘECHODEM .....	- 52 -
Možnost zkrácené výpovědní doby pro zaměstnance .....	- 53 -
4.3 ZÁKAZ ZHORŠENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK ZAMĚSTNANCŮ .....	- 53 -
4.4 PRÁVO ZAMĚSTNANCŮ NA INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ .....	- 57 -
4.5 ZACHOVÁNÍ FUNKCÍ ZÁSTUPCŮ ZAMĚSTNANCŮ .....	- 59 -
5 ZÁVĚR .....	- 62 -
SEZNAM LITERATURY .....	- 66 -
ABSTRAKT V ČESKÉM JAZYCE .....	- 72 -
ABSTRAKT V ANGLICKÉM JAZYCE .....	- 73 -
KLÍČOVÁ SLOVA .....	- 74 -
PŘÍLOHY .....	- 75 -

## SEZNAM ZKRATEK

- EU – Evropská unie
- SDEU - Evropský soudní dvůr, Soudní dvůr Evropské Unie
- NS – Nejvyšší soud ČR
- MOP – Mezinárodní organizace práce (International Labour Organizaton)
- LZPS – Listina základních práv a svobod, vyhlášena zákonem č. 2/1993 Sb.
- NOZ – Občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb.
- ZP – Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb.
- OSŘ – Občanský soudní řád, z. č. 99/1963 Sb.
- směrnice – podle kontextu buď Směrnice Rady 77/187/EHS nebo Směrnice Rady 2001/23/ES

## 1 ÚVOD

Za cíl diplomové práce jsem si stanovila analyzovat českou a evropskou úpravu ochrany zaměstnance při převodu zaměstnavatele. Tedy právní normy zajišťující pokračování pracovněprávního vztahu i faktického výkonu práce zaměstnancem pokud možno v nezměněné podobě v případech, kdy jsou činnosti či úkoly (či jejich části) dosavadního zaměstnavatele převedeny na jiného zaměstnavatele.

Tato ochrana zaměstnance vychází z ustanovení směrnice Rady ze dne 12. 3. 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů a z ustanovení § 338 a následujících zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Sousloví převod zaměstnavatele je v této práci používáno jako zkratka pro situace, kdy dochází k aplikaci této právní úpravy.

Cílem práce je nejen přehledně shrnout nejdůležitější poznatky o právní regulaci ochraňující zaměstnance při převodu zaměstnavatele, ale především porovnat úpravu evropské směrnice s ustanoveními zákoníku práce, která ji implementují a případně odhalit rozdíly v přístupu k tomuto institutu ze strany Nejvyššího soudu ČR a Soudního dvora EU jako dvou nejdůležitějších orgánů vyslovujících se k výkladu těchto úprav. Za tímto účelem bude rozebráno množství případů řešených oběma soudy. V práci se budu snažit poukázat na silné i slabé stránky zvolených řešení a možné důsledky různých výkladových postojů.

Úkolem první části diplomové práce je především vymezit související pojmy, popsat základní rysy institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a určit, jakým úkolům má sloužit.

Hlavní materií této práce pak obsahují kapitoly Převod zaměstnavatele a Ochrana zaměstnance při převodu zaměstnavatele.

V kapitole Převod zaměstnavatele analyzuji českou a evropskou právní úpravu a vymezuji věcnou působnost institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tedy jaké situace jsou převodem zaměstnavatele a kdy se uplatní i normy chránící v takovém případě zaměstnance. V souvislosti s tím je třeba určit i okruh převáděných zaměstnanců. Hlavními prameny, ze kterých budu čerpat, jsou (kromě samotných

právních předpisů) judikatura SDEU, z české oblasti především judikatura NS a články z odborných periodik. Rozsah aplikace směrnice 2001/23/ES a úpravy § 338 a násl. zákoníku práce je stále aktuálním a nedořešeným tématem. Na evropské úrovni o tom svědčí četná judikatura SDEU, novelizace původní směrnice 77/187/EHS i rozsáhlá odborná diskuze.<sup>1</sup> Na tuzemské úrovni se pak jedná o téma, na které evidentně nepanuje jednotný názor,<sup>2</sup> mezi laickými uživateli práva pak, dle mého přesvědčení, vůbec chybí základní povědomí o tomto institutu. Vymezení rozsahu aplikace české právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je zajímavé především pro velmi obecnou formulaci §338 odst. 2 zákoníku práce. Věcná působnost této úpravy by z tohoto důvodu mohla být dovozována i v případech, kdy s ní v praxi počítáno není, neboť by se její použití mohlo jevit jako nepřiměřené až absurdní.

Druhým těžištěm práce je kapitola Ochrana zaměstnance při převodu zaměstnavatele, jejímž cílem je analyzovat jednotlivé prvky ochrany zaměstnance, které jsou automaticky aktivovány v případě převodu zaměstnavatele. Těmi nejdůležitějšími jsou zákaz ukončení pracovního poměru z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, zachování podmínek, za nichž zaměstnanec vykonává práci a informování a projednání důležitých kroků se zaměstnanci.

V závěru práce budou shrnuty hlavní rozdíly mezi evropským a tuzemským pojetím institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Bude zhodnoceno provedení implementace evropské směrnice, případně budou nabídnuty návrhy de lege ferenda.

S ohledem na zaměření práce se blíže nezabývám přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě smrti zaměstnavatele – fyzické osoby. Do role nového zaměstnavatele mohou vstoupit některé osoby (především dědic), pokud se rozhodnou pokračovat v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona. Pokud

---

<sup>1</sup> ERÉNYI, Tereza. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. In: *epravo.cz* [online]. 2009 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>

BEJAN, Felicia. The European Law regarding the Impact of Merger on Employees' Rights. *Romanian Journal of European Affairs*, 06, 2013, vol. 13, no. 2. pp. 28-38 ProQuest Central. ISSN 1841-4273.

<sup>2</sup> Na některé rozporné názory ohledně rozsahu věcné působnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude upozorněno v kapitole 3.

se takto nerozhodnou, pracovněprávní vztah zaniká marným uplynutím tříměsíční lhůty, plynoucí ode dne smrti zaměstnavatele.

Po právní stránce je práce uzavřena ke dni 15. 6. 2015.



## 2 VÝKLAD ZÁKLADNÍCH POJMŮ

V této kapitole bude čtenář seznámen s některými pojmy, které jsou důležité pro další výklad.

### 2.1 PRACOVNÍ PRÁVO A JEHO ZÁKLADNÍ ZÁSADY

Pracovní právo je důležitým soukromoprávním oborem.

Pracovní právo je soubor právních norem upravujících vztahy vznikající v souvislosti s výkonem závislé práce. Jedná se především o tyto tři okruhy vztahů: individuální pracovní vztahy, jejichž základem je vztah zaměstnanec – zaměstnavatel, kolektivní pracovněprávní vztahy vznikající mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem a úpravu zaměstnanosti,<sup>3</sup> obor již spíše veřejnoprávní.

Prvopočátky pracovního práva můžeme hledat již v římském právu ve smlouvě námezdní (*locatio conductio operarum*) a ve smlouvě o dílo (*locatio conductio operis*).<sup>4</sup> V období středověku pracovní podmínky upravovaly např. různé cechovní a čelední řády, horníkům přiznávaly některá práva zákony upravující těžbu drahých kovů.<sup>5</sup> Významným mezníkem ve využívání pracovní síly bylo zrušení nevolnictví patentem Josefa II. roku 1781 a zrušení poddanství a robotní povinnosti, ke kterému došlo definitivně roku 1848. Moderní pracovní právo se začalo v druhé polovině 19. století vydělovat z práva občanského, důvodem byla především potřeba ochrany zaměstnance: úprava maximální délky pracovní doby, stanovení minimální doby odpočinku, omezení práce žen a dětí a ochrana zdraví pracovníků v rizikových provozech. Původ pracovní smlouvy pak můžeme hledat ve smlouvách čeledních, tovaryšských a učednických. Všeobecný

---

<sup>3</sup> Právní úpravu zaměstnanosti do pracovního práva řadí ve svých učebnicích např. M. Bělina a P. Hůrka. BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Strana 4.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1. Strana 20.

<sup>4</sup> SKŘEJPEK, Michal. *Římské soukromé právo: systém a instituce*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 350 s. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-334-6. Strana 188 – 190.

<sup>5</sup> např. *Ius regale montanorum* (horní zákoník Václava II.) z počátku 14. století

občanský zákoník z roku 1811 (ABGB) upravoval v § 1151 – § 1163 námezdní smlouvu. Tato smlouva měla dvě podoby, smlouva služební obsahovala závazek konat po určité době službu, smlouva o dílo obsahovala závazek zhotovit dílo.

Od té doby prošlo pracovní právo bohatým vývojem. Kromě funkce ochranné plní normy tohoto právního odvětví též funkci organizační tím, že vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, stanoví pravidla pro fungování trhu práce atd.<sup>6</sup> Ochranná funkce však nadále zůstává v popředí. Společenské přesvědčení, jak a v jakých situacích má být zaměstnanec chráněn se během doby mění, zhruba od 60. nebo 70. let minulého století je aktuální i otázka, jaká práva má pracovník v případech, kdy je např. prodán nebo pronajat závod, v němž pracuje.

Podle § 1a zákoníku práce se v pracovněprávních vztazích uplatňují zejména tyto základní zásady:

- zvláštní zákonná ochrana zaměstnance
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce
- spravedlivé odměňování zaměstnance
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Významné jsou ale pro pracovní právo též další zásady občanského práva, jehož úprava se použije subsidiárně k úpravě v zákoníku práce podle pravidla, že občanské právo je obecným soukromým právem.<sup>7</sup> Jedná se především o zásadu autonomie vůle, zásadu legální licence, zásadu pacta sunt servanda, zásadu smluvní volnosti a ochranu dobrých mravů. Některé občanskoprávní zásady jsou pak v oblasti pracovněprávních vztahů modifikovány těmito speciálními zásadami. Např. zásada rovnosti smluvních stran je v některých případech modifikována zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance a omezuje smluvní volnost ve prospěch slabší strany.

---

<sup>6</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Strana 4.

<sup>7</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, Pl.ÚS 83/06, 116/2008 Sb., bod 209.

Institut přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je vyjádřením především zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance.

## 2.2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH

Pracovněprávní vztahy můžeme rozdělit na individuální a kolektivní.<sup>8</sup>

Rozhodujícím právním vztahem v pracovním právu je individuální pracovněprávní vztah, tedy vztah zaměstnanec – zaměstnavatel. Do této kategorie patří také všechny základní pracovněprávní vztahy jako jediné uspořádání, na základě kterého smí být vykonávána závislá práce. Jedná se především o pracovní poměr a dále o vztahy založené dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti.<sup>9</sup>

Za kolektivní pracovněprávní vztahy označujeme vztahy mezi zaměstnavatelem (svazem zaměstnavatelů) a zástupci zaměstnanců.

Podle teorie práva jsou základními prvky právního vztahu jeho předmět (objekt), obsah a subjekty (alespoň dva).<sup>10</sup>

### 2.2.1 PŘEDMĚT INDIVIDUÁLNÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

Předmětem individuálního pracovněprávního vztahu je závislá práce. Její definici najdeme od roku 2006 v zákoníku práce v § 2 odst. 1.<sup>11</sup> Nejdůležitějšími znaky závislé práce jsou:

- osobní výkon práce zaměstnancem (při výkonu práce se není možno nechat zastupovat)

---

<sup>8</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. Strana 56.

Šířeji můžeme do pracovněprávních vztahů zahrnout i vztahy vznikající při uplatňování právní úpravy zaměstnanosti.

<sup>9</sup> § 3 ZP

<sup>10</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 311 s. ISBN 978-80-7380-233-2. Strana 143.

<sup>11</sup> Určení definičních znaků závislé práce v zákoně odpovídá požadavkům Doporučení MOP č. 198 (část II. Určení existence pracovního poměru).

- soustavnost<sup>12</sup>
- výkon práce ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, začlenění v organizační struktuře zaměstnavatele
- výkon práce dle pokynů zaměstnavatele, způsobem, který zaměstnavatel určí a případně i průběžně kontroluje (tzv. nařizovací právo zaměstnavatele<sup>13</sup>)
- jménem zaměstnavatele.

Odstavec 2 téhož paragrafu poté obsahuje podmínky, za kterých by měla být závislá práce vykonávána:

- za mzdu, plat nebo odměnu<sup>14</sup>
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele (obvykle také za využití nástrojů a vybavení zaměstnavatele; zaměstnavatel se obvykle stává vlastníkem výsledku pracovní činnosti)
- v pracovní době
- na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě.

Za závislou práci se podle § 307a zákoníku práce považuje rovněž agenturní zaměstnávání.

### 2.2.2 OBSAH INDIVIDUÁLNÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

Obsahem právního vztahu jsou vzájemná práva a povinnosti.

V individuálním pracovněprávním vztahu je to především povinnost zaměstnance konat závislou práci dle pokynů zaměstnavatele a další povinnosti, jak vyplývají z § 301

---

<sup>12</sup> § 2 odst. 1 ZP používá vid nedokonavý „je vykonávána“; dále k tomu Rozsudek Nejvyššího soudu 6 Ads 46/2013 – 35, bod 22

<sup>13</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1. Strana 20. Strana 74.

<sup>14</sup> Některé podmínky, za kterých má být závislá práce vykonávána jsou svou povahou zároveň i pomocnými vodítky při určování, zda se o závislou práci jedná. Ostatně předchozí definice v zákoníku práce kategorie znaků a podmínek výkonu závislé práce nerozlišovala. O podmínce odměny za práci se v tomto smyslu vyjádřil i Nejvyšší soud ČR v rozsudku 6 Ads 46/2013 - 35  
„...práve pobírání odměny představuje typickou skutečnost, která věrohodně prokazuje závislé postavení zaměstnance na zaměstnavateli.“

a dalších ustanovení zákoníku práce a individuálních smluv. Povinnostem zaměstnance odpovídají práva zaměstnavatele a naopak.

Hlavní povinností zaměstnavatele je přidělovat zaměstnanci práci a platit mu za ni spravedlivou odměnu, vytvářet příznivé pracovní podmínky atd. Povinnosti zaměstnavatele vyplývají z právních předpisů, kolektivních smluv a individuálních pracovních smluv.

### 2.2.3 SUBJEKTY INDIVIDUÁLNÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

#### ZAMĚSTNANEC

Podle § 6 zákoníku práce je zaměstnancem „fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“<sup>15</sup> Možnost platně uzavřít pracovní smlouvu jako zaměstnanec získává fyzická osoba dle úpravy v občanském zákoníku<sup>16</sup> dosažením 15 let a ukončením povinné školní docházky. Osoby mladší 15 let až na výjimky závislou práci vykonávat nesmějí.<sup>17</sup>

#### ZAMĚSTNAVATEL

Zaměstnavatelem je dle § 7 zákoníku práce „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“<sup>18</sup>

Fyzická osoba nabývá způsobilosti stát se zaměstnavatelem narozením, po účinnosti nového občanského zákoníku lze uvažovat o této způsobilosti i u nascitura.<sup>19</sup> Způsobilost k právnímu jednání v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel získává fyzická osoba až na výjimky<sup>20</sup> nabytím plné svéprávnosti, tedy typicky zletilostí.

Právnícká osoba může v individuálním pracovněprávním vztahu vystupovat pouze jako zaměstnavatel, schopnost stát se zaměstnavatelem přísluší právnické osobě

---

<sup>15</sup> § 6 ZP

<sup>16</sup> § 35 NOZ

<sup>17</sup> § 34 NOZ, výjimku tvoří umělecká, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost vykonávaná nezletilým mladším 15 let za podmínek stanovených jiným právním předpisem

<sup>18</sup> § 7 ZP

<sup>19</sup> BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. Strana 61.

<sup>20</sup> udělení souhlasu zákonným zástupcem nezletilému k provozování závodu

od jejího vzniku, v právních vztazích za ni vždy jedná oprávněná osoba, např. statutární orgán.

Schopnost být zaměstnavatelem a pokračovat ve stejné nebo obdobné činnosti jako dosavadní zaměstnavatel je klíčová pro určení, zda v konkrétní situaci dochází k převodu zaměstnavatele.

#### **2.2.4 DALŠÍ SUBJEKTY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ**

##### **ZÁSTUPCI ZAMĚSTNANCŮ**

Zákoník práce v § 276 odst. 1 zavádí legislativní zkratku „zástupci zaměstnanců“, pod niž řadí odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále mezi zástupce zaměstnanců patří evropská rada zaměstnanců, jejíž úkoly spočívají ve zprostředkování informování a projednávání na nadnárodní úrovni. De iure je však subjektem práva pouze odborová organizace, ostatním zástupcům zaměstnanců zákon právní subjektivitu nepřiznává.<sup>21</sup>

Zástupci zaměstnanců mají při převodu zaměstnavatele velký význam jako zprostředkovatelé informování zaměstnanců. Dále jsou jejich funkcionáři chráněni proti neodůvodněné ztrátě funkcí a případně proti ztrátě speciální ochrany. (viz kapitola 4.7)

##### **NĚKTERÉ DALŠÍ OSOBY**

Subjekty pracovněprávních vztahů jsou zajisté i některé další osoby. Zákoník práce upravuje např. některá práva a povinnosti budoucích zaměstnanců (osob, které se o práci ucházejí) a budoucích zaměstnavatelů. Dále např. pozůstalí po zemřelém zaměstnanci jako oprávnění dle § 328 zákoníku práce apod.

---

<sup>21</sup>HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1. Strana 448.

### 2.2.5 VZNIK, ZMĚNA A ZÁNİK ZÁKLADNÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

Základní pracovněprávní vztah<sup>22</sup> vzniká smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně jmenováním a souhlasem s jmenováním.

Zaniká poté buď na základě nějaké právní události (např. plynutí času, smrt zaměstnance), nebo na základě dvoustranného (např. dohoda o ukončení pracovního poměru) či jednostranného právního jednání (např. výpověď, okamžité ukončení prac. poměru).

Ve vztahu k tématu práce je důležitá především možnost změny pracovněprávního vztahu za jeho trvání. Není možné měnit předmět pracovněprávního vztahu – tím je závislá práce, pokud by jí přestala být, nebude se již jednat o pracovněprávní vztah. Ke změně základních prvků obsahu pracovněprávního vztahu, které jsou povinně obsaženy v pracovní smlouvě, může dojít pouze dohodou. Takto se za trvání zaměstnání může měnit náplň práce či místo výkonu práce. Upřesnění některých dalších vzájemných práv a povinností může zaměstnavatel činit jednostranně (pokud nebyla upravena smlouvou mezi stranami). V zásadě se tedy na základě právního jednání mohou měnit jakákoliv práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele v rámci dovoleném právní úpravou.

Co se týče změny subjektu, změna v osobě zaměstnance není z podstaty věci možná, neboť zaměstnanec je zavázán k osobnímu výkonu práce. Ke změně zaměstnavatele při trvání pracovněprávního vztahu může dojít pouze v případech dle § 338 zákoníku práce. Ujednání zaměstnavatelů o převodu zaměstnanců v situaci, kdy nejsou splněny podmínky § 388, není možné. (Zpočátku se objevoval i výklad, že by toto ustanovení zákoníku práce mohlo zakládat samostatný smluvní typ<sup>23</sup>, ten však obecně není považován za správný.<sup>24</sup>) Zároveň ovšem v situaci splňující podmínky § 388 není

---

<sup>22</sup> § 3 ZP, věta druhá: „Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“

<sup>23</sup> „V právní praxi se lze setkat s názorem (občas také prakticky uskutečněným), že uvedená ustanovení zákoníku práce zakládají bez dalšího volnost zaměstnavatelů v uzavírání smluv, ... Přitom převod činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich částí zaměňují s pouhou změnou pracovněprávních vztahů svých zaměstnanců, pokud jde o osobu zaměstnavatele.“

GRULICH, Tomáš a Marek JÄGER. Přechod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. *Právní rádce*. 2009, s. 42-46.

<sup>24</sup> např. „K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od dosavadního zaměstnavatele (...) na jiného zaměstnavatele může dojít toliko na základě zákona, tj. tehdy, splní-li se předpoklady, které zákon stanoví jako důvod k přechodu práv a povinností mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem, a je vyloučeno, aby nastal jen kupř. na základě smluvního ujednání zaměstnavatelů... ... neboť v tomto směru

možné převod zaměstnanců smluvně (ani jinak) vyloučit.<sup>25</sup> Jedná se o kogentní ustanovení, dle § 363 zákoníku práce patří tato úprava<sup>26</sup> mezi ustanovení implementující právní úpravu Evropské unie, proto není možno se od nich odchýlit v neprospěch zaměstnance.<sup>27</sup>

---

*není vůli účastníků přiznávána jakákoliv relevance.*“ Rozhodnutí NS ze dne 7. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2124/99.

