

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Hedvika Klímová

**Ochrana zaměstnance při převodu zaměstnavatele v právu Evropské  
unie**

**Diplomová práce**

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 29. června 2015

## **Čestné prohlášení**

Čestně prohlašuji, že jsem předloženou diplomovou práci vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla použita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 29. června 2015

**Hedvika Klímová**

## **Poděkování**

Děkuji doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za ochotu, se kterou se ujal vedení mé diplomové práce a se kterou mi v průběhu její tvorby uděloval doporučení.

## Obsah

ÚVOD.....	1
1. OBECNÉ VÝKLADY .....	2
1.1. Evropská unie .....	2
1.2. Pracovněprávní vztahy .....	7
2. PRÁVNÍ ÚPRAVA EVROPSKÉ UNIE .....	9
2.1. Vývoj .....	9
2.1.1. Směrnice 77/187/EHS .....	10
2.1.2. Směrnice 98/50/ES .....	11
2.1.3. Současná úprava - směrnice 2001/23/ES .....	12
2.2. Působnost směrnice .....	13
2.2.1. Osobní působnost .....	13
2.2.2. Územní působnost .....	15
2.2.3. Časová působnost .....	16
2.2.4. Věcná působnost.....	16
2.3. Podmínky věcné působnosti .....	17
2.3.1. Existence hospodářské jednotky.....	17
2.3.2. Smluvní převod nebo fúze.....	21
2.3.3. Převod hospodářské jednotky, která si zachovala svou identitu .....	26
2.4. Ochrana práv zaměstnanců.....	33
2.4.1. Zachování práv zaměstnanců .....	33
2.4.2. Ochrana zaměstnanců proti výpovědi ze strany převodce či nabyvatele ....	42
2.4.3. Povinnost převodce a nabyvatele informovat a projednávat.....	45
3. PRÁVNÍ ÚPRAVA ČESKÉ REPUBLIKY.....	50

3.1. Vývoj .....	50
3.2. Působnost.....	51
3.2.1. Právní důvod přechodu.....	51
3.3. Ochrana práv zaměstnanců.....	55
3.3.1. Přechod práv a povinností z pracovněprávního poměru .....	55
3.3.2. Ochrana před propuštěním .....	59
3.3.3. Povinnost informovat a projednávat.....	60
ZÁVĚR.....	62
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ .....	66
Literatura .....	66
Prameny.....	70
ABSTRACT .....	74
RESUMÉ.....	75
KLÍČOVÁ SLOVA.....	76
KEY WORDS .....	76

# ÚVOD

Změny ve strukturách společností, které nastávají z důvodů různého charakteru jako jsou fúze, rozdělování podniků, prodej a mnohé další jsou v praxi častým jevem a představují pro zaměstnance nebezpečí ztráty zaměstnání či změny pracovních podmínek. Zaměstnanec jako subjekt pracovněprávního vztahu však nedisponuje prostředky, které by takovým změnám mohly zabránit či je ovlivnit. Zaměstnanec tak představuje slabší stranu smluvního vztahu, kterou je nutné chránit.<sup>1</sup> Ochrana zaměstnance při převodu zaměstnavatele představuje soubor opatření, které omezují smluvní volnost zaměstnavatele a jejichž účelem je zabezpečit, aby práva zaměstnanců nebyla v důsledku převodu zaměstnavatele dotčena.<sup>2</sup>

Základ české právní úpravy ochrany poskytované zaměstnanci představuje směrnice Evropské unie, která byla přijata jako jedno z prvních opatření reprezentující sociální aspekt společenství zaměřeného původně čistě ekonomicky.

K výběru ochrany zaměstnanců při převodu zaměstnavatele jako tématu diplomové práce mě motivovaly především dva důvody. Za prvé, převod zaměstnavatele je jevem aktuálním vlivem rostoucí globalizace a s tím související dynamikou změn ve strukturách podniků, díky čemuž je znalost dané problematiky dobře využitelná. Dle mého názoru je této oblasti věnováno méně pozornosti, než by si zasloužovala, vzhledem k tomu, jak častý jev převod zaměstnavatele představuje. Současně se jedná se o interdisciplinární jev, který propojuje můj dlouhodobý zájem o pracovní právo a evropské právo.

Cílem této práce je analýza prostředků implementace evropské úpravy, kterou představuje směrnice 2001/23/ES do právního řádu České republiky a návržení, jakým způsobem by případně zjištěné nedostatky mohly být odstraněny.

Tato práce vychází z platné právní úpravy ke dni 29. června 2015.

---

<sup>1</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 13.

<sup>2</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 175.