<sup>25</sup> „*V těchto případech (...) dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, přičemž dotčený pracovněprávní vztah, jak vyplývá z výše uvedeného, pokračuje ve své existenci bez ohledu na vůli zaměstnance i zaměstnavatelských subjektů, ...*“

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

<sup>26</sup> konkrétně § 338 odst. 2 a 3, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, § 339a, § 340

<sup>27</sup> To však nevyklučuje přijetí úpravy pro zaměstnance příznivější. Viz např. názor SDEU v Rozhodnutí SDEU ve věci Lorenzo Amatori ze dne 6. března 2014, C-458/12.



### **3 PŘEVOD ZAMĚSTNAVATELE (VĚCNÝ ROZSAH APLIKACE AUTOMATICKÉHO PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ)**

Jak bylo řečeno v předchozí kapitole, dojde-li k převodu zaměstnavatele, dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ex lege. Je tedy klíčové určit, v kterých případech se tento institut uplatní a v kterých nikoliv. Touto otázkou se bude zabývat tato kapitola.

#### **3.1 VÝVOJ A CÍLE PRÁVNÍ ÚPRAVY AUTOMATICKÉHO PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A SOUVISEJÍCÍCH INSTITUTŮ**

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na evropské úrovni upravovala nejprve směrnice 77/187/EHS.<sup>28</sup> Byla přijata v rámci skupiny směrnic na ochranu zaměstnanců v případech ohrožujících zachování pracovního poměru většího počtu nebo všech zaměstnanců zaměstnavatele.<sup>29</sup> Jednalo se o reakci na přijetí prvního Sociálního akčního programu v roce 1974. Jedním ze základních cílů, který tento dokument formuloval, bylo dosažení plné a lepší zaměstnanosti a dále zlepšení životních a pracovních podmínek.<sup>30</sup> Směrnice 77/187/EHS byla později doplněna směrnicí 98/50/ES<sup>31</sup> a nakonec kodifikována směrnicí 2001/23/ES<sup>32</sup> (nyní platná). Nejedná se

---

<sup>28</sup> Směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů (Úř. věst. č. L 61, 5. 3. 1977, s. 26)

<sup>29</sup> Dále byly přijaty Směrnice č. 75/129/EHS o sblížení zákonů členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost a později Směrnice č. 80/987/EHS o sblížení zákonů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele.

<sup>30</sup> DVORÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2007, xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788071798934. Strana 33.

<sup>31</sup> Směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998, kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo částí podnikání (Úř. věst. č. L 201, 17. 7. 1998, s. 88)

<sup>32</sup> Směrnice 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 (Úř. věst. L 82 ze dne 22. 3. 2001 s. 16)

o novou právní úpravu, text směrnice byl v zájmu vyšší právní jistoty doplněn o závěry vyplývající z judikatury SDEU. Právní názory vyjádřené v dřívějších rozhodnutích tohoto soudu jsou tak i nadále použitelné. (více v kapitole 3.2)

Cílem úpravy je zajistit trvání pracovního poměru za nezměněných podmínek i v případě změny zaměstnavatele. A zabránit tak zaměstnavatelům, aby převedením podniku na jiný subjekt anulovali výsledky dosavadního kolektivního (i individuálního) vyjednávání, eventuálně se snadno zbavili zaměstnanců, jejichž další zaměstnávání se již nejeví jako výhodné.

Ustanovení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsahoval již zákoník práce z. č. 65/1965 Sb., funkce této úpravy za minulého režimu však byla odlišná.

Od roku 1994 hovoří zákoník práce v této souvislosti již o zániku zaměstnavatele nikoliv o zániku organizace, jinak se ale úprava příliš nemění.

Změna přichází s účinností od 1. 1. 2001, kdy dochází tzv. harmonizační novelou zákoníku práce z. č. 155/2000 Sb. k některým změnám v souvislosti s přípravou na vstup do EU. Od této chvíle se již ustanovení § 249 podobá dnešnímu ustanovení § 338 z. č. 262/2006 Sb. Zároveň se ruší výpovědní důvod převod části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, nemá-li tento možnost zaměstnance dle pracovní smlouvy zaměstnávat, který do té doby obsahoval §46 odst. 1 písm. b. Též se nově zavádí ochrana při přechodu výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu organizační složky státu.

Tuto úpravu pak víceméně přebírá nový zákoník práce z. č. 262/2006 Sb. Ustanovení § 338 upravuje základní princip přechodu práv a povinností a podmínky použití právní úpravy, § 339 obsahuje informační povinnost zaměstnavatele, § 340 a § 341 řeší případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele rozhodl nadřízený orgán, § 342 upravuje situaci po smrti fyzické osoby – zaměstnavatele a § 343 je uvozen díl druhý, který se zabývá přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Úprava v novém zákoníku práce se k dnešnímu dni dočkala dvou podstatnějších novel a to z. č. 365/2011 Sb. s účinností k 1. 1. 2012 a z. č. 303/2013 Sb. s účinností k 1. 1. 2014. (více v kapitole 3.3)

Cíle české úpravy jsou shodné s cíli evropské směrnice, tedy především ochrana zaměstnance prostřednictvím ochrany trvání pracovního poměru v nezměněné

podobě při převodu zaměstnavatele. Smejkal<sup>33</sup> dále jako další význam úpravy uvádí podporu zachování jednoty hmotných, osobních a nehmotných složek podnikání v zájmu ekonomického využití a odkazuje na judikaturu NS.<sup>34</sup>

### 3.2 EVROPSKÁ ÚPRAVA A JEJÍ APLIKACE DLE JUDIKATURY SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE

Původní směrnice z února 1977 ve své první části „Oblast působnosti a definice“ v článku prvním stanoví, že má být její právní úpravy užito v případech převodu podniku, závodu nebo části závodu na jiného zaměstnavatele, který je důsledkem právního převodu nebo fúze.

Směrnice (i všechny směrnice následující) používá termín „legal transfer“, který je v oficiální české verzi Směrnice 2001/23/ES překládán jako „smluvní převod“, takový překlad však může být zavádějící,<sup>35</sup> neboť k převodu zaměstnavatele může dojít i jinak než v důsledku smlouvy mezi převádějícím a přejímajícím zaměstnavatelem.

Dále směrnice omezuje svou působnost na území působnosti Smlouvy.<sup>36</sup> Třetí odstavec prvního článku stanoví, že se směrnice neaplikuje na námořní loď.<sup>37</sup>

Tato úprava zůstala v téměř doslovném znění zachována dodnes, přibyla však další ustanovení, důležitou změnou jsou v roce 1998 doplněné písmeno a) a písmeno b) prvního odstavce prvního článku.

V preambuli novely z roku 1988 se přijetí této úpravy odůvodňuje nutností v zájmu právní jistoty a transparentnosti vyjasnit pojem převodu ve světle judikatury SDEU s tím, že toto vysvětlení nemění oblast působnosti směrnice 77/187/ES, jak byla vyložena Soudním dvorem.

---

<sup>33</sup> SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. Právní rádce. 2008, č. 1.

<sup>34</sup> Konkrétně na rozsudky Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1422/2000, ze dne 31. 10. 2000 a sp. zn. 21 Cdo 187/2006 ze dne 29. 11. 2006.

<sup>35</sup> K překladu „právní převod“ se přiklání např. Z. Gregorová.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. Právník. 2008, roč. 147, č. 10, 1108 – 1131. ISSN: 0231-6625. Strana 1118.

<sup>36</sup> Smlouva o založení Evropského společenství.

<sup>37</sup> Připravuje se směrnice o námořnících, která by toto ustanovení změnila, viz příloha 1.

Nově tak přibyla především definice převodu. Podle ní se převodem rozumí převod hospodářské jednotky, která

- si zachovává svou identitu,
- je organizovaným uskupením prostředků pro vykonávání hospodářské činnosti jako činnosti hlavní nebo vedlejší.

Dále bylo upřesněno, že se směrnice vztahuje na soukromé i veřejné podniky a to bez ohledu na to, zda vyvíjejí hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku.

Směrnice naopak neupravuje situace převodu správních funkcí mezi orgány veřejné správy ani jiné správní reorganizace orgánů veřejné správy.

Dále pak byla nově vloženým článkem 4a omezena působnost článků 3 a 4, které se nadále nepoužijí (resp. nemusí použít, záleží na konkrétní vnitrostátní úpravě), pokud je převádějící zaměstnavatel předmětem konkursního nebo jiného obdobného insolvenčního řízení, které probíhá pod dohledem orgánu veřejné moci s cílem likvidace majetku.

Směrnice přijatá v roce 2001 nepřináší žádné změny, v zásadě se jedná o jakési úplné znění.

### **3.2.1 POJEM PŘEVODU HOSPODÁŘSKÉ JEDNOTKY A ZACHOVÁNÍ JEJÍ IDENTITY**

Jaká kritéria tedy musí splňovat převáděná entita, aby došlo k převodu dle čl. 1 směrnice?

Nejvýznamnějším rozhodnutím v této oblasti je rozhodnutí SDEU z roku 1986 o předběžné otázce ve věci *Spijkers*.<sup>38</sup> Soudní dvůr zde poprvé jasně vymezil kritéria, podle nich má být určeno, zda dochází k převodu zaměstnavatele. Směrnice se použije v situaci, kdy si převáděné podnikání zachová svou identitu. Soudní dvůr označil za základní podmínku skutečnost, že je převáděn fungující podnik.<sup>39</sup> Na to lze usuzovat například podle toho, že přejímající subjekt pokračoval v provozu nebo ho obnovil, a že vyvíjené aktivity byly stejného nebo podobného druhu jako původní.

---

<sup>38</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 18. 3. 1986, 24/85.

<sup>39</sup> „going concern“

Dále mají být posuzována tato kritéria:

- typ podnikatelské činnosti,
- zda došlo k převodu hmotného majetku (movitého i nemovitého),
- jaká je hodnota nehmotného majetku v době převodu,
- zda došlo k převzetí většiny původních zaměstnanců,
- zda byli převzati zákazníci,
- stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu
- a doba, po kterou byly tyto činnosti přerušeny (pokud k přerušení došlo).

Soudní dvůr zdůraznil, že tato kritéria není možné hodnotit odděleně, ale že je vždy třeba vzít v úvahu všechny okolnosti a posuzovat splnění těchto vodítek v souvislostech konkrétního případu.

Generální advokát ve svém stanovisku k tomuto případu zdůrazňuje, že je třeba věc posuzovat podle její skutečné povahy, nikoliv dle vnějších formálních znaků.<sup>40</sup> Jako skutečnosti naznačující, zda k převodu dle čl. 1 směrnice došlo, uvádí: podnik funguje (stroje vyrábí, jsou plněny zakázky zákazníků, zaměstnanci pracují) a je převeden hmotný majetek a goodwill.<sup>41</sup> Naopak pokud je činnost ke dni převodu zastavena nebo podstatně omezena, goodwill a existující smluvní vztahy nebyly převedeny, vznikla časová prodleva mezi opětovným obnovením činnosti, ve způsobu podnikání došlo ke změnám (používají se jiné metody, nové stroje, podnik se soustředí na jiný typ zákazníků), naznačuje to, že se o převod dle směrnice nejedná. Klade však velký důraz na to, že tyto skutečnosti jsou pouze vodítka a že každé jednotlivě může být porušeno a přesto se o převod podniku může jednat.

Skutkové okolnosti případu Spijkers byly následující: pan J. M. A. Spijkers byl zaměstnancem společnosti Gebroeders Colaris Abattoir BV, provozující jatka. Tato společnost na konci roku 1982 ukončila svou činnost a prodala prostory jatek včetně části movitého majetku společnosti Benedik Abattoir. Tato společnost obnovila provoz jatek

---

<sup>40</sup> Stanovisko generálního advokáta Sira Gordona Slyna ze dne 22. 1. 1986, 24/85.

<sup>41</sup> Pojem goodwill se obvykle označuje nehmotný majetek společnosti, spočívající v její dobré pověsti, oblíbenosti u zákazníků, tradici, kvalitě, pozici na trhu apod. Jeho hodnota odpovídá rozdílu mezi kupní cenou a účetní hodnotou společnosti.

začátkem února následujícího roku a v této souvislosti najala většinu původních zaměstnanců. Nikoliv ovšem zástupce vedoucího pana Spijkerse. Ten se domníval, že došlo k převodu dle čl. 1 směrnice a domáhal se u národních orgánů, aby bylo konstatováno, že jeho pracovní poměr stále trvá. Domáhal se mzdy za období od 27. prosince 1982 a žádal, aby mu byla přidělována práce. Protistrana argumentovala takto: k převodu zaměstnavatele nedošlo, neboť původní zaměstnavatel ukončil svou činnost, na nějakou dobu došlo k přerušení aktivit a stávající podnik má jiné zákazníky než původní.

Otázkou, zda může dojít k převodu fungujícího podniku, pokud byl tento po nějakou dobu zavřený, se SDEU opět zabýval o rok později v rozhodnutí o předběžné otázce ve věci Ny Mølle Kro.<sup>42</sup> Došel k závěru, že užití směrnice není automaticky vyloučeno, pokud došlo k dočasnému přerušení činnosti a v době převodu neměl podnik žádné zaměstnance, obzvlášť pokud se jedná o provoz fungující sezónně a převod proběhl v době mimo tuto sezónu.

V tomto případě se jednalo o restauraci Ny Mølle Kro, která byla otevřena v letním období, přes zimu byla uzavřená a bylo si ji např. možné pronajmout pro soukromou akci. Sporné řízení vyvolala zaměstnankyně paní Hansen, která se domáhala plnění kolektivní smlouvy na své zaměstnavatelce a zároveň majitelce restaurace paní Hannibalsen. Kolektivní smlouvu se dříve zavázala dodržovat bývalá nájemkyně restaurace paní Larsen. V této souvislosti vyvstala otázka, zda došlo k převodu zaměstnavatele, pokud po ukončení nájemní smlouvy s nájemkyní (převádějící zaměstnavatel) začala majitelka provozovat restauraci sama (přejímající zaměstnavatel). Mezi ukončením činnosti nájemkyně a znovuotevřením restaurace uplynulo několik měsíců. (více k otázce převodu zaměstnavatele při ukončení nájmu v další podkapitole)

Další skupinu kritérií pro určení, zda je zachována identita převáděné entity poskytuje SDEU v rozhodnutí z roku 1997 ve věci Siizen.<sup>43</sup> Těmito faktory jsou

- pracovní síla,
- vedoucí zaměstnanci,

---

<sup>42</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Ny Molle Kro ze dne 17. 12. 1987, C-287/86.

<sup>43</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Siizen ze dne 11. 3. 1997, C-13/95.

- způsoby organizace práce,
- pracovní postupy,
- a kde to připadá v úvahu i provozní prostředky.

Paní Ayse Siizen byla zaměstnána ve společnosti Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice, kterou byla jako uklízečka pověřena uklízením na jedné střední škole. Škola ke konci června 1994 ukončila spolupráci s touto společností a uzavřela novou smlouvu s Lefarth GmbH. Paní Siizen se domáhala neplatnosti ukončení pracovního poměru.

Při řešení tohoto případu SDEU odkazuje na svou předchozí judikaturu. Uvádí, že přímý smluvní vztah mezi převodcem a nabyvatelem není podmínkou převodu dle čl. 1 směrnice (viz rozhodnutí ve věci Merckx).<sup>44</sup> Podstatné je, zda došlo k převodu stabilní ekonomické jednotky, jejíž činnost není omezena na splnění jedné konkrétní smluvené zakázky (viz rozhodnutí Rygaard).<sup>45</sup>

K důležitosti převodu hmotného majetku se SDEU vyjádřil např. ve spojených případech Hidalgo a Ziemann<sup>46</sup> a v případě Abler.<sup>47</sup> Aby došlo k převodu, musí být převáděná jednotka dostatečně strukturovaná a autonomní, ale nemusí nutně mít majetek. Existují oblasti (např. úklidové práce, střežení objektů), kde hmotný majetek nehraje příliš velkou roli a hodnota podniku spočívá v pracovním týmu. V těchto případech může samostatnou hospodářskou jednotku tvořit skupina pracovníků určená k plnění společných úkolů. Rozhodující potom je, zda byl převzat kolektiv pracovníků, bez ohledu na to, zda se tak stalo na základě smlouvy mezi převodcem a nabyvatelem nebo, zda to vyplývá ze dvou jednostranných rozhodnutí o propuštění a o přijetí zaměstnanců.<sup>48</sup>

Paní Hidalgo byla jednou z pracovníků zajišťující sociální domácí péči v obci Guadalajara. Spor vznikl poté, co byla na tuto činnost najata jiná společnost, která

---

<sup>44</sup> Rozhodnutí ve věci Merckx ze dne 7. 3. 1996, C-171/94.

<sup>45</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Rygaard ze dne 19. 9. 1995, C-48/94.

<sup>46</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Hidalgo a Ziemann ze dne 10. 12. 1998, spojené případy C-173, C-247/96.

<sup>47</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Abler ze dne 20. 11. 2003, C-340/01. (někdy též známé jako rozhodnutí ve věci Sodexho)

<sup>48</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci CLECE ze dne 20. 1. 2011, C-463/09.

zaměstnala paní Hidalgo a její kolegy za odlišných podmínek, než jaké měli u předchozího zaměstnavatele.

Případ pana Ziemanna byl obdobný, byl propuštěn po té, co Bundeswehr ukončil smluvní vztah s jeho zaměstnavatelem Ziemann GmbH a najal na střeženích svých objektů společnost Horst Bohn.

Naopak u některých jiných provozů je hmotný majetek (využívané prostory, stroje a zařízení), určený k plnění úkolů zaměstnavatele, natolik podstatný, že jeho využívání jiným zaměstnavatelem k výkonu podobných činností obvykle znamená převod dle čl. 1 směrnice bez ohledu na to, že nebyl převzat žádný původní zaměstnanec ani nehmotný majetek. V tomto smyslu se SDEU vyjádřil v rozhodnutí z roku 2003 ve věci Sodexho. Například zajišťování stravování nemůže být považováno za činnost založenou především na pracovní síle, jelikož k jejímu vykonávání je třeba množství vybavení.

Společnost Sodexho vyhrála soutěž a začala provozovat jídelnu a zajišťovat pokrmy pro pacienty a personál nemocnice Orthopädisch Spital Wien-Speising poté, co byl ukončen smluvní vztah s bývalým provozovatelem – společností Sanrest. Původní zaměstnanci se domáhali zaměstnání společností Sodexho. Argumenty protistrany spočívaly v tvrzení, že nedošlo k převzetí jediného zaměstnance, nebyly převzaty žádné zásoby ani záznamy, jídelníčky či jiné dokumenty od společnosti Sanrest.

Lze tedy shrnout, že převodem podle čl. 1 se rozumí převod hospodářské jednotky, organizované trvalým způsobem, jež je dostatečně samostatná a strukturovaná a po přechodu si zachovává svou identitu, a to nezávisle na jejím právním postavení a způsobu financování, nezávisle na tom, zda vyvíjí činnost s cílem dosáhnout zisku nebo nikoliv. Tuto jednotku tvoří osoby a prostředky seskupené k výkonu hospodářské činnosti jako činnosti hlavní nebo doplňkové. Hospodářskou činností je pak jakákoliv činnost spočívající v poskytování služeb nebo nabízení zboží.

### **3.2.2 KDY DLE JUDIKATURY SDEU DOCHÁZÍ K PŘEVODU ZAMĚSTNAVATELE**

Asi nejtypičtějším příkladem, kdy dochází k převodu zaměstnavatele podle evropského práva, je prodej závodu (nebo jeho části). Jedna smluvní strana převádí do vlastnictví druhé strany na základě kupní smlouvy soubor jmění, k jehož fungování se



váže řada smluvních vztahů a nabyvatel tak okamžikem účinnosti smlouvy vstupuje do pozice původního vlastníka včetně převzetí práv a povinností, které měl převodce vůči zaměstnancům závodu jako zaměstnavatel.

Druhým obvyklým případem je fúze dvou subjektů. Tento důvod převodu zaměstnanců také obvykle nevyvolává problémy, neboť původní společnosti zanikají a veškeré jejich činnosti, majetek i smluvní vztahy přecházejí na nástupnickou společnost.

Zcela ukázkové příklady takových situací budeme v judikatuře SDEU hledat obtížně, neboť obvykle nevyvolají spor, který by vyžadoval položení předběžné otázky. Nyní bych se chtěla zaměřit na některé vybrané méně obvyklé případy přechodu zaměstnavatele, které se objevily v řízení před SDEU.

### **NÁJEM PODNIKU**

Ne až tak neobvyklým případem je převod v důsledku pronajmutí podniku, změny v osobě nájemce podniku nebo v důsledku ukončení nájmu a dalším pokračování jeho provozu samotným majitelem. Je třeba uvést, že se vždy nemusí jednat o podnik nebo závod tak, jak mu rozumí národní obchodní právo, nýbrž o hospodářskou jednotku dle čl. 1 směrnice.

K aplikaci ochranné právní úpravy tak např. dle SDEU mělo dojít v tomto případě: Provozovatelka restaurace Ny Mølle Kro<sup>49</sup> (v najatých prostorách) ukončila své podnikání a propustila všechny zaměstnance. Po zimním období, kdy bývala restaurace obvykle zavřená, začala občerstvení provozovat sama majitelka. (viz předchozí kapitola)

Dalším příkladem z judikatury SDEU je spor mezi vedoucím restaurace a jeho novým zaměstnavatelem společností Daddy's Dance Hall<sup>50</sup>. Pan Tellerup byl původně zaměstnán u Irma Catering, která měla restauraci pronajatou od vlastníka Palads Teatret. Po ukončení nájmu byla nová nájemní smlouva uzavřena s Daddy's Dance Hall, provoz restaurace nebyl přerušen a všichni původní zaměstnanci byli převzati.

Kombinací dvou důvodů, nájmu a prodeje podniku, je případ Bork.<sup>51</sup> Zde nejprve došlo k ukončení nájmu podniku a propuštění všech zaměstnanců továrny. Několik dní

---

<sup>49</sup> Rozhodnutí ve věci Ny Mølle Kro ze dne 17. 12. 1987, C-287/86.

<sup>50</sup> Rozhodnutí ve věci Daddy's Dance Hall ze dne 10. 2. 1988, C-324/86.

<sup>51</sup> Rozhodnutí ve věci Bork ze dne 15. 6. 1988, C-101/87.

po skončení provozu (a po datu, ke kterému byly ukončeny pracovní poměry zaměstnanců) byla továrna prodána třetímu subjektu Junckers Industrier. Ten provoz po několika dnech opět obnovil a uzavřel smlouvy s částí původních zaměstnanců. Použití směrnice tedy nebrání fakt, že k převodu došlo ve dvou fázích.

### **INSOURCING A OUTSOURCING**

Dále se ochranná úprava aplikuje i na případy outsourcingu a insourcingu. Tedy na situace, kdy se subjekt rozhodne najmout externího dodavatele na činnosti, které doposud vykonávali jeho vlastní zaměstnanci nebo naopak, pokud se rozhodne činnost doposud vykonávanou externě zajišťovat napříště prostřednictvím vlastních pracovníků.

Příkladem prvního může být případ Rask.<sup>52</sup> Společnost Phillips uzavřela smlouvu s ISS Kantineservice, na jejímž základě tato společnost převzala čtyři její jídelny pro zaměstnance a za dohodnutou odměnu zajišťovala jejich provoz. Phillips poskytl prostory a vybavení. ISS Kantineservice se zavázala převzít dosavadní zaměstnance za nezměněných podmínek.

Případ označovaný jako Hernández Vidal a další<sup>53</sup> spojuje tři případy. Pracovní náplní Prudencie a Marie Gómez Pérez byl úklid v továrně na sladkosti a žvýkačky, úklidové činnosti vykonával též Němec Friedrich Santer, jenž se staral o pořádek v lázních Hoechst's Badehaus a do třetice paní Mercedes Gónez Montaňa byla přidělena k úklidu na nádraží. Ve všech případech byl úklid zajišťován externí společností a po vypršení smlouvy nebo ukončení spolupráce se zadavatelské subjekty rozhodly vykonávat činnost prostřednictvím vlastních zaměstnanců.

„Smluvní převod“ tedy může spočívat i v ukončení smluvního vztahu. Je zajímavé, že SDEU ve svém odůvodnění odkazuje zároveň na rozsudky Schmidt i Süzen, přestože některé závěry v jejich odůvodnění jsou dle mého názoru ve vzájemném rozporu. Např. SDEU národní soudy nabádá, aby při určování, zda se jednalo o převod dle směrnice, dbaly na to, že převáděná entita nemůže být redukována

---

<sup>52</sup> Rozhodnutí ve věci Rask ze dne 12. 11. 1992, C-209/91.

<sup>53</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Hernández Vidal ze dne 10. 12. 1996, spojené případy C-127, C-229/96, C-74/97.

na činnost, kterou zajišťuje. V případě Schmidt je však převod dovozen v podstatě pouze na základě převodu činnosti.

### **ZMĚNA DODAVATELE (SMLUVNÍHO PARTNERA)**

Typickým příkladem změny dodavatele – poskytovatele služeb je případ Sodexo (Abler), který již byl rozebrán výše.

V případě Merckx<sup>54</sup> došlo ke změně dealera značky Ford pro určitou oblast v Belgii. Zajímavostí případu je, že použití směrnice se nedovolávali zaměstnanci ale zaměstnavatel. Převod hospodářské jednotky spatřoval soud především v převodu části zaměstnanců, pokračování v činnosti – výhradním obchodním zastoupení pro danou oblast a pravděpodobném převzetí zákazníků. To bylo dále potvrzeno i uzavřením dohody mezi Alfo Motors (původní zaměstnavatel) a Novarobel (nový zaměstnavatel), ve které se Alfo Motors zavazovalo uhradit peněžité závazky vůči přecházejícím zaměstnancům. Soud se jednoznačně vyjádřil, že pro aplikaci směrnice není nutná existence přímého smluvního vztahu mezi převodcem a nabyvatelem.

Složitějším případem změny dodavatele služeb je případ Temco.<sup>55</sup> Volkswagen uzavřel s BMV smlouvu o úklidu prostor. Tyto služby však nevykonávali zaměstnanci BMV, protože ta zakázku přenechala své dceřiné společnosti GMC. Volkswagen ukončil spolupráci s BMV a uzavřel novou smlouvu se společností Temco. Tato společnost byla na základě kolektivní smlouvy vyššího stupně (La convention collective de travail du mai 1993) povinna převzít alespoň 75 % původních zaměstnanců. Zde se SDEU odkazuje na svou předchozí judikaturu, která byla též rozebírána v předchozí kapitole, a připomíná, že v případě úklidových prací a podobných činností není rozhodující, že nedošlo k převodu hmotného majetku. Dále soud uvádí, že pod termín „legal transfer“ je třeba zahrnout i situace, kdy neexistuje přímý smluvní vztah mezi převodcem a nabyvatelem a to i v případě, kdy je ona „sít' smluv“ tvořena mezi čtyřmi subjekty (Volkswagen jako klient, BMV jako dodavatel, GMC jako subdodavatel a Temco jako nový dodavatel).

---

<sup>54</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Merckx ze dne 7. 3. 1996, spojené případy C-171/94 a C-172/94.

<sup>55</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Temco Service Industries ze dne 24. 1. 2002, C-51/00.

Ve sporu paní Güney-Görres a paní Demir proti Kötter Aviation Security GmbH & Co KG<sup>56</sup> z roku 2005 žádal Arbeitsgericht Düsseldorf SDEU o vymezení podmínek, kdy lze považovat za splněné kritérium převodu hmotného majetku, které je důležité pro určení, zda došlo k převodu hospodářské jednotky dle směrnice. Pokládá otázku, zda je podstatné, jestli byly hmotné prostředky zadavatelem přenechány k použití pro účely vlastního hospodářského užitku, což je kritérium zavedené v této oblasti německým Bundesarbeitsgericht. Na to SDEU odpovídá, že takové kritérium ze směrnice 2001/23/ES nevyplývá. Pro aplikaci směrnice to tedy není rozhodné. Aplikace takové podmínky není v souladu s evropským právem. SDEU odkazuje na rozhodnutí Sodexo (Abler), ve kterém již judikoval, že skutečnost, že hmotný majetek využívaný původním a nyní novým dodavatelem nebyl ve vlastnictví těchto subjektů, ale byl poskytnut zadavatelem, nemá z pohledu směrnice význam.

Skutkové okolnosti byly následující: paní Güney-Görres a paní Demir byly zaměstnány společností Securicor Aviation Ltd. jako bezpečnostní agentky na letišti v Düsseldorfu. Kontrolu cestujících a jejich zavazadel na tomto letišti zajišťovala společnost Securicor na základě smlouvy s Německým státem (prostřednictvím spolkového ministerstva vnitra). Zadavatel poskytoval Securicor veškeré vybavení: rámové detektory, prosvěcovací přístroje, pojízdné pásy atd. Smluvní vztahy byly ukončeny a od počátku roku 2004 vykonávala tyto činnosti společnost Kötter, která převzala více než polovinu původních zaměstnanců.

Z uvedených příkladů je zřejmé, že situace změny dodavatele bude často patřit do skupiny případů, které SDEU zahrnuje pod působnost směrnice. Tento přístup k věci předpokládá, že pro kvalitu poskytovaných služeb jsou rozhodující jiné skutečnosti než schopnosti a vlastnosti konkrétních pracovníků. Důsledná aplikace pak v některých situacích povede k nemožnosti ukončit faktický výkon práce osobou nebo osobami, jejichž vlastnosti či schopnosti nejsou vyhovující, v důsledku čehož nedosahuje poskytovaná služba požadovaných kvalit. To vyvolává další otázky. Např. Má být při změně dodavatele dotčen převodem i vedoucí pracovní skupiny – zaměstnanec a zároveň vlastník méně úspěšné konkurenční společnosti?

---

<sup>56</sup> Rozsudek SDEU ve věci Nurten Güney-Görres ze dne 15. 12. 2005, spojené případy C-232/04 a C-233/04.

### ZMĚNA PŘÍJEMCE DOTACÍ

V rozhodnutí z května 1992<sup>57</sup> SDEU vyslovil názor, že pod použití směrnice spadají také případy, kdy výkon určité činnosti přechází z jednoho subjektu na druhý v důsledku změny příjemce dotací. Nadace Dr. Sophie Redmond Stichting poskytovala služby drogově závislým a jejím výhradním příjmem byly obecní dotace. Když se obec rozhodla nadále poskytovat tyto dotace jinému subjektu, vznikl spor ohledně převodu zaměstnanců. SDEU v rozsudku odkazuje na svou předchozí judikaturu ve věci Bork, Daddy's Dance Hall a další a přiznává účinnost směrnici i v situacích, kdy převod není důsledkem dohody zaměstnavatelů, nýbrž výsledkem rozhodnutí veřejné autority. Jako skutečnosti, ukazující, že došlo k převodu jednotky, která si zachovává svou identitu, zdůrazňuje: jedná se o totožnou činnost, ve které bude nadále pokračováno bez přerušení, klienti budou převzati novým poskytovatelem služeb a byla též zaměstnána část původních zaměstnanců.

### PŘECHOD ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÉM SEKTORU

V roce 1996 se na SDEU obrátil německý Arbeitsgericht Halberstadt s otázkou, zda se jedná o převod dle čl. 1 odst. 1 směrnice, pokud v důsledku vytvoření svazku obcí (Verwaltungsgemeinschaft) přejde výkon některých úkolů z jednotlivých obcí na toto nové uskupení. SDEU odpovídá,<sup>58</sup> že v dané situaci přešly z obce Schierke na svazek obcí Brocken Verwaltungsgemeinschaft především činnosti zahrnující výkon veřejné moci a směrnice se tudíž neaplikuje. Tím bylo stanoveno první kritérium pro určení hranice mezi zaměstnanci v soukromé a veřejné sféře pro použitelnost směrnice.

Administrativní, technické a pomocné práce na veřejných školách byly v Itálii do roku 1999 vykonávány částečně zaměstnanci obcí a částečně státními zaměstnanci. Na základě zákona mělo dojít k převodu obecních zaměstnanců ke státu. Podrobnosti upravovalo ministerské nařízení. Paní Scattolon, školnice, byla na základě této právní úpravy převedena, při výpočtu platu dle ministerského nařízení ale nebyla zohledněna léta její dosavadní služby. Aby mohl SDEU rozhodnout,<sup>59</sup> zda byli zaměstnanci poškozeni na svých právech nezapočítáním odpracovaných let, musel posoudit, zda daný

---

<sup>57</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Redmond Stichting ze dne 19. 5. 1992, C-29/91.

<sup>58</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Henke ze dne 15. 10. 1996, C-298/94.

<sup>59</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Scattolon ze dne 6. 9. 2011, C-108/10.

případ spadá do působnosti směrnice a na to také směřovala první otázka položená italským soudem. SDEU připomíná pojem podniku a hospodářské činnosti, jak byl vymezen předchozí judikaturou. Upozorňuje, že činnosti, které jsou výkonem veřejné moci zásadně nelze zařadit pod pojem hospodářské činnosti. Pod směrnicí tedy nespádají činnosti, jež jsou výkonem výsad veřejné moci, jako pomocné hledisko slouží mj. (ne)existence souběžného zajišťování činnosti soukromoprávní osobou. K vyloučení její působnosti ale nestačí skutečnost, že jsou převádění zaměstnanci začleněni do veřejné správy. Čl. 1 odst. 1 směrnice stanoví výjimky jejího použití při reorganizaci orgánů veřejné správy a převodu správních funkcí mezi orgány veřejné správy, tyto výjimky jsou však omezeny pouze na případy, kdy se převod týká činností, které jsou výkonem veřejné moci.

V případě Collino a Chiappero<sup>60</sup> je mimo jiné řešena otázka výkladu čl. 2 směrnice, ze kterého vyplývá, že se úprava použije pouze na zaměstnance chráněné národním pracovním právem. Komise (podpořena též finskou vládou) se vyjádřila v tom smyslu, že by zaměstnanci podle veřejného práva (ve služebním poměru) měli být též chráněni směrnicí, pokud jsou činnosti, které vykonávají, zároveň vykonávány soukromou společností se zaměstnanci dle soukromého práva. Toto stanovisko dle Komise podporuje též fakt, že směrnice omezuje svou působnost nikoliv na pracovní poměr ale obecně na pracovněprávní vztahy. SDEU však s odkazem na své předchozí rozhodnutí ve věci Danmols Inventar<sup>61</sup> jednoznačně vylučuje použití směrnice na zaměstnance s veřejným statutem (bez ohledu na to jaká je povaha jejich pracovních úkolů) a upozorňuje, že směrnice se v této oblasti snaží dosáhnout pouze částečné harmonizace. Úpravu přechodu zaměstnanců ve služebním poměru nebo obdobném vztahu dle veřejného práva tak SDEU vyčleňuje jako výsostnou oblast, do níž nebude evropské právo členskými státy zasahovat.

Směrnice se tedy použije za předpokladu, že se jedná o zaměstnance podle národního pracovního práva, do jehož úkolů nepatří výkon veřejné moci. Za těchto podmínek může být směrnice aplikována i na zaměstnance, jejichž zaměstnavatelem je

---

<sup>60</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Collino a Chiappero ze dne 14. 9. 2000, C-343/98.

<sup>61</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Danmols Inventar ze dne 11. 7. 1985, C-105/84.

veřejnoprávní subjekt, dokonce i v situaci, již je možno označit jako reorganizaci veřejné správy.

#### **MŮŽE DOJÍT K PŘEVODU DLE SMĚRNICE, JE-LI PŘEVÁDĚN JEDINÝ ZAMĚSTNANEC?**

Odpověď na tuto otázku poskytuje rozhodnutí ve věci Schmidt.<sup>62</sup> Druhá otázka položená Landesarbeitsgericht SDEU v tomto případě totiž zněla, zda je možné aplikovat směrnici i v situaci, kdy byla převáděná činnost vykonávána pouze jedním zaměstnancem. Na to SDEU odpovídá, že skutečnost, že by mělo dojít k převodu jediného zaměstnance, nemůže zabránit aplikaci směrnice, neboť její použití nezávisí na počtu převáděných zaměstnanců. Cílem směrnice je chránit zaměstnance (jak je také uvedeno v její preambuli) a tato ochrana musí být zaručena pro všechny, přestože je např. v konkrétním případě převodem dotčen pouze jeden zaměstnanec.

Jiný postoj k této otázce zaujal generální advokát Van Geren. Ve svém stanovisku<sup>63</sup> sice uvádí, že se mu nezdá vhodné, zavést přísné kvantitativní kritérium pro vymezení působnosti směrnice, zároveň ale upozorňuje, že v souladu s předchozí judikaturou by převáděná jednotka měla mít alespoň minimální úroveň nezávislosti a měla by být určitým způsobem organizována. Je podle něj tedy třeba uvážit, zda byla splněna tato kritéria v případě, kdy je převáděná ekonomická aktivita prováděna jediným zaměstnancem.

Rozhodnutí Schmidt je do značné míry překonáno další rozhodovací činností SDEU. Např. v rozhodnutí ve věci CLECE<sup>64</sup> už se soud při hodnocení situace opět táže, zda došlo k převodu jednotky, která si zachovává svou identitu a nebere za jediné hledisko pro posouzení skutečnost, že dochází k pokračování v totožné činnosti. „*Jednotku totiž nelze chápat pouze jako činnost, kterou je pověřena.*“

#### **ZÁVĚREM KAPITOLY**

Výše uvedený výčet situací samozřejmě není úplný, k převodu může dojít z mnoha dalších důvodů, např. jako převod mezi dvěma dceřinými společnostmi uvnitř

---

<sup>62</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Schmidt ze dne 14. 4. 1994, C-392/92.

<sup>63</sup> Stanovisko generálního advokáta Van Gerena ze dne 23. 2. 1994, C-392/92.

<sup>64</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci CLECE ze dne 20. 1. 2011, C-463/09.

skupiny (Allen a další)<sup>65</sup> nebo z důvodu převedení organizačního útvaru na dceřinou společnost prostřednictvím nepeněžitého vkladu do jejích kapitálu (Amatori a další)<sup>66</sup> atd., i z mnoha dalších důvodů, které nebyly předmětem řízení před SDEU.

Převod v případě změny nájemce podniku zajisté spadá pod čl. 1 směrnice a jeho vyloučení by nedávalo smysl a nelogicky by omezilo použití směrnice. Kromě některých méně jednoznačných případů asi ani v praxi nevzbuzuje pochybnosti o povinnosti převést zaměstnance a nevyvolává další problémy.

Situace insourcingu, outsourcingu a změny dodavatele jsou si principiálně velmi blízké a rozhodnutí je výkladem zahrnout do působnosti směrnice je tedy společné. Toto rozhodnutí logicky navazuje na ostatní judikaturu a tyto případy zapadají do judiciální definice převodu hospodářské jednotky. Zároveň to však v praxi vyvolává určité problémy, neboť povinnost převzít za nezměněných podmínek dosavadní zaměstnance může být zásadní překážkou v dosažení účelu podnikatelského rozhodnutí, kterým je např. zajišťovat určité činnosti externě s cílem snížit náklady.

Zahrnutí změny dodavatele do působnosti směrnice také může vyvolat nemožnost zadavatele změnit konkrétní personální obsazení kolektivu pracujících na jeho zakázce. Výkon konkrétními zaměstnanci ale může být určující pro kvalitu dodávané služby. Budeme-li vycházet ze situace podobné případu Sodexo nebo Rask, kdy došlo ke změně provozovatele stravovacího zařízení sloužícího potřebám nějaké většího subjektu, jehož hlavní činnost byla odlišná, může např. hlavní kuchař v takové vývažově preferovat výrazně kořeněná jídla, což nebude vyhovovat strávákům ze zadávajícího subjektu. I pokud bychom připustili, že by takovému kuchaři mohla být dána výpověď v důsledku opakovaného porušení pokynů nadřízeného, jehož obchodní partner požádal o změnu, v žádném případě toto oprávnění nebude mít přímo zadavatel. Změna dodavatele by ale jeho problém nevyřešila, neboť hlavní kuchař i ostatní zaměstnanci by byli převedeni.

Předpokládám, že k takovýmto závěrům bychom výkladem směrnice docházet neměli. Řešení nevidím ve změně kritérií, podle nichž SDEU rozhoduje, ale spíše v jejich přísnější aplikaci, tím myslím důslednější vyžadování splnění konkrétního kritéria a požadavkem naplnění většího počtu kritérií zároveň. Dalo by se argumentovat, že

---

<sup>65</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Allen ze dne 2. 12.1999, C-234/98.

<sup>66</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Amatori ze dne 6. 3.2014, C-458/12.



SDEU přináší ve svých rozhodnutích právě pouze tato vodítka a jejich konečné uplatnění na konkrétní případy je potom na národních soudech. SDEU se však seznamuje s podrobnostmi každého případu a z jeho odůvodnění mnohdy jednoznačně vyznívá, jakým způsobem by měl být konkrétní spor ukončen.

Dále právní úprava ani judikatura zatím neřeší otázku, jak postupovat v případě, kdy se daný zaměstnanec převáděné činnosti věnuje např. pouze polovinu pracovní doby.<sup>67</sup> Problematický je také výkon informační povinnosti vůči zaměstnancům v případě změny dodavatele nebo převodu nájmu, kdy nemusí být dopředu zřejmé, zda a kým bude v činnosti pokračováno.

SDEU nerozlišuje mezi zaměstnanci soukromoprávního a veřejnoprávního subjektu, pokud vykonávají hospodářskou činnost. Vyděluje ale pracovníky ve služebním (nebo jiném veřejnoprávním) poměru. Myslím si, že takový přístup je v pořádku. Zaprvé tyto osoby obvykle vykonávají činnosti spojené s výkonem veřejné moci a byly by tedy stejně z působnosti směrnice vyřazeny. Zadruhé je tato skupina je obvykle národním právem chráněna dostatečně, zároveň zde neexistuje tvrdé konkurenční prostředí, které by nutilo zaměstnavatele snižovat náklady za každou cenu.