# 1. OBECNÉ VÝKLADY

## 1.1. Evropská unie

Evropská unie (dále jen „EU“) představuje hospodářské a politické společenství, které má právní subjektivitu<sup>3</sup> a zahrnuje prvky mezinárodní organizace, konfederace a federace. Evropská unie sdružuje 28 členských států, mezi nimiž je od 1. května 2004 i Česká republika.

### Vznik a vývoj

Současný, značně specifický model evropské integrace je důsledkem více než šedesátiletého vývoje, který lze rozdělit na několik fází: komunitární Evropa (1952 - 1992), komunitárně-unijní Evropa (1992 - 2009) a unijní Evropa (od 2009).<sup>4</sup>

#### a) Komunitární Evropa (1952 - 1992)

Počátky integrace sahají do období po konci druhé světové války, kdy vznikla společná snaha vítězných mocností o obnovu hospodářství, zapojení Německa, prevenci sociálních nepokojů a udržení míru v Evropě. Šest států (Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko a Německo) podepsalo Smlouvu o založení Evropského společenství uhlí a oceli, která založila společný sektorový trh na 50 let (platnost skončila 23. 7. 2002). Tyto státy chtěli podpořit společnou spolupráci i v dalších oblastech a na základě Římských smluv založily Evropské hospodářské společenství (dále jen „EHS“) vytvářející obecný společný trh (mimo atomovou energii) a Evropské společenství atomové energie vytvářející společný trh v oblasti atomové energie.

Evropské hospodářské společenství bylo postupně prohlubováno skrze volný pohyb zboží, volný pohyb pracovníků, služeb, usazování a kapitálu. Snahy vyvrcholily přijetím Jednotného evropského aktu v roce 1986, jehož cílem byla přeměna společného trhu na trh vnitřní, který by se choval jako trh jediného státu. EHS se současně postupně

<sup>3</sup> Čl. 47 Smlouvy o Evropské unii stanoví: „Unie má právní subjektivitu.“

<sup>4</sup> TICHÝ, Luboš. *Evropské právo*. 5., přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xlii, Academia iuris (C.H. Beck), s. 45.

rozšiřovalo o další státy (Velká Británie, Irsko, Dánsko, Řecko, Španělsko, Portugalsko, Rakousko, Švédsko, Finsko).

### **b) Komunitárně-unijní Evropa (1992 - 2009)**

Přijetím Maastrichtské smlouvy v roce 1992 vznikla Evropské unie. V důsledku rozšíření působnosti EHS i na neekonomické oblasti došlo ke změně názvu na „Evropské společenství“, které tvořilo I. pilíř Evropské unie. Další pilíře představovala společná zahraniční a bezpečnostní politika (II. pilíř) a policejní a justiční spolupráce ve věcech trestních (III. pilíř).

Kvůli plánovanému zvyšování počtu členů došlo na základě Amsterodamské smlouvy (platné od 1. května 1999) ke změně zakládajících smluv. Další reformu institucionálního systému vzhledem k chystanému rozšíření Evropské unie s sebou přinesla Niceská smlouva (platná od 1. února 2003).

### **c) Unijní Evropa (od 2009)**

Přijetím Lisabonské smlouvy (platné od 1. prosince 2009) došlo k integraci Evropské unie, Evropského společenství a II. a III. pilíře do jediné nástupnické Evropské unie, které tím získala právní subjektivitu.

### **Přistoupení České republiky**

Česká republika podepsala první evropskou dohodu o přidružení k Evropskému společenství s platností od 1. března 1992. Jejím cílem bylo vytvoření zóny volného obchodu a nahrazení dohody podepsané Československou socialistickou republikou v roce 1988. Po rozdělení Česko-slovenské federativní republiky byla podepsaná druhá asociační dohoda, která směřovala k rozvoji vzájemných hospodářských styků a vytvoření základu pro postupnou přípravu České republiky na vstup do Evropské unie. Smlouva o přistoupení dalších států (Aténská smlouva), mezi nimiž byla i Česká republika vstoupila v platnost 1. května 2004.<sup>5</sup> Došlo tak přenosu některých pravomocí orgánů České republiky na Evropskou unii v souladu s čl. 10a ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

---

<sup>5</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, Beckovy mezioborové učebnice, s. 3-17.