Co se týče převodu jediného zaměstnance, obecně mám za to, že rozhodnutí ve věci Schmidt vybočuje z jinak konzistentního směřování judikatury SDEU. Některé jeho závěry jsou ale určitě platné i nadále, ostatně soud na ně ve svých rozhodnutích stále odkazuje. Také je otázka, zda jednoznačně zamítnout možnost, že by samostatná hospodářská jednotka mohla být představována jedinou osobou. Nemyslím si ale, že by úklid prostor banky mohl být vykonáván natolik speciálním způsobem, že by při přechodu jediného zaměstnance (bez převodu hmotného majetku) mohlo dojít k převodu jednotky, která si zachovává svou identitu a je tedy nezaměnitelná od ostatních. Možná by tyto podmínky mohl splňovat – pokud si opět vypůjčím příklad z oblasti přípravy jídel – vyhlášený kuchař, specialista na některou oblastní kuchyni se svou vlastní show, vybaven nástroji pro přípravu neobvyklých jídel. Ani ten však z nespĺňuje požadavek organizované struktury, který implicitně vyžaduje větší počet osob.

---

<sup>67</sup> Erényi ve svém článku píše, že v takovém případě spíše nelze usuzovat na organizační začlenění zaměstnance do převáděné části a že se tedy převod netýká.  
ERÉNYI, Tereza. Aplikční nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda. 2010, roč. 3, č. 2010.

Nezdá se být spravedlivé nepřiznat ochranu směrnice zaměstnanci pouze proto, že danou činnost vykonává sám, nemyslím si však, že by úprava směrnice od počátku směřovala k ochraně individuálně pracujících zaměstnanců. Tuto otázku tedy ponechávám otevřenou, přikláním se však spíše k názoru, že se ochrana evropské směrnice na převod jediného zaměstnance nevztahuje. Jiná je situace u české právní úpravy.

### 3.3 ČESKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA A JEJÍ APLIKACE NEJVYŠŠÍM SOUDEM ČR

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravuje stejnojmenná hlava XV části třinácté (Společná ustanovení) zákoníku práce. V prvním díle jsou stanovena pravidla, jež se uplatní při převodu zaměstnavatele a v případě smrti fyzické osoby – zaměstnavatele. Druhý díl obsahuje úpravu, která se použije při převodu zaměstnanců státu v případech změn v jeho organizačních složkách. Tyto změny musí mít původ ve zvláštních právních předpisech.<sup>68</sup> Zákoník práce však použitelnost úpravy neomezuje jen na zaměstnance, kteří nepůsobí při výkonu veřejné moci. Ochrana se tedy oproti směrnicí poskytuje většímu okruhu osob.<sup>69</sup> Speciální úpravu přechodu výkonu práv a povinností pro zaměstnance ve služebním poměru pak upravuje v § 170 a § 171 služební zákon.<sup>70</sup> Vzhledem k zaměření práce se v dalším textu budu zabývat především přechodem práv a povinností z důvodu převodu zaměstnavatele, tedy úpravou obsaženou v § 338 - 341.

Ustanovení § 338 vymezuje ve svém prvním odstavci působnost úpravy pouze pro případy stanovené

- tímto zákonem - tím se rozumí v situacích popsanych ve druhém odstavci téhož paragrafu, dále v § 340, § 341 a v § 342 -
- nebo zvláštním předpisem.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen na základě zákona, nemůže být vyvolán pouze smluvním ujednáním, pokud zároveň nedojde ke splnění podmínek § 388.<sup>71</sup>

---

<sup>68</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 353. ISBN 9788021049840. Strana 29.

Takovým předpisem je např. z. č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, který ve svém § 6 upravuje přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců pracujících na úřadech práce zřízených podle zákona č. 435/2004 Sb. a některých zaměstnanců Ministerstva práce a sociálních věcí.

<sup>69</sup> Toto mělo význam především před přijetím služebního zákona. Nyní bude většina zaměstnanců státu, kteří budou zajišťovat výkon veřejné moci, ve služebním poměru.

<sup>70</sup> z. č. 234/2014 Sb., o státní službě

<sup>71</sup> Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 29. 8. 1994, sp. zn. 6 Cdo 82/94, Rozhodnutí NS ze dne 14. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2520/2009, Rozhodnutí NS ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012 a další

Delimitační dohody mezi zaměstnavateli tak mohou mít význam pro přehlednost a pro vztahy mezi nabyvatelem a převodcem, důsledky právní úpravy přechodu však nastávají automaticky a nelze se jim takovou smlouvou vyhnout nebo je bez jiného důvodu založit.<sup>72</sup>

Zároveň není možné na základě smluvního ujednání převést ani jednotlivé pracovněprávní nároky, jak judikoval NS v rozsudku 21 Cdo 786/2011.<sup>73</sup> Soud označil za neplatnou smlouvu o postoupení pohledávky, kterou by zaměstnavatel převedl na jiný subjekt svou pohledávku z titulu náhrady škody, způsobené zaviněným porušením povinnosti jeho zaměstnanci.<sup>74</sup>

Nejprve se budu věnovat případům přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, k nimž dochází na základě ustanovení zvláštních předpisů.

### **3.3.1 JEDNOTLIVÉ PŘÍPADY PŘEVODU ZAMĚSTNAVATELE DLE ZVLÁŠTNÍCH PŘEDPISŮ**

Zvláštními předpisy se v tomto případě myslí jakékoli právní předpisy odlišné od zákoníku práce, které výslovně stanovují, že na základě určité popsané právní skutečnosti dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Činí to různým způsobem. Některé zákony prostě určí, že k tomuto přechodu dochází a na koho pracovněprávní vztahy přechází (kdo je přejímajícím zaměstnavatelem), takovýmto ustanovením můžeme rozumět jako odkazům na § 338 odst. 1. Nový občanský zákoník používá formulaci, že se určitá skutečnost „považuje za převod činnosti zaměstnavatele“, což zní spíše jako odkaz na druhý odstavec § 338. Tento rozdíl však nemá praktický význam.

Pokud situace splňuje podmínky zvláštního zákona, dochází k převodu zaměstnavatele bez ohledu na to, zda jsou splněny podmínky § 338 odst. 2. Ty ovšem obvykle splněny budou a potom se jedná o jakousi dvojitou pojistku a utvrzení.

---

<sup>72</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda. 2010, roč. 3, č. 2010.

<sup>73</sup> Rozhodnutí NS ze dne 6. 9. 2012, sp.zn. 21 Cdo 786/2011

<sup>74</sup> Obdobně se NS vyjádřil též v rozsudcích 21 Cdo 2659/2003 ze dne 17.03.2004 a 21 Cdo 3428/2008 ze dne 19.11.2009.

Nejdůležitějším zvláštním předpisem je NOZ, o převodu činnosti zaměstnavatele hovoří na několika místech. Jsou to především § 178 a násl., které stanoví přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případech fúzí a rozdělení právnických osob. Na tyto ustanovení pak navazuje úprava v zákoně o přeměnách obchodních společností a družstev.<sup>75</sup> Přechod práv a povinností zaměstnanců byl upraven v § 61 a § 62 (pro fúze), v § 244 (pro rozdělení) a v § 337 (převod jmění na společníka). Po novele z. č. 355/2011 Sb. § 61 a § 62 obsahují formulaci, že nástupce „vstupuje do právního postavení zanikající společnosti nebo družstva.“ Pro účely pracovního práva je tato formulace poměrně obecná. V případě převodu jmění z obchodní společnosti na jednoho společníka zákon po novele z. č. 303/2013 Sb. o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nic nestanoví, záleží tedy na splnění podmínek § 338 odst. 2. Výslovná formulace o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy zůstává pouze v § 244.<sup>76</sup>

Ustanovení § 250 pak stanoví, že projekt rozdělení musí obsahovat určení, kteří zaměstnanci budou nadále zaměstnáni u nástupnického subjektu (nástupnických subjektů) a kteří zůstávají zaměstnáni u rozdělovaného subjektu, což je v souladu s § 180 NOZ. Toto určení by však, dle mého názoru, nemělo být svévolné a mělo by v souladu se zákoníkem práce a s evropskou směrnicí vycházet ze skutečného stavu, tedy převést zaměstnance spolu s převáděnými činnostmi a úkoly. Zákonem č. 303/2013 Sb. došlo s účinností k 1. 1. 2014 ke změnám v § 341 ZP, který také řeší situaci po zániku zaměstnavatele rozdělením. Původní znění jeho prvního odstavce výslovně opravňovalo orgán, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele, k určení, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá konkrétní zaměstnance. Nyní je dikce ustanovení obecnější. Důvodová zpráva tuto změnu vysvětluje jako formulační zpřesnění vzhledem k nové úpravě soukromého práva. Záměr zákonodárce mi zde není zcela zřejmý. Např. Horáček je s původní dikcí § 341 odst. 1 spokojen, když uvádí, že tato úprava plně koresponduje

---

<sup>75</sup> z. č. 125/ 2008 Sb. o přeměnách obchodních společností a družstev

<sup>76</sup> Ponechání jednoznačné formulace v jednom ustanovení zákona a jeho vyloučení u jiných, přestože se jedná o situace, kdy by logicky mělo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů docházet, se zdá poněkud nesystémové. Více např. DVORÁK, Tomáš. Dvě otázky právního nástupnictví při fúzi, rozdělení a převodu jmění společníka po 1. 1. 2012. Právní rozhledy. 2012, (15-16): 558.

s § 180 chystaného NOZ.<sup>77</sup> Při změně právní formy nedochází k zániku právnické osoby a z pohledu pracovního práva tedy tato změna není významná.

V § 2175 upravuje NOZ koupi závodu a stanoví, že se tato skutečnost považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Vzhledem k ustanovení § 2183 to obdobně platí i pro jiné převody vlastnického práva k závodu a také na koupi nebo jiný převod části závodu, která tvoří samostatnou organizační složku.

Podobnou úpravu nalezneme i u pachtu závodu v § 2349 a § 2357, zpětný převod zaměstnavatele při zániku pachtu už NOZ neupravuje a bude se tedy postupovat dle obecné úpravy v zákoníku práce.

Při prodeji podniku (závodu) nebo jeho organizační složky v soudní nebo veřejné dražbě podle § 338zk odst.1 písm. c) OSŘ a § 30 odst. 2 zákona o veřejných dražbách<sup>78</sup> také dochází k převodu zaměstnavatele.

Zvláštní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsahuje insolvenční zákon.<sup>79</sup> V rámci zpeněžení majetkové podstaty může insolvenční správce prodat dlužníkův podnik jedinou smlouvou. Pokud tak učiní, přecházejí podle § 291 tohoto zákona na nabyvatele všechna práva a závazky, na které se prodej vztahuje, a to včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ovšem s výjimkou pohledávek vzniklých do účinnosti kupní smlouvy. Přechází tedy jakýsi „holý“ pracovněprávní vztah,<sup>80</sup> neboť závazky, kterým zaměstnavatel do dne převodu nedostál, budou řešeny v rámci insolvenčního řízení a nového zaměstnavatele se nijak netýkají.<sup>81</sup>

Tato úprava je v souladu s evropskou směrnicí, neboť článek 5 umožňuje státům v případě konkursního nebo obdobného úpadkového řízení, jehož cílem je likvidace dlužníkovy majetku a které probíhá pod dohledem orgánu veřejné moci, buď zcela vyloučit použití článků 3 a 4 nebo jejich použití omezit v souladu s druhým odstavcem článku 5. Dle písmene a) může národní úprava vyloučit převedení závazků převodce

---

<sup>77</sup> HŮRKA, Petr aj. Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5. Str. 49.

<sup>78</sup> z. č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách

<sup>79</sup> z. č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení

<sup>80</sup> BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL Ljubomír aj. Zákoník práce : komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8. Strana 1388.

<sup>81</sup> Tomu odpovídá právní názor vyjádřený v rozhodnutí NS ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012, NS se zde však vyjadřuje k dřívější úpravě § 27a zákona o konkursu a vyrovnání.

vyplývající z pracovní smlouvy, které vznikly před zahájením úpadkového řízení nebo přede dnem převodu (je-li zaměstnancům zároveň poskytnuta ochrana alespoň na úrovni směrnice 80/987/EHS).<sup>82</sup> To ovšem převodce a nabyvatele nezburavuje povinností podle dalších článků směrnice (informování, zachování funkcí zástupců zaměstnanců atd.)

Výčet není zcela úplný, mezi další zvláštní předpisy patří také např. některé předpisy přijaté v souvislosti s transformací ekonomiky (relevantní je např. § 17 z. č. 92/1991 Sb. o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby).

### **3.3.2 PŘEVOD ZAMĚSTNAVATELE DLE § 338 ODS. 2 ZÁKONÍKU PRÁCE**

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít podle § 338 odst. 1 pouze na základě zákona.

Jak vyplývá z odstavce 2 a 3, obecným právním důvodem přechodu podle zákoníku práce je převod činnosti zaměstnavatele (nebo její části) nebo převod úkolů zaměstnavatele (nebo jejich části) na jiného zaměstnavatele. A to za podmínky, že je tento subjekt způsobilý v této nebo obdobné činnosti nebo úkolech jako zaměstnavatel pokračovat. Právní důvod převodu a existence převodu vlastnických práv není rozhodující. Dále třetí odstavec nabízí demonstrativní výčet toho, co se považuje za činnost a úkoly zaměstnavatele. Jsou to úkoly související se zajištěním výroby a s poskytováním služeb, které zaměstnavatel vykonává na místech určených pro tyto činnosti a to pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Tato formulace se na první pohled jeví jako širší oproti požadavkům směrnice. Jazykovým výkladem dospějeme k závěru, že požaduje v podstatě splnění jediného kritéria z případu Spijkers, a to pokračování v stejné nebo obdobné činnosti po převodu. Erényi uvádí, že český zákonodárce tak do našeho právního řádu začlenil úpravu, která odpovídá rozhodnutí ve věci Schmidt.<sup>83</sup> Tento výklad je ještě podpořen zdůrazněním, že

---

<sup>82</sup> Přesto ve zprávě Komise ke směrnici 2001/23/ES Česká republika na otázku, zda využila možnosti článku 5 odst. 2 písm. a) odpovídá, že nikoliv, že se použijí běžná pravidla pro převod. (Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Strana 21.) (Předchozí z. č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání obsahoval podobné ustanovení.)

<sup>83</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda. 2010, roč. 3, č. 2010.

převod není vázán na konkrétní právní důvod a že se nepožaduje převod vlastnických práv.<sup>84</sup>

Jedinou další podmínku, kterou zákoník práce stanoví, je schopnost nabyvatele pokračovat v úkolech převodce jako zaměstnavatel. Tento subjekt<sup>85</sup> tedy musí být pro takový úkol dostatečně vybaven hmotnými i nehmotnými prostředky (nemusí se ale jednat o převedené vybavení, může jít např. o vybavení, které již nový zaměstnavatel vlastnil).<sup>86</sup> Dále by mu mělo v některých případech náležet též veřejnoprávní oprávnění k takové činnosti. Je otázka, zda mu toto oprávnění musí být přiznáno již v době převodu, či zda postačí, když ho v krátké době získá. Také není zřejmé, zda by měli být zaměstnanci „chráněni“ také v případě, kdy nový zaměstnavatel fakticky pokračuje ve výkonu převedené činnosti, přestože mu oprávnění k jejímu provozování chybí.

Naopak zákoník práce nestanoví nic o situaci převádějícího zaměstnavatele. Nelze tedy souhlasit s autory Palečkem a Vacíkem,<sup>87</sup> když tvrdí, že přechod práv a povinností může nastat pouze v případě úplné ztráty schopnosti být zaměstnavatelem.

Problematický je převod zaměstnavatele po přerušení činnosti na určitou dobu. SDEU se touto otázkou zabýval např. v rozhodnutí Spijkers nebo Ny Mølle Kro (viz kapitola 3.2.1). Vzhledem k této judikatuře i k cílům, ke kterým úprava směřuje, si myslím, že lze obecně říci, že přerušení v řádu dnů nemá vliv a v případě delšího časového úseku je třeba posoudit konkrétní okolnosti případu.<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> Nesouhlasím tedy např. s pohledem Vacíka a Janečka, když ve svém článku tvrdí, že podle české právní úpravy k převodu zaměstnavatele dochází „pouze za situace, kdy je realizován převod, přechod či pronájem části podniku tak, jak jej vnímá české právní prostředí.“ A že tedy evropskou úpravu je oproti české třeba vykládat „daleko méně formalisticky a poněkud extenzivněji.“ (VACÍK, Tomáš; PALEČEK Karel. Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce?. Bulletin advokacie. 2013, 1-2, s. 42.)

<sup>85</sup> Požadavek možnosti pokračovat v činnosti jako zaměstnavatel automaticky vylučuje přechod pracovněprávních vztahů při převodu činnosti na non-subjekt. Takové případy ovšem rozhodně nejsou typické. (Mohlo by se jednat např. o ukončení provádění úklidových služeb obcí, kdy se část občanů rozhodne v této činnosti dobrovolnickým způsobem pokračovat, aniž by zformulovali právnickou osobu. V takovém případě by sice fakticky k převodu činnosti došlo, nebyl by tu ale subjekt, který by mohl být zaměstnavatelem.)

<sup>86</sup> HŮRKA, Petr aj. Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5. Strana 17.

<sup>87</sup> VACÍK, Tomáš; PALEČEK Karel. Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce?. Bulletin advokacie. 2013, 1-2, s. 42.

<sup>88</sup> Náleží zaměstnanci mzda za období přerušení činnosti, pokud došlo k přechodu? Nejsem si vědoma, že by již byl řešen spor ohledně takového nároku. Jedním z možných řešení je asi vyplatit zaměstnancům náhradu mzdy pro překážku na straně zaměstnavatele.



K možnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, pokud v den přechodu neexistuje přejímající zaměstnavatel, se v roce 2002 vyjádřil Krajský soud v Ostravě.<sup>89</sup> Notářská koncipientka se domáhala určení neplatnosti výpovědi, kterou obdržela od své zaměstnavatelky – notářky, která byla na vlastní žádost ze zdravotních důvodů odvolána z úřadu a ztratila tak způsobilost žalobkyni nadále zaměstnávat podle pracovní smlouvy. Žalobkyně se domáhala určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a argumentovala v tom smyslu, že dříve nebo později musí dojít k obsazení notářského úřadu a tím i k převodu činností na nového notáře. V době rozhodování soudu (asi rok po ukončení pracovního poměru) však úřad stále nebyl obsazen. V závěru rozsudku odvolací soud uvádí, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je možný jen mezi existujícími zaměstnavateli a požaduje existenci právního nástupce zrušeného zaměstnavatele již v době doručení výpovědi z důvodu zrušení zaměstnavatele. Příklad byl posuzován za účinnosti předchozího zákoníku práce, již však po novele, která úpravu přizpůsobovala právu EU. Dle mého názoru lze se závěry odvolacího soudu souhlasit pouze částečně. Je zřejmé, že nemohlo dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, pokud notářský úřad zůstával po mnoho měsíců neobsazený. Neexistence právního nástupce v době ukončení činnosti však dle mého názoru nemůže automaticky zabránit převodu činností zaměstnavatele.<sup>90</sup>

V judikatuře NS se opakovaně objevuje požadavek existence smlouvy nebo „jiné právní skutečnosti dle zákona,“ na základě které by došlo k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele. Oproti přístupu SDEU mi přístup NS (obzvláště ve starších rozsudcích) připadá více zaměřený na formální stránku věci. NS se více zaměřuje na obsah právního

---

<sup>89</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 13. 8. 2002, sp.zn. 16 Co 214/2002.

<sup>90</sup> Velice zajímavé by bylo rozhodnutí v případě, ve kterém by byl nový notář zvolen v krátké době po ukončení činnosti prvního, nebo již před tímto datem, jak bývá zvykem. K otázce převodu zaměstnavatele v této situaci se vyjádřil Hůrka v časopise Ad notam, kde zdůrazňuje, že notářský úřad není subjekt a zaměstnavatelem je tedy notář jako fyzická osoba, z toho dovozuje, že pracovněprávní vztahy na nově jmenovaného notáře nepřecházejí. (HŮRKA, Petr. Práva a povinnosti zaměstnavatele - notáře v pracovním poměru. Ad notam. 2002, roč. 8, č. 1, 8 - 12.)

Notář není organizační složkou státu, nevztahuje se na něj tedy úprava § 343 a násl. přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, zároveň je však sporné, zda jsou zaměstnanci notáře při předání notářského úřadu chráněni § 338 a násl. Situaci převodu činností notáře pravděpodobně nespadá pod ochranu směrnice, neboť při značné části převáděných činností dochází k výkonu veřejné moci (viz rozhodnutí SDEU ve věci Henke).