## Orgány Evropské unie

Jednou z podmínek mezinárodněprávní subjektivity mezinárodní organizace je existence orgánů, které projevují její vůli. Dle čl. 13 Smlouvy o Evropské unii jsou jejími orgány: Evropský parlament, Evropská rada, Rada, Evropská komise, Soudní dvůr Evropské unie, Evropská centrální banka a Účetní dvůr.<sup>6</sup>

## Soudní dvůr Evropské unie

Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SDEU“, původně Evropský soudní dvůr<sup>7</sup>) byl založen v roce 1952 a sídlí v Lucemburku. Jeho úkolem je zajistit, aby právo Evropské unie bylo vykládáno a uplatňováno v členských státech stejným způsobem a aby členské státy a orgány Evropské unie dodržovaly právní předpisy EU. V určitých případech se na něj jednotlivci, podniky nebo organizace mohou obrátit s žádostí, aby zasáhl, pokud se domnívají, že některý z orgánů Evropské unie porušil jejich práva.<sup>8</sup>

Podoba SDEU za dobu své existence prošla značným vývojem a v současnosti jej tvoří:

- Soudní dvůr (1 soudce za každý členský stát a 9 generálních advokátů);
- Tribunál (1 soudce za každý členský stát); a
- Soud pro veřejnou službu (7 soudců).

Vzhledem k tomu, že SDEU vykonává různé úkoly, liší se i jednotlivé druhy řízení před ním. Za prvé, SDEU přezkoumává legalitu aktů orgánů Evropské unie na základě žaloby na neplatnost. Jestliže je určitý právní předpis EU v rozporu se Smlouvami EU nebo lidskými právy, může Soudní dvůr (na žádosti aktivně legitimovaného orgánu, případně osoby) rozhodnout o jeho platnosti.

SDEU rovněž dohlíží nad Evropským parlamentem, Radou a Komisí v případě jejich nečinnosti. Pokud nepřijmou určitá rozhodnutí, k jehož přijetí mají povinnost, mohou proti nim členské státy, jiné orgány EU a (za určitých podmínek) jednotlivci nebo

---

<sup>6</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, Beckovy mezioborové učebnice, s. 46-64.

<sup>7</sup> V zájmu přehlednosti budu v této práci užívat zkratku SDEU všude, přestože budu popisovat činnost soudu v době, kdy se nazýval Evropská soudní dvůr (zkráceně „ESD“).

<sup>8</sup> TICHÝ, Luboš. *Evropské právo*. 5., přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xlii, Academia iuris (C.H. Beck), s. 346-367.

podniky podat žaloba na nečinnost.

Dále SDEU dbá na dodržování povinností ze strany členských států. Jestliže členské státy neplní své povinnosti dané právními předpisy EU, SDEU bude rozhodovat o uložení sankce na základě žaloby podané Evropskou komisí či jiným členským státem.

V zájmu potřeby jednotného výkladu práva Evropské unie všemi členskými státy a orgány Evropské unie byl monopol na výklad práva Evropské unie byl svěřen právě SDEU. Čl. 267 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví, že:

*“Soudní dvůr Evropské unie má pravomoc rozhodovat o předběžných otázkách týkajících se:*

*a) výkladu Smluv,*

*b) platnosti a výklad aktů přijatých orgány, institucemi nebo jinými subjekty Unie.“*

Za řádné provádění práva Evropské unie v každém členském státě odpovídají vnitrostátní soudy. Má-li vnitrostátní soud pochybnosti ohledně výkladu nebo platnosti určitého právního předpisu Evropské unie, může SDEU požádat o vysvětlení v řízení o předběžné otázce. Stejný mechanismus lze použít k určení toho, zda je vnitrostátní právní předpis nebo praxe v souladu s právem Evropské unie.

Čl. 267 vnitrostátním soudům dokonce ukládá povinnosti obrátit se na SDEU v případě, že pochybnosti ohledně výkladu nebo platnosti určitého právního předpisu Evropské unie vyvstanou při jednání, jehož rozhodnutí nelze napadnout opravnými prostředky podle vnitrostátního práva.<sup>9</sup>

Evropské soudy (Soudní dvůr a Tribunál) aplikují právo na konkrétní případy v řízení před soudy a kromě toho vyplňují mezery v právu na základě zásady zákazu odepírání práva. Dotváření práva se děje v aplikačním procesu a nemá obecně normativní funkci, precedens není pramenem práva EU jako v anglosaském systému. Názor Soudního dvora je závazný pro strany konkrétního řízení a Tribunál, pokud Soudní dvůr plní funkci odvolacího soudu. Soudní dvůr a Tribunál nejsou vázány vlastní judikaturou,

---

<sup>9</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, Beckovy mezioborové učebnice, s. 159-190.

přestože z ní při rozhodování většinou vycházejí. Nicméně, nic jim nebrání se od ní odchýlit, změnit postoj či judikaturu obohatit. Obecně lze konstatovat, že Soudní dvůr má vysokou autoritu. Právní názor, který není zpochybnován a z něhož soudní praxe nepřetržitě vychází a je subjekty (orgány EU a orgány členských států) dodržován a považován za nespornou právní otázku představuje pramenem práva *sui generis*, který nelze zařadit mezi právo primární, ani právo sekundární.

### **Prameny práva Evropské unie**

Prameny evropského práva lze z hlediska právní síly dělit na: právo primární, právo sekundární a prameny *sui generis*.

Primární právo tvoří tzv. zakládací smlouvy, tedy Smlouva o Evropské unii, Smlouva o fungování Evropské unie (včetně jejich novelizací), smlouvy o přistoupení jednotlivých členských států (včetně protokolů a příloh) a Listina základních práv Evropské unie.

Sekundární právo tvoří akty přijaté orgány Evropské unie na základě práva primárního. Nezávazné právní akty jsou: doporučení a stanoviska. Právně závazné sekundární akty jsou: nařízení, rozhodnutí a směrnice.

Nařízení má obecnou působnost, je přímo použitelné a závazné ve všech členských státech. Rozhodnutí je rovněž závazné v celém svém rozsahu. V případě, že je v něm uvedeno komu je určeno, je závazné pouze pro své adresáty. Pokud však adresáti uvedeni nejsou, bude mít obecnou působnost.<sup>10</sup> Zvláštním typem rozhodnutí jsou rozhodnutí SDEU.<sup>11</sup>

Směrnice je „závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům“.<sup>12</sup> Podstata směrnice spočívá v tom, že Evropská unie vydá směrnicí s určitým obsahem úpravy a členské státy musejí úpravu implementovat do vnitrostátního právního řádu. Směrnice zavazuje pouze členské státy ve vztahu ke svému cíli, forma a prostředky jsou na volbě členského státu.

---

<sup>10</sup> Smlouva o fungování Evropské unie, čl. 288.

<sup>11</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, Beckovy mezioborové učebnice, s. 105.

<sup>12</sup> Smlouva o fungování Evropské unie, čl. 288.

Obecné zásady evropského práva představují nepsaný pramen práva *sui generis*, který zavazuje orgány Evropské unie. Sekundární právo s nimi musí být v souladu, takže obecné zásady evropského práva mají vyšší právní sílu než právo sekundární. Jsou představovány zásadami společnými právním řádům členských států, zásadami odvezenými z povahy evropské unie jako společenství práva, zásadami mezinárodního práva a základními lidskými právy.

Dalším pramenem *sui generis*, který nelze zařadit mezi právo primární, ani sekundární tvoří právo soudcovské.

### **Vztah práva Evropské unie a vnitrostátního práva**

Vztah právních řádů členských států Evropské unie a evropského práva není upraven kolizními normami a proto se jím musel zabývat SDEU. Autonomie evropského práva je založena na existenci vlastních normy ústavní povahy, vlastní soudní instance, která má pravomoc právo vykládat a dohlížet nad jeho provedením a soběstačností, které spočívá v zaplňování mezer na svém vlastním základě. Aplikační zásady evropského práva byly postupně definovány SDEU. Zásada přímého účinku je schopnost závazně působit ve vnitrostátním právu beze recepčního opatření. Tento účinek nastává pouze za určitých podmínek. Zásada nepřímého účinku ukládá orgánům členských států povinnosti vykládat vnitrostátní právo v nejvyšší možné míře eurokonformně. Tato zásada působí na celý vnitrostátní právní řád. Při střetu evropské normy s ustanovením vnitrostátního práva, u které není eurokonformní výklad možný, se uplatní zásada přednosti evropského práva. Národní soud nesmí autonomně přezkoumávat použitelnost normy evropského práva před její přednostní aplikací. Takový úsudek si může pouze učinit na základě rozhodnutí SDEU v rámci řízení o předběžné otázce.<sup>13</sup>

## **1.2. Pracovněprávní vztahy**

Individuální pracovněprávní vztahy jsou právní vztahy, na jejich základě dochází k výkonu závislé práce. Prvky individuálních pracovně právních vztahů jsou: subjekty, obsah a předmět.

---

<sup>13</sup> TICHÝ, Luboš. *Evropské právo*. 5., přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xlii, Academia iuris (C.H. Beck), s. 297-330.