Je otázka, zda zákonodárce, když do zákoníku práce zařadil úpravu ochraňující zaměstnance v soukromém sektoru i úpravu ochraňující zaměstnance ve veřejném sektoru, neměl v úmyslu poskytnout ochranu plošně všem zaměstnancům. To je argument, který podporuje zahrnutí situace předání notářského úřadu pod ochranu tohoto institutu. Mám ale za to, že se tak v praxi nepostupuje.

jednání, na základě kterého mělo k převodu dojít, než na to jaký byl faktický stav po předpokládaném převodu a jaká byla míra podobnosti činností, bylo-li v nich pokračováno.

Jako příklady uvádím jeden rozsudek NS, kdy byl převod zaměstnavatele dovozen a jiný, ve kterém bylo rozhodnuto opačně. V obou případech se soud zabývá smlouvou, na základě které mělo k převodu dojít.<sup>91</sup>

V případě „Recepty prima nápadů“<sup>92</sup> se žalobkyně L. H., původně pracující jako produkční časopisu tohoto jména, domáhala nevyplacené mzdy. Společnost FTV Prima spol. s r.o. uzavřela se společností Thomas Taylor s.r.o. smlouvu o převodu vydavatelských práv k časopisu, druhý z těchto smluvních partnerů byl později nahrazen Levy Investment a.s. prostřednictvím dohody o změně strany smlouvy. Zároveň byly uzavřeny další nájemní a kupní smlouvy. Na základě první z těchto smluv mělo také dojít k převodu zaměstnanců podílejících se na tvorbě časopisu. Těm byl předložen k podpisu dodatek pracovní smlouvy, podle kterého měly být redukovány nároky zaměstnanců při výkonu práce u nabyvatele. Někteří zaměstnanci a mezi nimi též žalobkyně odmítli tento dokument podepsat a požadovali přidělování práce původním zaměstnavatelem. Vzhledem k tomu, že se žalobkyně odmítla dostavit na nové pracoviště, byl s ní nakonec ze strany Levy Investment a.s. ukončen pracovní poměr okamžitým zrušením. Nižší soudy vyhověly žalobkyni s poukazem na to, že smlouva o převodu vydavatelských práv není smlouvou o převodu podniku. Nejvyšší soud na to reagoval, že to nejsou pouze zvláštní zákony, které stanoví případy, kdy dochází ke změně zaměstnavatele, ale též přímo zákoník práce. Dále uvedl, že jsou-li splněny všechny předpoklady převodu, souhlas dotčených zaměstnanců se nevyžaduje. Závěr rozsudku je takový, že na základě smlouvy o převodu vydavatelských práv v souvislosti s dalšími smlouvami může dojít k přechodu dle § 338 odst. 2.

V případě 21 Cdo 1840/2010<sup>93</sup> se zaměstnanci proti žalované Telefonica Czech Republic domáhali, aby byli zařazeni zpět na svá původní místa, neboť jejich převedení k společnosti SETERM CB a. s. nepovažují za platné. Tato společnost uzavřela se

---

<sup>91</sup> Což je samozřejmě také dáno tím, že NS obvykle rozhoduje bez jednání a vychází pouze ze spisu. Pokud napadené rozhodnutí zruší, může ponechat na nižším soudu, aby zjistil další skutkové okolnosti.

<sup>92</sup> Rozhodnutí NS ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009

<sup>93</sup> Rozhodnutí NS ze dne 22. 11. 2011, sp.zn. 21 Cdo 1840/2010

žalovanou smlouvu o zajištění činnosti a služeb k zajištění správy a provozu systému bezpečnosti a ochrany personálu a majetku. Tato smlouva upravovala také převod zaměstnanců, kterým bylo sděleno, že budou zachovány všechny jejich dosavadní pracovněprávní podmínky. Společnost SETERM CB a. s. však tento slib nedodržela a také pro nadbytečnost rozvázala několik pracovních poměrů. Obvodní soud pro Prahu 4 i Městský soud v Praze žalobu zamítly. NS upozornil na to, že smlouva mezi zaměstnavateli stanoví, že služby budou poskytovány na základě jednotlivých objednávek. Předmětem a účelem této smlouvy nebyl převod činností a úkolů, ale stanovení postupu při objednávání a poskytování služeb. Smlouva neobsahuje nic, z čeho by bylo možno dovodit převod žalované, její části, nebo její činnosti nebo úkolů. NS se nezabýval tvrzením žalované, že zaměstnancům byla novým zaměstnavatelem přidělována práce totožná s tou, kterou vykonávali u ní.<sup>94</sup>

Je zajímavé a možná to též částečně formovalo českou judikaturu v této oblasti, že jsou to často zaměstnanci, kdo tvrdí neplatnost převodu. Děje se tak proto, že někteří zaměstnavatelé využívají převod k snížení standardu zaměstnanců a ti, málo chránění dřívější českou úpravou<sup>95</sup> nebo neznalí svých práv, se snaží domoci se původních podmínek rozporováním platnosti převodu.

S jistou nadsázkou lze tedy říci, že zatímco v Lucemburku se vyvíjela judikatura, která chránila zaměstnance prostřednictvím široce pojatého institutu převodu zaměstnavatele, v ČR některá rozhodnutí soudů spíše chránila zaměstnance před převodem.<sup>96</sup>

To má ale samozřejmě v určitých situacích význam, např. je-li tu snaha tímto institutem obejít jinou právní úpravu jako v případě 10 Ca 250/2004.<sup>97</sup> V souvislosti s pracovním úrazem mladistvého zaměstnance byla udělena pokuta Inspektorátem

---

<sup>94</sup> NS v tomto rozsudku mj. uvádí: „Právním důvodem převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli nebo jejich části je každá právní skutečnost, kterou se převádí na jiného výroba, poskytování služeb nebo jiná obdobná činnost.“ Slovo „převod“ (na rozdíl od slova přechod) v sobě obsahuje prvek aktivity. Pro převod činností by tu tedy měl existovat nějaký úmysl tak učinit. K převodu činností tedy asi nedochází v případě, kdy podnikatel A ukončí svou činnost a podnikatel B začne nezávisle na této skutečnosti nedaleko nabízet tytéž služby, aniž by si uvědomoval, že přebírá zákazníky subjektu A, vykonává obdobnou činnost a uspokojuje potřeby trhu způsobem, kterým to činil subjekt A.

<sup>95</sup> § 339a je v zákoníku práce až od 1. 1. 2012.

<sup>96</sup> Např. rozsudky nižších soudů ve věci, kterou NS rozhodoval pod sp. zn. 21 Cdo 2520/2009, Rozhodnutí NS ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1840/2010

<sup>97</sup> Rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 25. 5. 2006, sp. zn. 10 Ca 250/2004

bezpečnosti práce. Zaměstnavatel se u soudu bránil tvrzením, že z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů byl v době úrazu za zaměstnance odpovědný jiný subjekt. Jak bylo soudem zjištěno, zaměstnavatelé se dohodli, že v případě potřeby budou zaměstnanci žalobce vypomáhat druhé smluvní straně při činnostech, které byly odlišné od činností žalobce. To by mohlo být se souhlasem zaměstnance činěno na základě dohody o dočasném přidělení (nesmělo by však jednat o pracovníka zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti jako v tomto případě), nejedná se však o situaci se kterou by zákon spojoval přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Jinak ale v praxi dochází spíše k případům, kdy v situaci, která by mohla zakládat přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nikoho ze zúčastněných nenapadne tuto úpravu aplikovat.<sup>98</sup>

Zákoník práce na rozdíl od směrnice a judikatury SDEU nepožaduje (alespoň určitě ne výslovně), aby došlo k převodu hospodářské jednotky.<sup>99</sup> Klíčové je tedy posouzení, zda je převáděná činnost totožná (či alespoň obdobná). Kritéria, podle kterých bychom to měli posuzovat, nám NS na rozdíl od SDEU v přehledném výčtu neposkytl. Okolnostmi, které svědčí pro převedení činnosti, by tak mohlo být: pokračování ve stejném oboru činnosti, pokračování v činnosti ve stejném místě nebo ve stejné provozovně, poskytování služeb nebo prodej zboží stejnému okruhu zákazníků, případně přímo převzetí některých závazků vůči zákazníkům převodce. Převod vlastnických práv by dle dikce zákona neměl být rozhodující, činnost zaměstnavatele ovšem může být charakterizována i prostřednictvím strojů nebo softwaru, se kterými zaměstnanci pracují.

---

<sup>98</sup> Zajímavé je aplikovat právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na situace převodu činností některých menších zaměstnavatelů, kteří typicky zaměstnávají jen několik osob. Dochází k převodu zaměstnavatele v případě, kdy zubní lékařka přestane vykonávat svou praxi a místo ní v ordinaci začne pracovat její dcera, taktéž zubní lékařka a převezme dosavadní pacienty? Přechází zdravotní sestra jako jediný zaměstnanec automaticky k nové lékařce? Jsem toho názoru, že ano. Z pohledu evropské úpravy by nás zajímalo, zda došlo k převodu vlastnického práva k vybavení ordinace a zásobám materiálu, případně zda byla uzavřena nájemní smlouva k totožným prostorám. Odpověď na otázku, zda v takovém případě dochází k převodu hospodářské jednotky, jež si zachovává svou identitu, závisí také na tom, zda je možné tuto jednotku oddělit od osoby konkrétní lékařky. Z pohledu českého práva je rozhodující převod činností a úkolů (nebo jejich částí). Totožnost činností dle mého názoru zůstane zachována, pokud budou nadále vykonávány na stejné adrese a pokud nová lékařka převezme většinu stávajících pacientů.

<sup>99</sup> Na tuto skutečnost narazil NS v odůvodnění rozsudku 21 Cdo 753/2013 „JK Dent“, bohužel se však vyhnul jednoznačnému odlišení požadavků směrnice a českého zákoníku práce. Uvádí pouze, že směrnice je pro ČR závazná, jen pokud jde o výsledek, kterého má být dosaženo a není přímo použitelná.

Totožnost činnosti možná může být posuzována i na základě zachování organizační struktury.

Dále uvádím dva rozsudky NS z roku 2014, které odpovídají duchu judikatury SDEU, v jejich odůvodněních můžeme najít první pomůcky pro posuzování totožnosti činnosti po převodu.

V případě řešeném NS pod sp. zn. 21 Cdo 753/2013<sup>100</sup> se žalobkyně L. K. domáhala určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti. Okresní soud rozhodl o vstoupení společnosti JK Dent s.r.o. jako žalovaného do řízení namísto společnosti Altabor s.r.o., neboť dospěl k závěru, že došlo k převodu činností a úkolů žalovaného ve smyslu § 338 ZP. Proti tomuto rozhodnutí se společnost JK Dent s.r.o. odvolala a následně dovolala. Jak již NS uvedl ve svých dřívějších rozsudcích, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 odst. 2 dochází vždy, byl-li učiněn právní úkon (smlouva) nebo došlo-li k jiné právní skutečnosti, s níž je podle zákona spojen převod činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. Splnění této podmínky spatřuje ve smlouvě, kterou původní zaměstnavatel na JK Dent s.r.o. převedl laboratorní zařízení a další movité vybavení a ve skutečnosti, že se tato společnost stala nájemcem nebytových prostor, které byly dříve pronajímány společností Altabor s.r.o. Dále za podstatné považuje, že k pokračování provozu došlo bez přerušení, že došlo k převzetí zákazníků a také většiny zaměstnanců.

Druhým případem je rozhodnutí ve věci „Yves Rocher“.<sup>101</sup> Žalobkyně se opět domáhala určení neplatnosti skončení pracovního poměru, ke kterému v tomto případě došlo zrušením ve zkušební době. Paní V. K. byla zaměstnána u společnosti EBELA s.r.o. a pracovala jako kosmetička v Centru krásy Yves Rocher, které se nacházelo v obchodním centru. V souvislosti s dohodou o ukončení platnosti frančizingové smlouvy, uzavřené mezi jejím zaměstnavatelem a Yves Rocher s.r.o., jí bylo sděleno, že je nutné, aby podepsala dohodu o ukončení pracovního poměru a uzavřela novou pracovní smlouvu se společností Yves Rocher s.r.o., neboť tato bude nadále centrem krásy v daném obchodním středisku provozovat. V nové smlouvě byla též ujednána tříměsíční zkušební doba, ke konci které byla zaměstnankyně propuštěna. V souvislosti

---

<sup>100</sup> Rozhodnutí NS ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013

<sup>101</sup> Rozhodnutí NS ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013

s ukončením spolupráce se fančizant (EBELA s.r.o.) zavázal provést inventuru, odprodat zpět zásoby a předat veškeré zařízení, vybavení a prostory. Kromě splnění tohoto závazku bylo pro NS důležité, že k provozování centra krásy novým subjektem došlo bez přerušení. Yves Rocher s.r.o. argumentovala, že k přechodu u zaměstnankyně nemohlo dojít, neboť nebyla ke dni převodu zaměstnancem společnosti EBELA s.r.o. NS je toho názoru, že je možné, aby zaměstnanec se svým zaměstnavatelem uzavřel z důvodu převodu činnosti dohodu o rozvázání pracovního poměru a zároveň novou pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem, neboť to odpovídá zásadě autonomie vůle.<sup>102</sup> V takovém případě pracovní poměr skončí sjednaným dnem a k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u konkrétního zaměstnance nedojde. Jestliže by však tento postup byl vyvolán zaměstnavateli s úmyslem vyhnout se přechodu např. proto, aby v nové smlouvě mohla být opět sjednána zkušební doba, je takové ujednání<sup>103</sup> neplatné, neboť by se přičilo dobrým mravům.

I NS již při svém rozhodování narazil na situaci změny dodavatele a outsourcingu.<sup>104</sup> Nezůstáváme tedy nijak pozadu za evropskou judikaturou, alespoň v tom ohledu, že se též můžeme pyšnit případem změny poskytovatele závodního stravování.<sup>105</sup> Společnost Arcelor Mittal původně spolupracovala s Kateřinou Čavojskou (Čavojská jídelna), ale později uzavřela smlouvu na dodávku stravování se společností Eurest spol. s r.o. Žalobce se v tomto případě domáhal určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze strany paní Čavojské, která považovala za nutné tímto způsobem ukončit jejich pracovní vztah, poté co žalobce pokračoval jako kuchař ve výkonu stejné práce ve stejných prostorách ovšem u jiného zaměstnavatele.

V případě 21 Cdo 3945/2008<sup>106</sup> se mzdová účetní, paní A. Š., domáhala odstupného ve výši dvojnásobku průměrného výdělku, přestože ode dne následujícího po ukončení pracovního vztahu se svým původním zaměstnavatelem pokračovala ve výkonu stejné činnosti jako zaměstnankyně společnosti, která převzala agendu

---

<sup>102</sup> K možnosti zaměstnance vyhnout se převodu a upravit své poměry s novým zaměstnavatelem novou pracovní smlouvou více v následující kapitole.

<sup>103</sup> NS označuje za neplatné pouze ujednání o zkušební době. Nabízelo by se však označit za neplatné obě smlouvy a to z důvodu obcházení zákona.

<sup>104</sup> Přechodem práv a povinností zaměstnanců na základě outsourcingu se zabývá Smejkal a dokonce ho považuje za nejčastější důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. Právní rádce. 2008, č. 1.

<sup>105</sup> Rozhodnutí NS ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010

<sup>106</sup> Rozhodnutí NS ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008

zpracování mezd jako externí dodavatel. NS potvrdil, že při převodu zaměstnavatele, pokračuje pracovněprávní vztah i navzdory tomu, že se zaměstnavatelem stane subjekt, se kterým si zaměstnanec výkon práce neujednal a že k tomu může dojít i bez souhlasu zaměstnance.

Můžeme napočítat okolo 20 rozsudků NS, které se (alespoň okrajově) zabývají přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a vycházejí z úpravy nového zákoníku práce nebo z úpravy předchozího zákoníku práce po harmonizační novele z. č. 155/2000 Sb. a použitelné jsou i některé rozsudky, vyjadřující se k problému před tímto datem.

Mnohé závěry se v rozhodnutí NS objevují opakovaně a můžeme je vnímat jako ustálené (např. že existence převodu je podmíněna splněním některého ze zákonných důvodů). Stále ovšem nemáme jednoznačnou odpověď na otázku, o kolik je širší působnost úpravy založené na kritériu převodu „činnosti a úkolů“ oproti úpravě požadující převod „hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu.“

## 4 OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘI PŘEVODU ZAMĚSTNAVATELE

V předchozí kapitole jsem se zaměřila na identifikaci podmínek, kdy k převodu zaměstnavatele dochází. Tato kapitola se bude věnovat důsledkům převodu. V jednotlivých podkapitolách budu vždy zároveň porovnávat evropskou a českou právní úpravu.

### 4.1 AUTOMATICKÝ PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Druhá kapitola směrnice se jmenuje Zachování práv zaměstnanců. Jak vyplývá z článku 3, dnem převodu dochází k přechodu práv a povinností převodce vůči převáděným zaměstnancům na nabyvatele. Konkrétně odstavec 1 hovoří o právech a povinnostech „z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu“. Zároveň směrnice nabízí možnost určit, že za závazky, vzniklé přede dnem převodu, budou společně a nerozdílně odpovědní oba zaměstnavatelé - nabyvatel i převodce. Česká republika tuto možnost nevyužila.<sup>107</sup>

Dále členské státy dle druhého odstavce mohou přijmout takovou úpravu, která určí povinnost převodce oznámit nabyvateli, která práva a povinnosti na něj budou převedena. I v případě přijetí takové úpravy však není možné, aby nesplnění povinnosti informovat nabyvatele zabránilo převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Ani na tuto výzvu český zákoník práce nijak nereaguje. Především v případech, kdy k převodu nedochází na základě přímého smluvního ujednání mezi převodcem a nabyvatelem, tak mohou vznikat potíže při určení obsahu pracovního poměru převedených zaměstnanců.

---

<sup>107</sup> Možnosti využilo např. Německo. V druhém odstavci § 613a německého občanského zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch) se stanoví solidární odpovědnost bývalého a nového zaměstnavatele za závazky vzniklé před datem převodu, jsou-li splatné do jednoho roku od tohoto data. Zároveň se stanoví, že stanou-li se závazky splatnými až po datu převodu, platí režim společné odpovědnosti pouze v rozsahu, který odpovídá době před převodem.



Odstavec 3 stanoví povinnost zachování pracovních podmínek, jak byly sjednány v kolektivní smlouvě a to až do dne skončení její platnosti nebo dokud nebude nahrazena novou kolektivní smlouvou. Směrnice po členských státech nepožaduje, aby upravily také přechod nároků zaměstnanců ze systémů důchodového připojištění existujícího u zaměstnavatele mimo státní systém sociálního zabezpečení, výslovně je tato výjimka stanovena v odstavci 4 článku 3.

Zároveň směrnice již v článku 2 zakazuje vyloučit z ochrany některé zaměstnance z důvodu délky pracovního úvazku, z důvodu zaměstnání na dobu určitou nebo z důvodu, že se jedná o dočasné pracovní poměry mezi podnikem pro dočasnou práci a zaměstnancem, který je přidělen k výkonu práce pro jiný podnik.

Výklad této úpravy podává SDEU např. v rozhodnutí Berg.<sup>108</sup> Převod hospodářské jednotky automaticky znamená přechod závazků převodce vůči zaměstnancům na nabyvatele. Pokud členský stát nezavedl společnou odpovědnost za tyto závazky, jak to umožňuje článek 3 odstavec 1 část druhá, je dnem převodu převodce zproštěn závazků vyplývajících z převáděných pracovníprávních vztahů a to bez ohledu na souhlas či nesouhlas dotčených zaměstnanců.

Tuzemské právo v § 338 odst. 2 stanoví, že práva a povinnosti z pracovníprávních vztahů přecházejí na nového zaměstnavatele „v plném rozsahu“. Za středníkem se odstavec vyjadřuje k přechodu práv a povinností plynoucích z kolektivní smlouvy, česká úprava tu využívá možnost poskytnutou směrnicí v čl. 3 odst. 3<sup>109</sup> a omezuje dobu jejího trvání po převodu. Platnost takové kolektivní smlouvy skončí nejpozději koncem následujícího kalendářního roku.

Související otázkou je určení zaměstnanců, kterých se převod týká. Jak bylo uvedeno výše, není možné zaměstnance zprostit ochrany např. z důvodu zaměstnání na dobu určitou. Stejně tak není možní to učinit z důvodu zaměstnání na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>110</sup>

---

<sup>108</sup> Rozhodnutí ve věci Berg ze dne 5. 5. 1988, spojené případy C-144/87 a C-145/87.

<sup>109</sup> Tuto možnost využila i řada dalších států, např. Německo, Maďarsko nebo Polsko. (ERÉNYI, Tereza. Aplikací nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovníprávních vztahů. Práce a mzda. 2010, roč. 3, č. 2010.)

<sup>110</sup> JOUZA, Ladislav. Organizační změny na pracovištích a jejich právní důsledky. Právo pro podnikání a zaměstnání. 2008, roč. 17, č. 10, 3 - 8. ISSN: 1801-6014.

**PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ STANOVENÝCH KOLEKTIVNÍ SMLOUVOU NEBO VNITŘNÍM PŘEDPISEM**

Odstavec 3 směrnice zaručuje zaměstnanci zachování pracovních podmínek, které pro něj vyplývají z kolektivní smlouvy.

Přechod práv a povinností vyplývajících z kolektivní smlouvy, řešil SDEU v případě C-328/13.<sup>111</sup> Svaz zaměstnavatelů a odborová organizace uzavřeli kolektivní smlouvu pro skupinu zaměstnavatelů v oblasti letecké přepravy. Pro dceřinou společnost této skupiny byla uzavřena jiná kolektivní smlouva. V červenci 2012 převedla mateřská společnost své zaměstnance na dceřinou společnost prostřednictvím převodu podniku s cílem ušetřit. Zároveň vypověděla kolektivní smlouvu, aby zabránila přechodu některých výhod, které tato smlouva přiznávala zaměstnancům. Podle rakouského práva je po vypovězení kolektivní smlouvy zachována její účinnost pro pracovní právní vztahy na které se vztahovala až do uzavření nové kolektivní smlouvy. Jako reakci na toto vypovězení vypověděla odborová organizace kolektivní smlouvu pro dceřinou společnost. Zaměstnavatel následně jednostranně zavedl nová pravidla. V důsledku těchto kroků došlo k zhoršení pracovních podmínek převedených zaměstnanců.

Na předběžnou otázku položenou v tomto případě SDEU odpovídá: Termín „pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě“, jak je používán článkem 3 odst. 3 směrnice, je třeba vykládat tak, že zahrnuje pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě, které mají na základě národního práva členského státu nadále účinky navzdory vypovězení této smlouvy.

Úprava zákoníku práce ohledně převodu kolektivních smluv, v podobě jak byla popsána výše, platí s účinností od 1. 1. 2012. Do té doby mohla kolektivní smlouva platit i mnohem déle – do počátku účinnosti nově sjednané kolektivní smlouvy nebo až do okamžiku, kdy uplynula doba, na kterou byla uzavřena.

---

Otázka přechodu zaměstnanců pracujících „na dohodu“ však není nijak zásadní vzhledem k tomu, že zaměstnavatel může prostě zaměstnanci přestat přidělovat práci nebo mu dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu, jak je to v současnosti zakotveno u dohody o pracovní činnosti a v budoucnu i u dohody o provedení práce.

<sup>111</sup> Rozsudek SDEU ve věci Österreichischer Gewerkschaftsbund ze dne 11. září 2014, C-328/13.

Podle dřívější právní úpravy rozhodoval NS případy 21 Cdo 2843/2006<sup>112</sup> a 21 Cdo 250/2007.<sup>113</sup> Žalobkyně se v obou případech domáhaly vyplacení vyššího odstupného. Tento nárok byl zakotven v kolektivní smlouvě, kterou uzavřela odborová organizace s jejich původním zaměstnavatelem – státní příspěvkovou organizací Správa regionálního střediska J. Tato právnická osoba později zanikla a došlo k jejímu sloučení s Okresním úřadem J. K počátku roku 2003 ze zákona přešel výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů z okresních úřadů na Úřad pro zastupování státu ve věcech majtkových. (Tento případ tedy kombinuje přechod podle § 249 a podle § 251a z. č. 65/1965 Sb.) V průběhu roku 2003 obdržely žalobkyně výpověď a bylo jim vyplaceno odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního platu. Kolektivní smlouva, která pro případ výpovědi z organizačních důvodů stanovila odstupné ve výši šestinásobku průměrného platu, byla uzavřena na konci roku 2001 a obsahovala klauzuli, která prodlužovala v případě neuzavření nové kolektivní smlouvy její platnost až do konce roku 2004.

Jak vysvětlil Vrchní soud v Praze v odůvodnění rozsudku 6 Cdo 94/94,<sup>114</sup> ustanovení kolektivní smlouvy můžeme rozdělit do dvou skupin. Ta ustanovení, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem a na jejichž základě vznikají práva a povinnosti blíže neurčenému okruhu osob, mají normativní povahu. Ta, která upravují další práva a povinnosti smluvních stran, mají povahu „smluvněprávní“.

Jelikož přejímající zaměstnavatel přebírá práva a povinnosti ve stejné kvalitě a s těmi vlastnostmi, jaké měly u dosavadního zaměstnavatele, přebírá je v rozsahu všech práv, vyplývajících z pracovního poměru. Z pohledu zaměstnance dochází „pouze“ ke změně v osobě zaměstnavatele, obsah pracovněprávního vztahu zůstává nezměněn. Obsahem individuálního pracovněprávního vztahu jsou pak nepochybně také nároky vznikající konkrétnímu zaměstnanci z normativních ustanovení kolektivní smlouvy.<sup>115</sup>

---

<sup>112</sup> Rozhodnutí NS ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006

<sup>113</sup> Rozhodnutí NS ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007

<sup>114</sup> Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94

<sup>115</sup> Rozhodnutí NS ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007

V případě žalobkyně, domáhající se vysokého odstupného, tedy NS potvrdil, že nároky z kolektivní smlouvy se na převáděného zaměstnance vztahují i po převodu.<sup>116</sup>

### MOŽNOST ZAMĚSTNANCE VYHNOUT SE PŘEVODU

Na rozdíl od SDEU se český NS v některých rozsudcích vyjádřil v tom smyslu, že pokud by se zaměstnanec svobodně rozhodl ukončit pracovní poměr s původním zaměstnavatelem a poté uzavřít novou pracovní smlouvu s nabyvatelem, má možnost se tímto způsobem vyhnout přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Konkrétně se jedná např. o rozsudky „Lampovna I“<sup>117</sup> a „Lampovna II“,<sup>118</sup> které jsou obsahově prakticky shodné. Žalobkyně, pracovnice lampovny, se v nich domáhají vyplacení odstupného, neboť jejich pracovní poměr skončil (dohodou) z organizačních důvodů. Hned následující den po ukončení pracovního poměru obě žalobkyně nastoupily na stejné místo u nového zaměstnavatele. Důvodem přechodu bylo rozhodnutí OKD a.s. zajišťovat práci lampoven dodavatelsky prostřednictvím OKD, HBZS a.s. a následné uzavření smlouvy o poskytování služeb s touto společností, kupní smlouvou byl poté převeden potřebný majetek. NS zdůraznil, že odstupné má jako jednorázový příspěvek propuštěnému zaměstnanci funkci překlenout tuto složitou sociální situaci. Proto nastoupí-li zaměstnanec v době určené dle výše odstupného zpět ke svému původnímu zaměstnavateli, je povinen mu poměrnou část odstupného vrátit. Pojmem dosavadní zaměstnavatel, který používá zákoník práce, se v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, myslí přejímající zaměstnavatel, neboť je to zaměstnavatel, u kterého by zaměstnanec pracoval, pokud by nedošlo k přerušení pracovního vztahu.

V případě 21 Cdo 3945/2008,<sup>119</sup> který již byl z jiných důvodů rozebírán výše, se NS nevyjádřil zcela jednoznačně, když v podobné situaci na jednu stranu uvádí, že jestliže učiněné právní úkony (dohoda o rozvázání pracovního poměru a uzavření nové pracovní

---

<sup>116</sup> Nabízím modelový případ, který by mohl nastat a jehož řešení podle v současnosti účinné úpravy není jednoznačné: U zaměstnavatele A je uzavřena kolektivní smlouva s platností do 31. 12. 2020. V únoru 2015 dojde k převodu zaměstnavatele a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů včetně práv a povinností z normativních ustanovení kolektivní smlouvy přecházejí na zaměstnavatele B. V březnu 2016 opět dojde k převodu, tentokrát na zaměstnavatele C. Jak dlouho po posledním převodu bude kolektivní smlouva platná pro převáděné zaměstnance? (Za podmínky, že nedojde k uzavření jiné kolektivní smlouvy.)

<sup>117</sup> Rozhodnutí NS ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 2190/2009

<sup>118</sup> Rozhodnutí NS ze dne 9. 9. 2010 sp. zn. 4030/2009

<sup>119</sup> Rozhodnutí NS ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008

smlouvy) znamenají projev souhlasu zaměstnance s převodem, jsou nadbytečné a nemohou vyloučit právní důsledky, které zákon převodem zaměstnavatele spojuje. Na druhou stranu v tomtéž rozhodnutí uvádí, že učiněné právní úkony znamenají, že se zaměstnankyně vrátila k dosavadnímu zaměstnavateli a tedy jí odstupné nenáleží.

Drobně odlišný přístup pak NS volí v nedávném rozsudku „Yves Rocher“.<sup>120</sup> Když sice stále ponechává zaměstnanci možnost skončit pracovní poměr, vyhnout se převodu a poté opět nastoupit na své pracovní místo. Zároveň však v konkrétní sporu dovozuje neplatnost takového jednání, pokud bylo ze strany zaměstnavatele činěno se záměrem sjednat s fakticky převáděným zaměstnancem novou zkušební dobu.

Takovýto přístup ovšem není bez následků. Pokud by např. žalobkyně v případě „Lampovna I“ měla nějakou pohledávku vůči prvnímu zaměstnavateli, mohla by se jejího uhrazení v případě, že by se na ni vztahoval převod, domáhat na svém novém zaměstnavateli. Pokud se přikloníme k názoru, že pouze opět nastoupila na stejné pracovní místo, ale přechodu se vyhnula, zůstane povinným z její pohledávky původní zaměstnavatel.

Myslím si, že by taková možnost vyloučení účinků přechodu pro konkrétního zaměstnance přiznávána být neměla a smluvní ujednání, která v souvislosti s přechodem ukončují pracovní poměr s prvním zaměstnavatelem a opět zakládají pracovní poměr s novým zaměstnavatelem, by měla být považována za nadbytečná a pokud jakkoli zhoršují postavení zaměstnance, také za neplatná. Budou-li pro zaměstnance znamenat v důsledku méně výhodné postavení, znamená to zbavit ho ochrany, kterou mu právní úprava poskytuje. Vzhledem k fakticky slabšímu postavení zaměstnance se zde nemůžeme dovolávat zásady autonomie vůle.<sup>121</sup> Vedla-li by tato ujednání k zlepšení podmínek zaměstnance, není důvod se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vyhýbat.

Nemůže-li aplikaci právní úpravy vyloučit zaměstnavatel, proč by měl mít takovou možnost zaměstnanec (s výjimkou výpovědi podle § 339a, která ovšem směřuje k situacím, kdy si zaměstnanec nepřeje pracovat u nového zaměstnavatele). Stejný názor

---

<sup>120</sup> Rozhodnutí NS ze dne 24.9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013

<sup>121</sup> Přiznám se, že si obtížně představuji zaměstnance, který se bude iniciativně domáhat ukončení pracovního poměru, aby vzápětí nastoupil u nabyvatele na své dosavadní pracovní pozici ovšem s novou smlouvou.

zastávají Randlová a Suchá<sup>122</sup> ve svém článku, reagujícím na rozsudek 21 Cdo 2911/2012,<sup>123</sup> kde došlo ke stejné situaci. Autorky takový přístup považují za aplikaci v rozporu se základními principy směrnice. Za jediný možný způsob ukončení pracovního poměru v souvislosti s přechodem považují výpověď zaměstnance podle §339a, jiné způsoby podle nich nemohou vyloučit účinky převodu.

#### **ZÁVAZKY MEZI BÝVALÝMI ZAMĚSTNANCI A PŘEVODCEM NEPŘECHÁZÍ**

V případě 21 Cdo 187/2006<sup>124</sup> se žalobce E. s.r.o. domáhal zaplacení asi 80.000,- Kč. Svou žalobu odůvodnil tak, že žalovaný P. B. jako zaměstnanec R. Š. podepsal dohodu o hmotné odpovědnosti a následně, když byl při inventuře zjištěn schodek, byl povinen k náhradě škody. Žalovaný tento svůj dluh písemně uznal. V době, kdy již žalovaný u R. Š. nepracoval, R. Š. prodal svůj podnik (bazar – zastavárna) žalobci. Z toho žalobce dovozuje, že došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a že je tedy oprávněným z této pohledávky. Obě soudní instance rozhodly ve prospěch žalovaného, žalobce podal dovolání, které bylo NS odmítnuto. Všechny soudy argumentovaly tak, že žalobce není aktivně legitimován. Práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu s P. B. nemohla přejít na žalobce, neboť ke dni převodu P. B. již nebyl zaměstnancem R. Š. Při převodu nepřechází na nabyvatele všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, která kdy převodci vznikla, ale pouze ta, která se týkají převáděných zaměstnanců.

V roce 2007 rozhodoval NS o dovolání v případě vedeném pod spisovou značkou 21 Cdo 1567/2006.<sup>125</sup> Žalobce pan R. K. po soudu požadoval, aby jeho bývalému zaměstnavateli uložil provést opravy v jeho pracovním posudku. První instance vyhověla žalobci jen částečně a ten se proto odvolal. V průběhu řízení o odvolání došlo k zrušení zaměstnavatele a jeho dosavadní zaměstnanci byli převedeni k nově zřízené akciové společnosti. Krajský soud rozhodl, že bude v řízení nadále pokračováno s touto společností. Toto jeho rozhodnutí NS zrušil, neboť nový zaměstnavatel nebyl ve sporu pasivně legitimován. Žalobce v den převodu již nebyl zaměstnancem převodce a jeho

<sup>122</sup> RANDLOVÁ, Nataša a Barbora KUDRHALT SUCHÁ. Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností - přelom, či slepá ulička? *Práce a mzda*. 2014, (5): 9 - 11.

<sup>123</sup> Rozhodnutí NS ze dne 4. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012

<sup>124</sup> Rozhodnutí NS ze dne 29. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 187/2006

<sup>125</sup> Rozhodnutí NS ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1567/2006

práva i povinnosti z pracovněprávního vztahu tedy nepřešla k nabyvateli. Nový zaměstnavatel tedy v tomto případě nemůže být procesním nástupcem žalované.

Do třetice<sup>126</sup> NS potvrdil tento svůj názor v případě žalobce MUDr. P. H.,<sup>127</sup> kterému byl po několik posledních měsíců před odchodem do starobního důchodu vyplácen snížený osobní příplatek, přestože svou práci odváděl stále stejně kvalitně. MUDr. P. H. věděl, že příspěvková organizace Nemocnice s poliklinikou Uherské Hradiště, u které byl zaměstnán, již neexistuje, a že nemocnici nyní provozuje Uherskohradištská nemocnice a.s., žaloval tedy rovnou tento nový subjekt. Práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu lékaře na Uherskohradištskou nemocnici a. s. nemohla přejít, neboť v den převodu již nebyl zaměstnancem nemocnice. V daném případě byl pasivně legitimovaným Zlínský kraj, protože jako zřizovatel rozhodl o zrušení příspěvkové organizace a na základě tehdejšího § 27 odst. 3 z. č. 250/2000 Sb. tedy přešla práva a závazky na něj.<sup>128</sup>

K přechodu vzájemných práv a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem z pracovněprávních vztahů zaniklých přede dnem převodu nedochází, v tomto ohledu je judikatura NS jednoznačná. Jde především o ochranu nabyvatele, po kterém asi není spravedlivé žádat, aby se stal povinným z nároků osob, které nikdy nezaměstnával. Zároveň nemůže vymáhat pohledávky z pracovněprávních vztahů na bývalých zaměstnancích převodce.

Méně vhodné se toto řešení zdá v případech osob, jimž je z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolení dlouhodobě vyplácena náhrada za ztrátu na výdělků. Pokud původní zaměstnavatel po převodu zanikne (za situace kdy zaměstnanec nebyl dále zaměstnáván, takže u něj nedošlo k přechodu), ztrácí možnost domáhat se tohoto nároku, přestože provoz nadále pokračuje.

NS rozhoduje konstantně i v těchto případech, tak např. v rozhodnutí z roku 2006<sup>129</sup> NS uvádí, že závazek k náhradě škody, která byla zaměstnanci způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přechází na přejímajícího zaměstnavatele jen

---

<sup>126</sup> Rozhodnutí NS obsahující tento názor je samozřejmě více. Dále např. rozhodnutí NS ze dne 14. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 310/2006.

<sup>127</sup> Rozhodnutí NS ze dne 11. 1. 2012, sp.zn. 4155/2010

<sup>128</sup> V platném znění se jedná o odst. 7 téhož paragrafu.

<sup>129</sup> Rozhodnutí NS ze dne 5. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2604/2005

tehdy, jsou-li splněny zákonné předpoklady pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, v opačném případě závazek zůstává původnímu zaměstnavateli. V daném případě byl však původní zaměstnavatel zrušen a jeho činnosti rozdělena mezi několik nástupnických organizací, neexistoval už tedy subjekt, který by byl povinen nadále zaměstnanci vyplácet náhradu za ztrátu na výdělku. Tutéž právní otázku řešil se stejným výsledkem NS i v rozhodnutí 21 Cdo 449/2008,<sup>130</sup> ani zde nebyla situace žalobce o mnoho lepší, neboť nabyvatel i převodce se nacházeli v insolventi.

### **ZAMĚSTNANCI DOMÁHAJÍCÍ SE NEPLATNOSTI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Naopak jsou judikaturou mezi převáděné zaměstnance řazeny osoby, v jejichž případě nebylo v den převodu ukončeno řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V rozhodnutí 21 Cdo 2124/99<sup>131</sup> NS vyjádřil názor, že jestliže ke dni převodu u soudu probíhá spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, nelze považovat pracovní poměr za skončený, a tudíž dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Nabyvatel tak potom může být pasivně legitimován i z navazující žaloby na uložení zhotovení posudku o pracovní činnosti. V tomto případě byla část podniku převodce vložena jako nepeněžitý vklad do základního jmění nově zakládané společnosti, dnem převodu byl tedy den vzniku nové společnosti.

V roce 1990 propustil Výzkumný ústav sociálního rozvoje z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků výpovědí paní J. K. Na konci roku 2000 v jejím případě rozhodoval NS.<sup>132</sup> Výzkumný ústav byl později svým zřizovatelem Federálním ministerstvem práce a sociálních věcí zrušen. Řešila se tedy otázka procesního nástupnictví v daném sporu. V rozsudku NS mj. uvádí, že zpochybnění platnosti rozvázání pracovního poměru u soudu, má za následek nejistotu ohledně trvání tohoto pracovního poměru a protože je tu možnost, že nadále trvá, přechází na přejímajícího zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů také k zaměstnancům, kteří jsou stranami tohoto sporu.

---

<sup>130</sup> Rozhodnutí NS ze dne 18. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 449/2008

<sup>131</sup> Rozhodnutí NS ze dne 7. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2124/99

<sup>132</sup> Rozhodnutí NS ze dne 30. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2038/99, 21 Cdo 2055/99



Ke stejnému závěru dospěl NS i v případě sporu hotelového manažera o náhradu mzdy za období po okamžitém zrušení pracovního poměru, jehož platnost byla řešena v jiném řízení. Jednalo se o rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 268/2012.<sup>133</sup> Žalobce nevěděl, že v důsledku prodeje podniku v rámci insolvenčního řízení došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze správkyně konkursní podstaty na Hotel Palace Praha s.r.o. Nesprávně proto v obou řízeních jako žalovanou označil správkyni konkursní podstaty. Žalobce tak sice získal rozsudek, který označoval okamžité zrušení jeho pracovního poměru za neplatné, tento byl však důsledku § 159a odst. 1 a 4 OSŘ závazný pouze mezi účastníky řízení a zároveň nebylo možné ve věci rozhodnout znovu.<sup>134</sup> NS však v závěru rozsudku upozornil na možnost požadovat náhradu škody, pokud tato vznikla v důsledku nesplnění zákonné informační povinnosti převodcem a nabyvatelem.

#### 4.2 ZÁKAZ VÝPOVĚDI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE V SOUVISLOSTI S PŘECHODEM

Podle článku 4 směrnice je zakázáno, aby byl zaměstnanec propuštěn z pracovního poměru pouze z důvodu převodu. Připouští však ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodů hospodářských, technických či organizačních, jsou-li s nimi spojeny změny stavu zaměstnanců.

Náš zákoník práce toto ustanovení vůbec neobsahuje. Je pravda, že zákaz propuštění v souvislosti s převodem jaksí vyplývá z povahy věci, zároveň je zaměstnanec chráněn omezenými výpovědními důvody při výpovědi ze strany zaměstnavatele. V řízení před soudem tedy bude poškozený zaměstnanec poukazovat na neexistenci výpovědního důvodu rušení zaměstnavatele nebo nadbytečnosti.

---

<sup>133</sup> Rozhodnutí NS ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012

<sup>134</sup> Podrobnější informace o tomto rozhodnutí jsou přehledně zpracovány v článku: RANDLOVÁ, Nataša. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu podniku a k nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru. Dostupné na <http://www.randls.com/Renderers/ShowMedia.ashx?id=be714564-05c0-400c-90d3-0fd7271ff9e3>.