Předmětem pracovněprávních vztahů je závislá práce, jejíž znaky jsou následující:

- organizační podřízenost zaměstnance;
- osobní výkon práce pro zaměstnavatele;
- práce konaná jménem zaměstnavatele; a
- výkon práce musí být za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě.<sup>14</sup>

Subjekty jsou právnické i fyzické osoby, na jedné straně zaměstnanec (vždy fyzická osoba), na druhé zaměstnavatel (fyzická či právnická osoba). Zaměstnancem je dle fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu<sup>15</sup>. Za zaměstnavatele je považována osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.<sup>16</sup>

Při změně individuálního pracovněprávního vztahu se změní některý z jeho prvků - subjekt či obsah, ale vztah trvá i nadále. Ke změně předmětu nemůže dojít, neboť předmětem nemůže být nic jiného než závislá práce. Podmínka osobního výkonu práce při existenci pracovněprávního vztahu neumožňuje, aby došlo ke změně v osobě zaměstnance. Změna subjektu je možná tedy pouze na straně zaměstnavatele.

---

<sup>14</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 2 odst. 2.

<sup>15</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 6.

<sup>16</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 7.

## 2. PRÁVNÍ ÚPRAVA EVROPSKÉ UNIE

### 2.1. Vývoj

V sedmdesátých letech došlo v Evropském hospodářském společenství v souvislosti s vytvářením společného trhu a odstraňováním překážek volného pohybu zboží a služeb ke zvýšení intenzity soutěže mezi podniky. Důsledkem byl nárůst počtu fúzí a akvizic podniků a v této souvislosti se hovoří o tzv. třetí vlně (v letech 1965 - 1975) a tzv. čtvrté vlně fúzí a akvizic (v letech 1984 - 1988).<sup>17</sup> V zájmu zmírnění negativních dopadů těchto transformací souvisejících s ohrožením pracovních poměrů zaměstnanců do sociální oblasti byl pro období 1974 - 1976 přijat tzv. sociální akční program<sup>18</sup>. Rezoluce Rady<sup>19</sup> ze dne 21. ledna 1974 o sociálním akčním programu<sup>20</sup> byla vyjádřením politické vůle přijmout na základě čl. 235 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství opatření nezbytná k dosažení následujících cílů:

- dosažení vyšší zaměstnanosti v Evropském hospodářském společenství (např. projednáváním politik zaměstnanosti mezi členskými státy, podporou spolupráce mezi národními službami zaměřenými na zvýšení zaměstnanosti, podniknutím kroků k dosažení rovnosti mezi muži a ženami v přístupu k zaměstnání a v pracovních podmínkách);
- zlepšení životních a pracovních podmínek, aby byla možná jejich harmonizace při jejich současném zlepšování (např. projednáváním systémů sociálního zabezpečení mezi členskými státy, přijetím opatření v boji proti chudobě);

---

<sup>17</sup> SUCHÁNEK, David. *Fúze*, Praha 2003/2004, 122 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut ekonomických studií. s. 9.

<sup>18</sup> THÜSING, Gregor. *European labour law*. München: C.H. Beck, 2013, xiv, s. 105-106. *European labour law*. München: C.H. Beck, 2013, xiv, s. 105-106.

<sup>19</sup> Rada je kolektivní nepermanentní orgán, složený ze zástupců vlád členských států, jenž zastupuje jejich zájmy.

<sup>20</sup> Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme Official Journal of the European Communities.

- zvýšení účasti zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců při rozhodování o sociálních a ekonomických záležitostech Společenství a zaměstnanců při rozhodování o sociálních a ekonomických záležitostech společností.

Výsledkem sociálního akčního plánu bylo přijetí tří důležitých směrnic, „*kteřé se zabývají právními následky změn v ekonomickém prostředí a dopady různých podnikatelských aktivit týkajících se restrukturalizace podniků*“<sup>21</sup>:

- směrnice 77/187/EHS o zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodů<sup>22</sup>;
- směrnice 75/129/EHS o hromadném propouštění<sup>23</sup>; a
- směrnice 80/987/EHS o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele<sup>24</sup>.

Směrnice se původně zaměřovaly pouze na restrukturalizace podniků na národní úrovni, ale s přijetím Jednotného evropského aktu v roce 1986 zaměřeného na odstranění zbývajících překážek bránící vzniku společného trhu se pozornost přesunula na sociální důsledky nadnárodních restrukturalizací spojených s potřebou společností mít sídlo v zemi, která je pro danou aktivitu nejvhodnější.<sup>25</sup> V důsledku toho byly výše zmíněné směrnice později revidovány.

### **2.1.1. Směrnice 77/187/EHS**

Komise podala návrh směrnice Radě dne 31. května 1974 na základě čl. 100 Smlouvy o založení Evropského společenství (dnes čl. 115 Smlouvy o fungování Evropské unie) jako předpisu, který má přímý vliv na vytváření nebo fungování

<sup>21</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2008, 2008(10): 1108-1131. ISSN 0231-6625.