**MOŽNOST ZKRÁCENÉ VÝPOVĚDNÍ DOBY PRO ZAMĚSTNANCE**

Od 1. 1. 2012 zákoník práce v §51a obsahuje speciální úpravu, umožňující zaměstnanci zkrácení výpovědní doby tak, aby v důsledku § 338 a násl. nebyl nucen pracovat u zaměstnavatele, kterého si sám nezvolil. Pokud zaměstnanec podá v souvislosti s přechodem (nebo též s přechodem výkonu) práv a povinností z pracovněprávních vztahů výpověď, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni převodu. Zde je opět patrná snaha českého právního prostředí chránit zaměstnance před převodem. Obecně mi ale takové ustanovení přijde velmi vhodné, neboť dává zaměstnanci možnost svobodně si vybrat, pro který subjekt bude či nebude konat závislou práci. Nevýhodou takto konstruovaného ustanovení ovšem je, že pro nabyvatele vytváří až do poslední chvíle nejistotu, kolik zaměstnanců bude převedeno.<sup>135</sup>

Řešením by mohlo být např. přidání druhého odstavce do § 51a v následujícím znění:

*(2) Dosavadní a přejímající zaměstnavatel mohou při informování a projednávání dle § 339 stanovit lhůtu pro podání výpovědi podle odstavce 1, tak aby tato lhůta neskončila dříve než tři týdny po jejím stanovení.*

**4.3 ZÁKAZ ZHORŠENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK ZAMĚSTNANCŮ**

Jak bylo již uvedeno výše, z pohledu zaměstnance by jedinou změnou při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů měla být změna v osobě zaměstnavatele, obsah pracovního vztahu by měl být zachován v původní podobě.<sup>136</sup>

V tuzemské praxi není neobvyklé, že zaměstnavatel před převodem vyzve zaměstnance k uzavření dohody o skončení pracovního poměru a snaží se tak vyhnout úpravě § 338 a násl., aby nemusely být zachovány dosavadní pracovní podmínky zaměstnanců. O tomto problému již bylo pojednáno výše. NS v těchto situacích neposkytuje zaměstnancům tak jednoznačnou podporu jako SDEU. V jednotlivých případech, především rozhodl-li se zaměstnanec nepřejít k novému zaměstnavateli, může

<sup>135</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce : komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 772 s. ISBN 978-80-7478-033-2.

<sup>136</sup> Rozhodnutí NS ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006

být taková dohoda projevem skutečné vůle zaměstnance. Pokud však zaměstnanci hromadně „dobrovolně“ ukončí své smluvní vztahy s původním zaměstnavatelem, aby vzápětí navázali u nového zaměstnavatele, musí jim náležet plná ochrana, jako by k těmto úkonům nedošlo.

Práv, která mu vyplývají ze směrnice, se zaměstnanec nemůže vzdát. A to ani v případě, kdy by ztráta určitých výhod nebo snížení kvality pracovních podmínek bylo kompenzováno jinými výhodami a v důsledku by tak celkové postavení zaměstnance bylo lepší.<sup>137</sup>

### **MZDOVÉ NÁROKY ZAMĚSTNANCŮ**

Nejčastějším předmětem sporů z této oblasti jsou mzdové nároky zaměstnanců. U SDEU to byla např. paní Rask,<sup>138</sup> která se bránila proti pozdějšímu dni výplaty mzdy a proti změně jejího složení, přestože celková výše mzdy byla zachována. Soud v tomto rozsudku zdůrazňuje, že v průběhu pracovního poměru může zaměstnavatel měnit pracovní podmínky takovým způsobem, jak mu to dovoluje národní právo, nesmí ale dojít ke zhoršení pracovních podmínek pouze z důvodu převodu.

Dojde-li k převodu zaměstnavatele, z pohledu zaměstnance není kontinuita jeho pracovního poměru přetržena. V rozhodnutí Collino a Chiappero z roku 2000 byla řešena otázka počítání odsloužených let ve vztahu k výši odstupného. SDEU na předběžnou otázku odpovídá takto: článek 3 odst. 1 směrnice musí být, co se týče práv finanční povahy, vykládán v tom smyslu, že při výpočtu výše odstupného nebo pravidelného zvyšování platu musí být u nabyvatele zohledněna celá délka pracovního poměru zaměstnance u převodce i u nabyvatele (pokud na ní výpočet závisí).

Poněkud složitější odpověď na podobnou otázku poskytuje SDEU v novějším rozhodnutí ve věci Scattolon.<sup>139</sup> Pokud jsou podmínky odměňování u nabyvatele upravené v kolektivní smlouvě vázány především na dosažený počet let služby, bylo by v rozporu s článkem 3 směrnice, pokud by u převáděných zaměstnanců po převodu došlo

---

<sup>137</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. Právník. 2008, roč. 147, č. 10, 1108 – 1131. ISSN: 0231-6625.

<sup>138</sup> Rozhodnutí ve věci Rask ze dne 12. 11. 1992, C-209/91.

<sup>139</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci Scattolon ze dne 6. 9. 2011, C-108/10.

k podstatnému snížení platu z důvodu, že nebyla započítána jejich léta služby u převodce. Zdá se, že SDEU zde nevyžaduje rovné postavení převedených a stávajících zaměstnanců nabyvatele, postačí mu, pokud u převedených zaměstnanců nedojde ke zhoršení pracovních podmínek.

Zajímavá situace by nastala v případě, kdy by došlo k převodu činnosti z osoby soukromého práva na některého zaměstnavatele vyjmenovaného v § 109 odst. 3 zákoníku práce, tedy zaměstnavatele, který zaměstnancům za práci poskytuje plat a ve většině případů je právní úpravou omezen při stanovení jeho výše. (Smluvní plat lze se zaměstnancem sjednat od třinácté a vyšší platové třídy.)<sup>140</sup> Tento problém by se pravděpodobně neobjevil v případě přesunu velkého množství zaměstnanců při převzetí úkolů v oblasti administrativy a kontroly některou existující či pro tento účel nově založenou organizační složkou státu. V takovém případě by mohla být práva a povinnosti přecházejících zaměstnanců koncepčně upravena přímo v právní úpravě, na jejímž základě by k přesunu docházelo. Lze si však představit situaci insourcingu některé vedlejší činnosti, při které by třeba i neúmyslně došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze zaměstnavatele soukromé sféry na zaměstnavatele veřejné sféry. Zachování stejné výše odměny za práci by v takovém případě nemuselo být možné.

Na evropské úrovni se tomuto problému věnuje rozsudek Boor.<sup>141</sup> Paní Johanna Maria Boor byla zaměstnána u neziskového sdružení Foprogest ASBL, jehož činnost spočívala v organizování vzdělávání pro nezaměstnané. Tato činnost byla převedena na lucemburský stát, což vedlo k rozvázání původních a uzavření nových pracovních smluv s převáděnými zaměstnanci. Na ty se ode dne převodu vztahovalo nařízení o odměňování státních zaměstnanců. Paní Boor byla zařazena do první platové třídy posledního stupně tarifní tabulky, neboť jí nebyla započítána léta odpracovaná u původního zaměstnavatele. Tím došlo k výraznému snížení jejího platu. V odůvodnění SDEU můžeme najít čtyři hlavní myšlenky. Zaprvé převod činnosti osoby soukromého práva na osobu veřejného práva v zásadě spadá do působnosti směrnice. Zadruhé evropská úprava nebrání, aby v případě takového převodu zaměstnanců došlo k snížení jejich pracovních příjmů, aby byl zachován soulad s předpisy národního veřejného práva. Zatřetí příslušné orgány jsou povinny aplikovat směrnici v co největším rozsahu v duchu

<sup>140</sup> § 122 odst. 2 z. č. 262/2006, zákoník práce

<sup>141</sup> Rozhodnutí ESD ve věci Boor ze dne 11. 11. 2004, C-425/02.

účelu směrnice a není tedy možné, aby nebylo přihlédnuto k létům odpracovaným u převodce. Začtvrté pokud přesto dojde v důsledku převodu k podstatnému snížení vyplácené odměny, je třeba to považovat za podstatnou změnu pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance. V souladu s čl. 4 odst. 2 směrnice je pak nabyvatel v případě výpovědi zaměstnance považován za osobu, z jejíž strany došlo k ukončení pracovní smlouvy.

#### **VÝPOVĚĎ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE Z DŮVODU ZHORŠENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK A JEHO NÁROKY**

Článek 4 odst. 2 směrnice totiž stanoví, že je-li zaměstnancem rozvázáán pracovní poměr v důsledku podstatného zhoršení pracovních podmínek, je za osobu, z jejíž strany došlo k rozvázáání považován zaměstnavatel. To má význam především pro výši odstupného.

Tomu odpovídá § 339a českého zákoníku práce. Podal-li zaměstnanec ve lhůtě dvou měsíců od data převodu výpověď, nebo byl-li pracovní poměr ve stejné lhůtě rozvázáán dohodou, může se zaměstnanec obrátit na soud a domáhat se určení, že k ukončení pracovního poměru došlo v důsledku podstatného zhoršení pracovních podmínek z důvodu převodu zaměstnavatele. Druhý odstavec pak stanoví, že byl-li pracovní poměr rozvázáán z těchto důvodů, náleží zaměstnanci odstupné.

Uvedením přesného časového údaje v zákoníku práce je novému zaměstnavateli v podstatě stanovena doba, po kterou nesmí dojít k zhoršení pracovních podmínek a zaměstnanci nesmí být připraveni např. o práva stanovená jim doposud vnitřním předpisem.

Přestože směrnice obsahovala toto ustanovení již od samého počátku, do zákoníku práce byl § 339a přidán až novelou z. č. 365/2011 Sb.

### ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ

Jak uvádí např. Erényi,<sup>142</sup> zákaz zhoršení pracovních podmínek často vede k situaci, kdy u přejímajícího zaměstnavatele po převodu vedle sebe existují dvě skupiny zaměstnanců, pro které platí odlišný režim: původní zaměstnanci nabyvatele a převedení zaměstnanci. Přes fakticky odlišné postavení těchto skupin zde pravděpodobně nedochází k porušení zásady rovnosti, neboť povinnost zachovat práva a povinnosti převáděných zaměstnanců v nezměněné podobě je uložena zákonem. Nabízelo by se stanovit jako povinnost vyrovnání podmínek na vyšší úroveň jedné ze skupin, v konkrétním případě však může být problematické určit, která z nich požívá více výhod. V dlouhodobém horizontu by však mělo být směřováno k vyrovnání postavení obou skupin zaměstnanců např. uzavřením kolektivní smlouvy, která se bude vztahovat na všechny zaměstnance zaměstnavatele.

#### 4.4 PRÁVO ZAMĚSTNANCŮ NA INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ

Třetí kapitola směrnice se věnuje informování a projednávání se zaměstnanci. Článek 7 odst. 1 a 2 stanoví základní pravidla: zástupcům zaměstnanců dotčených převodem mají být jak převodcem, tak nabyvatelem poskytnuty následující informace:

- stanovené nebo navrhované datum převodu,
- důvody převodu,
- právní, hospodářské a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- předpokládaná opatření vůči zaměstnancům.

Následně s nimi mají být projednána<sup>143</sup> předpokládaná opatření vůči zaměstnancům. Dále směrnice stanoví, že převodce je povinen informovat zástupce svých zaměstnanců v dostatečném předstihu před provedením převodu a nabyvatel má tutéž povinnost vůči zástupcům svých zaměstnanců splnit také v dostatečném předstihu, každopádně však

---

<sup>142</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, roč. 3, č. 2010.

<sup>143</sup> Zatímco informování znamená pouhé poskytnutí informací, projednání by mělo probíhat formou dialogu s cílem dosáhnout shody. Řešení vyhovující oběma stranám ale nakonec nalezeno být nemusí.

dříve než budou jejich pracovní podmínky dotčeny převodem. Nepřímo z toho vyplývá, že časová hranice „dostatečného předstihu“ končí pro převodce v jiný okamžik než pro nabyvatele. Česká právní úprava, dle mého názoru vhodně, stanovuje hranici 30 dní před převodem pro převodce i nabyvatele. Taková úprava sice možná nemusí přesně odrážet konkrétní okolnosti každého případu, vnáší však jistotu do vztahů jejich adresátů.

Obecně je evropská úprava informování a projednávání složitější než ta česká. V následujících odstavcích článku 7 totiž přináší další upřesnění a výjimky. Např. je možno přijmout méně přísnou úpravu, pokud národní právo zástupcům zaměstnanců umožňuje obrátit se na rozhodčí orgán, aby rozhodl o opatřeních, která mají být vůči zaměstnancům přijata. Dále může být povinnost informování a projednávání omezena na závody, které vzhledem k počtu zaměstnanců splňují podmínky práva členského státu pro volbu kolektivního orgánu zastupujícího zaměstnance. V případech, kdy v podniku nejsou zástupci zaměstnanců nezávisle na vůli zaměstnavatele, může se povinnost podle tohoto článku zúžit pouze na informování.

Česká úprava implementující článek 7 je naopak poměrně přehledná, najdeme ji v § 339 ZP. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace nebo rada zaměstnanců, musí být o záměrech v rozsahu čtyř výše vyjmenovaných bodů nejpozději 30 dnů předem přechodu informována a ve stejném rozsahu s ní musí být tyto skutečnosti projednány. Není-li u zaměstnavatele takový zástupce zaměstnanců, je třeba všechny dotčené zaměstnance ve stejné lhůtě informovat. Projednání se z praktických důvodů nevyžaduje.<sup>144</sup> Tyto povinnosti zavazují dosavadního i přejímajícího zaměstnavatele. Z české právní úpravy sice nevyplývá zcela jasně, zda jsou do okruhu oprávněných zaměstnanců zařazeni pouze zaměstnanci převodce, nebo i zaměstnanci nabyvatele. Text směrnice hovoří i o povinnosti přejímajícího zaměstnavatele informovat své vlastní zaměstnance, je tedy třeba se přiklonit k eurokonformnímu výkladu.

Jaké následky má nesplnění této povinnosti? V žádném případě nemůže zabránit přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>145</sup> Zaměstnavatelé mohou být

<sup>144</sup> Úprava účinná před rokem 2012 vyžadovala projednání i v těchto případech. V § 280 tak stále ve výčtu skutečností, které musí být se zaměstnanci projednány najdeme pod písmenem d) bez bližší konkretizace převod podle § 338 až 342.

<sup>145</sup> To by bylo v rozporu se smyslem úpravy. Viz také ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, roč. 3, č. 2010.

sankcionování ze strany veřejné moci a po rozhodnutí 21 Cdo 268/2012<sup>146</sup> se také zaměstnancům otevírá možnost domáhat se náhrady škody, pokud jim v důsledku nesplnění této povinnosti vznikla. Rozsudek se týká manažera hotelu a byl již v práci zmiňován. Správkyňe konkurzní podstaty jako zaměstnavatel s dotyčným rozvázala pracovní poměr okamžitým zrušením a o několik dní později převedla podnik, v němž byl zaměstnán, na jiný subjekt. Zaměstnanec pak nesprávně rozporoval platnost ukončení pracovního poměru proti správkyňi konkurzní podstaty a nikoliv proti novému zaměstnavateli. NS dovedil, že pokud se této chyby dopustil v důsledku porušení § 339 ze strany převodce a nabyvatele, náleží mu náhrada škody.

#### 4.5 ZACHOVÁNÍ FUNKCÍ ZÁSTUPCŮ ZAMĚSTNANCŮ

Článek 6 směrnice zaručuje za určitých podmínek zástupcům zaměstnanců pokračování jejich funkcí po převodu. Pro přiznání tohoto práva musí být splněny následující podmínky:

- převáděná jednotka si po převodu zachová samostatnost,
- jsou (i po převodu) splněny podmínky pro vytvoření zastoupení zaměstnanců dle předpisů členského státu,
- nedošlo ke splnění podmínek vyžadujících novou volbu zástupců.

Pokud si převáděná entita samostatnost neuchová, je třeba prostřednictvím národních právních řádů přijmout taková opatření, aby byli zaměstnanci (kteří byli zastoupeni před převodem), řádně zastoupeni do doby, než bude možné nově vytvořit jejich zastoupení.

Odstavec 2 pak zajišťuje zástupcům zaměstnanců, jejichž funkce byly v důsledku převodu zrušeny i nadále stejnou ochranu jako by funkce trvala.

Zákoník práce podobné výslovné ustanovení neobsahuje. Zachování funkcí po převodu však úprava nijak nebrání, naopak by to odpovídalo jejímu účelu a tak by snad toto pravidlo mohlo být soudy s cílem dosažení eurokonformního výkladu dovozeno. Byl-li

---

<sup>146</sup> Rozhodnutí NS ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.



zaměstnanec zastoupen před převodem a zachová-li si převáděná entita svou samostatnost, měl by být stejným způsobem zastoupen i po převodu. Co se týče ochrany členů orgánů odborové organizace, § 61 odst. 2 vyžaduje souhlas odborové organizace i v případě, kdy chce zaměstnavatel ukončit pracovní poměr osoby, jejíž členství v odborovém orgánu zaniklo před méně než jedním rokem.

Důležitým rozhodnutím SDEU, které se zabývá právě pojmem samostatnost, jak ho používá článek 6 směrnice, je rozhodnutí ve věci UGT-FSP.<sup>147</sup> Obec ve Španělsku prostřednictvím vyhlášky rozhodla, že odkoupí zpět několik koncesí na provozování veřejných služeb. Jednalo se např. o údržbu budov a úklid silnic a parků. V důsledku tohoto rozhodnutí došlo k převodu zaměstnanců, kteří do té doby tyto činnosti vykonávali jako zaměstnanci soukromých společností. Po převodu zastávali stále stejná pracovní místa, pracovali na stejných pracovištích a pokyny jim nadále udělovali jejich dosavadní nadřízení. Jedinou výjimkou bylo, že nejvyššími nadřízenými byli nyní členové zastupitelstva obce nebo starosta. Spor vznikl, když byla zamítnuta žádost zástupců zaměstnanců na poskytnutí pracovního volna k výkonu zastupitelské činnosti. Obec to odůvodnila tím, že již funkce zástupců zaměstnanců nevykonávají, neboť byli začleněni mezi zaměstnance obecního úřadu. Španělský soud poté SDEU prostřednictvím řízení o předběžné otázce žádal o vysvětlení pojmu samostatnost v čl. 6. Ptá se, zda jsou v podobných případech splněny podmínky tohoto článku. SDEU upozorňuje, že otázku zachování samostatnosti nelze zaměňovat s otázkou zachování identity převáděné jednotky. První z nich totiž může být posuzována pouze v případě splnění druhé. Zůstanou-li vedoucím pracovníkům stejné organizační pravomoci i v rámci organizačních struktur nabyvatele, je samostatnost ve smyslu článku 6 odst. 1 zachována. Pouhá změna nejvyšších nadřízených nemůže narušit samostatnost převáděné jednotky. Zároveň však převáděná entita svou samostatnost ztrácí, pokud nový zaměstnavatel může přímo zasahovat do jejího řízení. Lze uzavřít, že si svou autonomii zachová pouze v případě, kdy jsou její vedoucí pracovníci podřízeni novým nadřízeným jen formálně.<sup>148</sup>

---

<sup>147</sup> Rozhodnutí SDEU ve věci UGT-FSP ze dne 29. července 2010, C-151/09

<sup>148</sup> LYČKA, Martin. Právní ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků - pohled Soudního dvora EU. Právní rozhledy. 2013, č. 10, s. 354.

Celou tuto kapitolu lze shrnout tak, že cílem úpravy je dosáhnout, aby se změna zaměstnavatele dotkla zaměstnance pokud možno co nejméně. Zároveň musí být zaměstnanec o změně včas informován, aby mohl svá práva úspěšně uplatňovat.

## 5 ZÁVĚR

Institut ochrany zaměstnance při převodu zaměstnavatele má na evropské úrovni dlouhou tradici, u nás byl unijnímu vnímání přizpůsoben harmonizační novelou zákoníku práce z. č. 155/2000 Sb a od této doby je třeba českou úpravu konfrontovat s judikaturou SDEU. Cílem je chránit zaměstnance při převodech a sloučení závodů a při dalších změnách, v jejichž důsledku se mění zaměstnavatelský subjekt, přestože výkon totožné nebo obdobné činnosti v rámci jednotky, jež si zachovává svou identitu, pokračuje dále. Česká úprava pojímá toto kritérium dokonce ještě širěji, když jako podmínku aplikace ochranných ustanovení určuje převod činnosti zaměstnavatele či její části nebo úkolů zaměstnavatele či jejich části. Hranice, na které situace se úprava s takto velkoryse pojatou působností vztahuje a na které již ne, ještě nebyla judikaturou zcela jasně vytyčena. Rozhodovací činnost NS v této oblasti z pochopitelných důvodů není tak rozsáhlá jako judikatura SDEU.

Jednotlivým rozsudkům byl věnován dostatek prostoru v kapitole 3, která se zabývá právě identifikací situací, kdy dochází k aplikaci právní úpravy. Na evropské úrovni jsou to především rozhodnutí ve věci *Spijkers a Süzen*, která stanovují kritéria pro určení převodu dle čl. 1 odst. 1 směrnice. SDEU požaduje, aby bylo při posuzování případů přihlíženo k typu podnikatelské činnosti, k případnému převodu hmotného majetku, k hodnotě nehmotného majetku v době převodu, k tomu, zda došlo k převzetí většiny původních zaměstnanců a zákazníků, jaký je stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a po jak dlouhou dobu byly případně činnosti přerušeny. Jako další kritéria pak přidává: převzetí vedoucích zaměstnanců na stejných pracovních pozicích, zachování způsobu organizace práce a dodržování stejných pracovních postupů a případně i využívání stejných provozních prostředků.

SDEU nevyklučuje možnost převodu ani v situacích změny dodavatele, insourcingu či outsourcingu nebo změny příjemce dotací. Např. v případě změny dodavatele byl několikrát judikován převod hospodářské jednotky.<sup>149</sup> Osamoceným

---

<sup>149</sup> Např. Rozhodnutí SDEU ve věci *Mercx* ze dne 7. 3. 1996, spojené případy C-171/94 a C-172/94., Rozhodnutí SDEU ve věci *Temco Service Industries* ze dne 24. 1. 2002, C-51/00., Rozsudek SDEU ve věci *Nurten Güney-Görres* ze dne 15. 12. 2005, spojené případy C-232/04 a C-233/04.

nakonec zůstal případ Schmidt jako jediné rozhodnutí, ve kterém byl dovozen převod dle čl. 1 odst. 1 pouze na základě převodu činnosti vykonávané jediným zaměstnancem.

Jak vyplývá z § 338 zákoníku práce, právním důvodem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může být některá právní skutečnost buď výslovně uvedená ve zvláštním zákoně nebo v zákoníku práce. Na základě zákoníku práce dochází k přechodu především podle § 338 odst. 2 při převodu činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele (nebo jejich částí), jak je dispozitivním výčtem přibližuje v následujícím odstavci.

NS opakovaně judikoval, že k přechodu práv a povinností z pracovně právních vztahů může dojít výhradně na základě některého zákonného důvodu, nikoliv např. pouze na základě smlouvy, nebyly-li zároveň splněny podmínky zákona.<sup>150</sup>

Typickým příkladem převodu zaměstnavatele na základě ustanovení zvláštního zákona je fúze nebo rozdělení právnické osoby, prodej nebo pacht závodu. Zvláštní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsahuje insolvenční zákon. Byl-li podnik prodán jedinou smlouvou insolvenčním správcem v rámci zpeněžení majetkové podstaty, na nabyvatele nepřechází nesplacené závazky zaměstnanců, vzniklé do dne převodu.

Méně jednoznačné je pak identifikování převodu podle § 338 odst. 2. NS se v žádném svém rozhodnutí nevyjádřil v tom smyslu, že by toto ustanovení mělo být oproti jazykovému výkladu používáno restriktivně pouze způsobem odpovídajícím výkladu působnosti směrnice SDEU.

Ve čtvrté kapitole byly podrobně popsány důsledky převodu zaměstnavatele. Ochranná ustanovení nastupují automaticky přímo ze zákona. Chrání zaměstnance především před ztrátou zaměstnání a před zhoršením pracovních podmínek. Je tedy zakázáno ukončit se zaměstnancem pracovní poměr v souvislosti s převodem. Úprava směrnice je v tomto ohledu podrobnější než český zákoník práce, když zároveň uvádí, že není-li jediným důvodem propuštění zaměstnance převod, může být zaměstnanec po splnění zákonných podmínek propuštěn. V literatuře i judikatuře se klade velký důraz na přechod všech práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve stejné kvalitě jako

---

<sup>150</sup> Např. Rozhodnutí NS ze dne 7. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2124/99.

zaměstnanci náležela u původního zaměstnavatele. Nepřecházejí pouze závazky z pracovní smlouvy, ale též závazky z kolektivních smluv a případně i z vnitřních předpisů. Na rozdíl od zaměstnavatele má v českém právním prostředí zaměstnanec účinný nástroj, pokud nechce pokračovat ve výkonu práce u nového zaměstnavatele. Podá-li v souvislosti s převodem výpověď, končí jeho pracovní poměr nejpozději den přede dnem převodu. Aby mohli zaměstnanci všech těchto oprávnění plně využít, stanoví evropská i česká právní úprava informační a projednací povinnost převodce a nabyvatele. Někteří autoři tuto povinnost označují za třetí pilíř ochrany zaměstnance při převodu zaměstnavatele.<sup>151</sup> Zaměstnanec musí být prostřednictvím svých zástupců nebo přímo informován o stanoveném nebo navrhovaném datu převodu, o důvodech převodu, o právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance a o předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům.

Podrobnější pravidla pro přechod konkrétních pracovních práv a povinností nalezneme v judikatuře NS. Přecházejí všechna práva a povinnosti zaměstnanců zaměstnaných u původního zaměstnavatele v den převodu a také práva a povinnosti zaměstnanců, kteří se zaměstnavatelem v době převodu vedli spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru.<sup>152</sup> Naopak práva a povinnosti zaměstnanců, jejichž pracovní poměr skončil přede dnem převodu, na nabyvatele nepřecházejí. V této souvislosti je kontroverzní judikatura NS, která umožňuje vyhnout se aplikaci ochranné úpravy uzavřením dohody o ukončení pracovního poměru a následným sjednáním nové pracovní smlouvy s nabyvatelem.<sup>153</sup>

Obecně lze ale říci, že evropská právní úprava byla do českého právního řádu implementována v podobě respektující hlavní zásady institutu a zaměstnanec je v situaci změny zaměstnavatele v českém právním prostředí chráněn dostatečně. Pozitivně lze hodnotit změny, které byly provedeny novelou z. č. 365/2011 Sb. a novelou z. č. 303/2013 Sb. Do původního textu zákoníku práce tak přibylo ustanovení omezující dobu trvání práv a povinností vyplývajících z kolektivní smlouvy nejdéle do konce následujícího kalendářního roku. Byla upřesněna lhůta pro včasné informování

<sup>151</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, roč. 3, č. 2010.

<sup>152</sup> Např. Rozhodnutí NS ze dne 18. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 449/2008

<sup>153</sup> Např. Rozhodnutí NS ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 2190/2009

a projednání se zástupci zaměstnanců a bylo upuštěno od povinného projednání v případě, kdy u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí. Dále byl zcela nově přidán § 339a, který přenáší odpovědnost za rozvázání pracovního poměru na zaměstnavatele v případě, že byla výpověď zaměstnancem podána do dvou měsíců od převodu a soud určí, že jejím důvodem bylo podstatné zhoršení pracovních podmínek. Také přibyl § 51a umožňující zkrácení výpovědní doby při podání výpovědi zaměstnancem v souvislosti s převodem. Druhou novelou pak došlo k upřesnění znění § 341, jehož předchozí podoba neodpovídala zásadám automatického přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Možnosti dalšího doplnění nebo vylepšení současné právní úpravy byly nabízeny již v jednotlivých kapitolách. Konkrétně u nás neexistuje ekvivalent článku 3 odst. 2 směrnice, který by stanovil povinnost převodce informovat nabyvatele o rozsahu přecházejících závazků. Dále je možno uvažovat o zavedení společné odpovědnosti převodce a nabyvatele za tyto závazky a ještě tak upevnit postavení převáděných zaměstnanců. Naopak zjednodušení situace nabyvatele by se mohlo dosáhnout doplněním §51a tak, aby bylo stanoveno období, v němž se zaměstnanec může rozhodnout, že nenastoupí k novému zaměstnavateli.

Více než jakékoli legislativní změny by však oblasti ochrany zaměstnance při změně zaměstnavatele prospěla výraznější diskuze na odborné úrovni a především rozšíření povědomí o úpravě mezi jejími adresáty – zaměstnanci a zaměstnavateli. Tento proces byl již v posledních letech započat, o čemž svědčí odborné články a publikace, na které bylo v jednotlivých kapitolách práce odkazováno. Budou-li zaměstnanci dostatečně informováni o svých právech, je pouze otázkou času, kdy dojde k vysvětlení některých zatím nezodpovězených otázek prostřednictvím rozhodnutí vyšších soudů.

**SEZNAM LITERATURY****PRÁVNÍ NORMY**

Česká právní úprava:

Zákon č. **262/2006** Sb., zákoník práce

Zákon č. **65/1965** Sb., zákoník práce

Zákon č. **89/2012** Sb., občanský zákoník

Zákon č. **513/1991** Sb., obchodní zákoník

Zákon č. **73/2011** Sb., o Úřadu práce České republiky

Zákon č. **435/2004** Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. **234/2014** Sb., o státní službě

Zákon č. **125/2008** Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev

Zákon č. **26/2000** Sb., o veřejných dražbách

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

Zákon č. **250/2000** Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů

Právní úprava Evropské unie:

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

Směrnice Rady **98/50/ES** ze dne 29. června 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodů, Úř. věst. č. L 201, 17. 7. 1998, s. 88.

Směrnice Rady **2001/23/ES** ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodů, Úř. věst. č. L 82, 22. 3. 2001, s. 16.

Zahraniční právní úprava:

Bürgerliches Gesetzbuch – občanský zákoník, Spolková republika Německo

**KOMENTÁŘE**

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL Ljubomír aj. *Zákoník práce : komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce : komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 772 s. ISBN 978-80-7478-033-2.

**JUDIKATURA**

Rozhodnutí českých soudů:

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, Pl.ÚS 83/06, 116/2008 Sb.

Rozhodnutí NS ze dne 7. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2124/99.

Rozhodnutí NS ze dne 31. 10. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1422/2000.

Rozhodnutí NS ze dne 30. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2038/99, 21 Cdo 2055/99.

Rozhodnutí NS ze dne 17. 3.2004, 21 Cdo 2659/2003.

Rozhodnutí NS ze dne 5. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2604/2005.

Rozhodnutí NS ze dne 14. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 310/2006.

Rozhodnutí NS ze dne 29. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 187/2006.

Rozhodnutí NS ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1567/2006.

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

Rozhodnutí NS ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

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

Rozhodnutí NS ze dne 19. 11.2009, 21 Cdo 3428/2008.

Rozhodnutí NS ze dne 18. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 449/2008.

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

Rozhodnutí NS ze dne 14. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2520/2009.

Rozhodnutí NS ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 2190/2009.

Rozhodnutí NS ze dne 9. 9. 2010 sp. zn. 4030/2009.

Rozhodnutí NS ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010.



Rozhodnutí NS ze dne 22. 11. 2011, sp.zn. 21 Cdo 1840/2010.  
Rozhodnutí NS ze dne 6. 9. 2012, sp.zn. 21 Cdo 786/2011.  
Rozhodnutí NS ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.  
Rozhodnutí NS ze dne 4. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.  
Rozhodnutí NS ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.  
Rozhodnutí NS ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.  
Rozhodnutí NS ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.  
Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 29. 8. 1994, sp. zn. 6 Cdo 82/94.  
Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94.  
Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 13. 8. 2002, sp.zn. 16 Co 214/2002.  
Rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 25. 5. 2006, sp. zn. 10 Ca 250/2004.

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie:

Rozhodnutí SDEU ve věci Danmols Inventar ze dne 11. 7. 1985, C-105/84.  
Rozhodnutí SDEU ve věci Spijkers ze dne 18. 3. 1986, C-24/85.  
Rozhodnutí SDEU ve věci Ny Molle Kro ze dne 17. 12. 1987, C-287/86.  
Rozhodnutí SDEU ve věci Ny Molle Kro ze dne 17. 12. 1987, C-287/86.  
Rozhodnutí SDEU ve věci Daddy's Dance Hall ze dne 10. 2. 1988, C-324/86.  
Rozhodnutí SDEU ve věci Berg ze dne 5. 5. 1988, spojené případy 144 a 145/87.  
Rozhodnutí SDEU ve věci Bork ze dne 15. 6. 1988, C-101/87.  
Rozhodnutí SDEU ve věci Redmond Stichting ze dne 19. 5. 1992, C-29/91.  
Rozhodnutí SDEU ve věci Rask ze dne 12. 11. 1992, C-209/91.  
Rozhodnutí SDEU ve věci Schmidt ze dne 14. 4. 1994, C-392/92.  
Rozhodnutí SDEU ve věci Rygaard ze dne 19. 9. 1995, C-48/94.

Rozhodnutí SDEU ve věci Merckx ze dne 7. 3. 1996, spojené případy C-171/94 a C-172/94.

Rozhodnutí SDEU ve věci Henke ze dne 15. 10. 1996, C-298/94.

Rozhodnutí SDEU ve věci Hernández Vidal ze dne 10. 12. 1996, spojené případy C-127, C-229/96, C-74/97.

Rozhodnutí SDEU ve věci Süzen ze dne 11. 3. 1997, C-13/95.

Rozhodnutí SDEU ve věci Hidalgo a Ziemann ze dne 10. 12. 1998, spojené případy C-173, C-247/96.

Rozhodnutí SDEU ve věci Allen ze dne 2. 12. 1999, C-234/98.

Rozhodnutí SDEU ve věci Collino a Chiappero ze dne 14. 9. 2000, C-343/98.

Rozhodnutí SDEU ve věci Temco Service Industries ze dne 24. 1. 2002, C-51/00.

Rozhodnutí SDEU ve věci Abler ze dne 20. 11. 2003, C-340/01.

Rozsudek SDEU ve věci Nurten Güney-Görres ze dne 15. 12. 2005, spojené případy C-232/04 a C-233/04.

Rozhodnutí SDEU ve věci UGT-FSP ze dne 29. 7. 2010, C-151/09.

Rozhodnutí SDEU ve věci CLECE ze dne 20. 1. 2011, C-463/09.

Rozhodnutí SDEU ve věci Scattolon ze dne 6. 9. 2011, C-108/10.

Rozhodnutí SDEU ve věci Lorenzo Amatori ze dne 6. 3. 2014, C-458/12.

Rozsudek SDEU ve věci Österreichischer Gewerkschaftsbund ze dne 11. 9. 2014, C-328/13.

#### Stanoviska generálních advokátů:

Stanovisko generálního advokáta Van Gerena ze dne 23. 2. 1994, C-392/92.

Stanovisko generálního advokáta Sira Gordona Slyna ze dne 22. 1. 1986, C-24/85.

**MONOGRAFIE**

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

HŮRKA, Petr aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5.

SKŘEJPEK, Michal. *Římské soukromé právo: systém a instituce*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 350 s. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-334-6.

GREGOROVÁ, Zdeňka. *Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 353. ISBN 9788021049840.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 311 s. ISBN 978-80-7380-233-2.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2007, xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788071798934.

**PERIODICKÉ PUBLIKACE**

RANDLOVÁ, Nataša a Barbora KUDRHALT SUCHÁ. *Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností - přelom, či slepá ulička? Práce a mzda*. 2014, (5).

BEJAN, Felicia. *The European Law regarding the Impact of Merger on Employees' Rights*. *Romanian Journal of European Affairs*, 06, 2013, vol. 13, no. 2. pp. 28-38 ProQuest Central. ISSN 1841-4273.

VACÍK, Tomáš; PALEČEK Karel. *Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce?* *Bulletin advokacie*. 2013, 1-2, s. 42.

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

DVOŘÁK, Tomáš. *Dvě otázky právního nástupnictví při fúzi, rozdělení a převodu jmění společníka po 1. 1. 2012*. *Právní rozhledy*. 2012, (15-16): 558.

ERÉNYI, Tereza. *Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. *Práce a mzda*. 2010, roč. 3, č. 2010.

GRULICH, Tomáš; JÄGER, Marek. Přejchod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. *Právní rádce*. 2009, roč. 17, č. 2, s. 42 - 46. ISSN: 1210-4817.

ERÉNYI, Tereza. Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. In: *epravo.cz* [online]. 2009 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>

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

GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník*. 2008, roč. 147, č. 10, 1108 – 1131. ISSN: 0231-6625. Strana 1118.

JOUZA, Ladislav. Organizační změny na pracovištích a jejich právní důsledky. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2008, roč. 17, č. 10, 3 - 8. ISSN: 1801-6014.

HŮRKA, Petr. Práva a povinnosti zaměstnavatele - notáře v pracovním poměru. *Ad notam*. 2002, roč. 8, č. 1, 8 - 12.

RANDLOVÁ, Nataša. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu podniku a k nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru. Dostupné z: <http://www.randls.com/Renderers/ShowMedia.ashx?id=be714564-05c0-400c-90d3-0fd7271ff9e3>.

## **DALŠÍ DOKUMENTY**

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198, o pracovním poměru

Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

**ABSTRAKT V ČESKÉM JAZYCE**

Práce se zabývá problematikou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tento institut je na evropské úrovni upraven směrnicí Rady 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodů. Na tuzemské úrovni tuto úpravu nalezneme v zákoníku práce v hlavě XV, části třinácté v § 338 a násl. Práce se věnuje oběma právním úpravám a zkoumá, jak byla provedena implementace směrnice do českého právního řádu. Dále také srovnává přístup SDEU a NS k tomuto institutu.

Téma je nejprve stručně představeno v úvodu. Druhá kapitola vysvětluje základní pojmy. Jádrem práce je třetí a čtvrtá kapitola. Velký prostor je věnován vymezení působnosti úpravy, tedy určení případů, na které se vztahuje. První část třetí kapitoly popisuje úpravu ve směrnici a postupný vývoj i současný pohled SDEU na tento problém. K aplikaci směrnice dochází v případech, kdy je převedena hospodářská jednotka, jež si zachovává svou identitu. Druhá část třetí kapitoly se věnuje stejnému tématu v českém právu. Zákoník práce stanoví jako hlavní podmínku přechodu převedení činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. Čtvrtá kapitola obsahuje v jednotlivých podkapitolách informace o důsledcích převodu. Zaměstnanci jsou chráněni proti ztrátě zaměstnání a zhoršení pracovních podmínek. Důležitá je povinnost informovat a projednat okolnosti převodu se zástupci zaměstnanců. V závěru jsou shrnuty výsledky práce, je zhodnocena současná česká právní úprava a nabídnuty náměty de lege ferenda.

**ABSTRAKT V ANGLICKÉM JAZYCE**

## Protection of employee in the event of transfer of employer

The thesis deals with the topic of transfer of rights and obligations arising from employment relationship. On the European level this institute is governed by Council Directive 2001/23/EC 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. On the domestic level, the regulation can be found in the Labour Code in Chapter XV, Part Thirteen in § 338 et seq. The thesis concerns with both regulations and examines the implementation of the Directive into Czech law. It also compares the approach of CJEU and Supreme Court of Czech republic to this issue.

The topic is at first briefly introduced in the introduction. The second chapter clarifies the basic terms. Core of the thesis is the third and in the fourth chapter. Big part of the thesis is devoted to defining the scope of the regulation, that means the determination of cases, when it is applicable. The first part of the third chapter describes the regulation of the directive and the development and current view on this issue of CJEU. The directive applies in cases of transfer of an economic entity which retains its identity. The second part of the third chapter is devoted to its equivalent in the Czech law. The Labour Code requires as a main condition transfer of activities or tasks of the employer. The fourth chapter contains in its individual subsections information on the implications of the transfer. Employees are protected against loss of employment and deterioration of their working conditions. The obligation to inform and discuss the circumstances of the transfer with the employees' representatives is of high importance. The conclusion summarizes the results of this thesis, the current Czech law is assessed and suggestions *de lege ferenda* are offered.

**KLÍČOVÁ SLOVA**

přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

transfer of rights and obligations arising from employment relationship

Směrnice Rady 2001/23/ES

Council Directive 2001/23/EC

**PŘÍLOHY****CHYŠTANÉ ZMĚNY SMĚRNICE 2001/23/ES PODLE NÁVRHU SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY O NÁMOŘNÍCÍCH**

Článek 1 se mění takto:

1) Odstavec 2 se nahrazuje tímto: „2. Tato směrnice se použije, aniž je dotčen odstavec 3, pokud podnik, závod nebo část podniku nebo závodu, které mají být převedeny, spadají do oblasti územní působnosti Smlouvy.“

2) Odstavec 3 se nahrazuje tímto: „3. Tato směrnice se vztahuje na převod námořní lodi registrované v členském státě a/nebo plující pod vlajkou členského státu, která představuje podnik, závod nebo část podniku nebo závodu pro účely této směrnice, a to i pokud nespadá do oblasti územní působnosti Smlouvy.“

3) Doplnuje se nový odstavec 4, který zní: „4. Členské státy mohou po konzultaci se sociálními partnery stanovit, že kapitola II této směrnice se nepoužije v těchto případech: a) předmět převodu tvoří výhradně jedna nebo více námořních lodí; b) podnik nebo závod, který má být převeden, provozuje pouze jednu námořní loď.“