<sup>22</sup> Směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů (Úř. věst. č. L61, 5. 3. 1977, s. 26).

<sup>23</sup> Směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. č. L 48, 22. 2. 1975, s. 29).

<sup>24</sup> Směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (Úř. věst. č. L 283, 20. 10. 1980, s. 23).

<sup>25</sup> BARNARD, Catherine. *EU Employment Law*. Fourth Edition. liii, s. 577.

společného trhu. Poté, co návrh prošel legislativním procesem, byla dne 14. prosince 1977 směrnice 77/187/EHS přijata.<sup>26</sup>

Preambule směrnice 77/187/EHS poukazuje na skutečnost, že následkem hospodářských trendů dochází často ke změnám ve strukturách společností. Přijetí směrnice 77/187/EHS je zdůvodněno nezbytností zajistit ochranu zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele – jedná se zejména o zajištění ochrany jejich práv. Preambule dále upozorňuje na rozdíly v úrovni ochrany poskytované v jednotlivých členských státech a na potřebu tyto rozdíly vzhledem k přímému vlivu ochrany poskytované zaměstnancům na fungování společného trhu zmenšit.

Materiálním základem pro přijetí směrnice byl čl. 117 Smlouvy o EHS (hlava III - sociální politika), který stanoví, že *„členské státy se shodují, že je nutné podporovat zvýšení životní úrovně a zlepšování pracovních podmínek tak, aby bylo možné tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň“*.

### **2.1.2. Směrnice 98/50/ES<sup>27</sup>**

Důvodem přijetí směrnice 98/50/ES byla potřeba novelizace směrnici 77/187/EHS dle vývoje společného trhu, legislativních tendencí a zvyků členských států vzhledem k záchraně podniků, které se potýkají s hospodářskými problémy.<sup>28</sup> Preambule zdůrazňuje nutnost vyjasnění a zpřesnění právního konceptu převodu ve světle dosavadních rozhodnutí Soudního dvora Evropského společenství v zájmu zachování právní jistoty a transparentnosti. Takové zpřesnění však nemění působnost směrnice tak, jak byla interpretována SDEU.<sup>29</sup> Preambule dále odkazuje na body 7, 17 a 18 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků přijaté dne 9. prosince 1989, které stanoví, že vytvoření společného trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství.<sup>30</sup>

#### **Předmět novelizace**

---

<sup>26</sup> THÜSING, Gregor. *European labour law*. München: C.H. Beck, 2013, xiv, s. 105-106. *European labour law*. München: C.H. Beck, 2013, xiv, s. 216.

<sup>27</sup> Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC 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 businesses (Úř. věst. č. L 201, 17. 7. 1998, s. 88).

<sup>28</sup> Směrnice 98/50/ES, preambule, bod 3.

<sup>29</sup> Směrnice 98/50/ES, preambule, bod 4.

<sup>30</sup> Směrnice 98/50/ES, preambule, bod 1.



Novelizací došlo k úpravě pozitivní věcné působnosti směrnice: vymezení pojmu převodu podniku (k převodu může dojít vedle podniku, závodu, části závodu i v části podniku), zakotvení pojmu „hospodářská jednotka“ a výslovnému vymezení působnosti na soukromé i veřejné podniky. Stanovením, že směrnice 98/50/ES se nevztahuje na správní reorganizaci orgánů veřejné správy, došlo současně i k negativnímu vymezení její věcné působnosti.

Dále byl doplněn čl. 4a, který stanoví, že pokud členské státy nestanoví jinak, směrnice 98/50/ES se nevztahuje na převod podniku, závodu, části podniku nebo části závodu tam, kde převádějíci je předmětem konkurzního řízení nebo jiném podobného insolvenčního řízení určeného k likvidaci majetku převádějícího pod dohledem příslušného veřejného orgánu (i insolvenčního správce určeného příslušným veřejným orgánem).<sup>31</sup>

V čl. 2<sup>32</sup> byl zakotveno, že vymezení pojmu „zaměstnanec“ zásadně náleží vnitrostátnímu právnímu řádu. Členské státy však nesmějí z aplikace směrnice vyloučit pracovní vztahy z důvodu délky pracovní doby, existence pracovního poměru na dobu určitou nebo dočasnosti pracovního poměru na dobu určitou.<sup>33</sup>

Další změnou, kterou novelizace přinesla, byla úprava čl. 3 – zakotvení možnosti členských států přijmout vhodná opatření, která by upravila informační povinnosti převodce nabyvateli (novému zaměstnavateli) o právech a povinnostech, která na nabyvatele budou převedena v souladu se směrnicí. Opomenutí oznámení nabyvateli však nemůže mít vliv na práva zaměstnanců.<sup>34</sup>

### **2.1.3. Současná úprava - směrnice 2001/23/ES<sup>35</sup>**

Směrnice 2001/23/ES přijatá na základě čl. 94 smlouvy o založení Evropského společenství kodifikuje směrnici 77/187/EHS ve znění směrnice 98/50/ES a představuje

---

<sup>31</sup> Směrnice 98/50/ES, čl. 4a.

<sup>32</sup> Čl. 2 písm. d) zaměstnancem se rozumí jakákoli osoba která je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání.

<sup>33</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2008, 2008 (10): s. 1109.

<sup>34</sup> Směrnice 98/50/ES, čl. 3 odst. 3.

<sup>35</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.

platnou a účinnou právní úpravu. Účelem kodifikace je zejména zpřehlednění právní úpravy vzhledem ke změnám, kterými původní směrnice 77/187/EHS prošla.<sup>36</sup>

## **Principy směrnice**

Cílem směrnice 2001/23/ES je částečná harmonizace, která nespočívá v garanci stejné úrovně ochrany v Evropské unii na základě stejných kritérii. Význam vnitrostátních právních řádů tím zůstává zachován, zejména při definování pojmu zaměstnanec, stanovení sankcí za porušení povinnosti projednání a informování a porušení zákazu ukončení pracovního vztahu.<sup>37</sup>

Směrnice 2001/23/ES stanoví pouze minimální požadavky: čl. 8 umožňuje, aby členské státy „přijímaly a uplatňovaly právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či povolují uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery příznivější pro zaměstnance“.<sup>38</sup>

## **2.2. Působnost směrnice**

Působností směrnice je vymezení rozsahu její realizace a aplikace. Rozlišují se čtyři druhy působnosti: působnost osobní, teritoriální, věcná a časová.

### **2.2.1. Osobní působnost**

Osobní působnost vymezuje, pro které právnické a fyzické osoby právní norma platí – tedy komu konkrétně právní norma stanoví určitá práva a povinnosti.<sup>39</sup> Takovými adresáty směrnice 2001/23/ES jsou: zaměstnanec, zástupci zaměstnanců, převodce a nabyvatel.

### **Zaměstnanec**

Čl. 2 odst. 1 písm. d směrnice 2001/23/ES stanoví, že zaměstnancem je „osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání“.

---

<sup>36</sup> Směrnice 2001/23/ES, preambule, bod 1.

<sup>37</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. Fourth Edition. Liii, s. 581.

<sup>38</sup> Směrnice 2001/23/ES, čl. 8.

<sup>39</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, Právnické učebnice (Aleš Čeněk), s. 71.

Vymezení osobní působnosti tak do velké míry záleží na členských státech a na tom, jak jejich vnitrostátních předpisy vymezují pracovní smlouvu nebo pracovní poměr. Tato diskrece je omezena čl. 1 odst. 2 směrnice 2001/23/ES, který stanoví, že členské státy nemohou z působnosti směrnice vyloučit pracovní smlouvy nebo pracovní poměry pouze z důvodu:

- počtu odpracovaných hodin či práce, která má být vykonána;
- skutečnosti, že se jedná o pracovní poměr na dobu určitou; a
- skutečnosti, že se jedná o dočasný pracovní poměr (ve smyslu čl. 1 odst. 2 směrnice 91/383/ES) a převáděná hospodářská jednotka, která je zaměstnavatelem, je podnikem pro dočasnou práci.

Ochrana se tedy poskytuje všem zaměstnancům, včetně zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v pracovním poměru na částečný úvazek.<sup>40</sup>

### **Zástupci zaměstnanců**

Stejně jako v případě pojmu zaměstnanec, i zde zůstává jistá autonomie vnitrostátních právních řádů zachována. Dle čl. 2 odst. 1 písm. d směrnice 2001/23/ES se pojem vymezuje podle právních předpisů nebo zvyklostí daného členského státu. O zachování postavení zástupců zaměstnanců je pojednáno v souvislosti s povinností převodce informovat a projednávat (kapitola 2.4.3).

### **Převodce a nabyvatel**

Převodcem ve smyslu čl. 2 písm. a směrnice 2001/23/ES je *„fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.“*

---

<sup>40</sup> Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Nabyvatele směrnice 2001/23/ES definuje jako „fyzickou nebo právnickou osobu, která se v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.“

Převodce i nabyvatel musí mít určitý vztah k podniku, závodu, části podniku či části závodu, jedna osoba přestává být zaměstnavatelem, druhá osoba se jím stává. Thüsig poznamenává, že stejně jako SDEU, ani teorie mezi podnikem, závodem, částí podniku či závodem nerozlišuje a označuje je jako tzv. hospodářské jednotky.

Současně je nutné upozornit, že zařazení hospodářské jednotky z hlediska působnosti se u různých autorů liší. Zatímco někteří její vymezení řadí do působnosti osobní, Barnard a Thüsig hospodářskou jednotku považují za podmínku existence převodu, tedy do působnosti věcné. Autorka této práce považuje obě zařazení za možná, z hlediska přehlednosti vymezení působnosti v této práci volí její vymezení v rámci působnosti věcné.

### **2.2.2. Územní působnost**

Čl. 1 odst. 2 vymezuje územní působnost směrnice 2001/23/ES stejně, jako byla vymezena čl. 1 odst. 2 směrnice 77/187/EHS:

*„Směrnice se použije, pokud podnik, závod nebo část podniku nebo závodu, které mají být převedeny, spadají do oblasti územní působnosti Smlouvy“.*

Územní působnost je rozšířena čl. 68 Dohody o Evropském hospodářském prostoru na členské státy Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island, Lichtenštejnsko).<sup>41</sup> Rozhodujícím kritériem je tedy sídlo podniku a závodu, nikoli místo, kde je situován jeho vlastník.<sup>42</sup> Na zaměstnance podniků, které mají sídlo mimo oblast územní působnosti Smlouvy a jsou převedeny do oblasti územní působnosti, se tak směrnice 2001/23/ES vztahovat nebude. Stejně tak se směrnice nebude vztahovat na zaměstnance závodů, které mají sídlo mimo členský stát Evropské unie či Evropského hospodářského prostoru, a to i přes náležitost podniku, ke kterému závod náleží, tamtéž.

---

<sup>41</sup> Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, s. 3.

<sup>42</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. Fourth Edition. liii, s. 600

### 2.2.3. Časová působnost

Lhůta pro provedení směrnice 77/187/EHS byla 16. února 1979, lhůta pro provedení směrnice 98/50/ES dne 17. července 2001. Čl. 13 směrnice 2001/23/ES stanovil její platnost na dvacátý den po vyhlášení v Úředním věstníku Evropských společenství, tedy na 11. dubna 2001.

### 2.2.4. Věcná působnost

#### Směrnice 77/187/EHS

Vymezení věcné působnosti, tedy případy, na které směrnice bude aplikována,<sup>43</sup> je zcela zásadní. Čl. 1 odst. 1 původní směrnice 77/187/EHS věcnou působnost vymezoval následujícím způsobem:

*„Tato směrnice se vztahuje na převody podniků, závodů, části závodů na jiného zaměstnavatele, pokud vyplývají ze smluvního převodu či fúze.“*

#### Směrnice 98/50/ES a směrnice 2001/23/ES

Jak již byl výše zmíněno, důvodem přijetí směrnice 98/50/ES bylo vyjasnění a zpřesnění právního konceptu převodu ve světle rozhodnutí Soudního dvora Evropského společenství v zájmu zachování právní jistoty a transparentnosti. Sama preambule výslovně stanoví, že zpřesnění nemění působnost směrnice tak, jak byla Soudem interpretována. Směrnice vymezuje věcnou působnost následujícím způsobem:

- čl. 1 odst. 1 písm. a rozšířil působnost i na převody části podniků:

*„směrnice se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo fúze“;*

- čl. 1 odst. 1 písm. b vymezuje pojem převod jako:

*„převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu“;*

- čl. 1 odst. 1 písm. b současně definuje hospodářskou jednotku jako:

---

<sup>43</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 69.

*„organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou“;*

- čl. 1 odst. 1 písm. c stanoví, že:

*„směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle. Správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy není převodem ve smyslu této směrnice.“*

Z výše uvedeného znění směrnice 2001/23/ES lze dovodit následující kritéria, která vymezují její věcnou působnost:

- Existence hospodářské jednotky;
- Převod vyplývající ze smluvního převodu či fúze; a
- Převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu.

### **2.3. Podmínky věcné působnosti**

Tato kapitola se podrobněji zabývá jednotlivými kritérii věcné působnosti tak, jak je stanoví směrnice 2001/23/ES a jak je při své rozhodovací činnosti interpretoval SDEU. Převažující část rozhodnutí SDEU se týká výkladu relativně stručných podmínek stanovených původní směrnicí 77/187/EHS. Některé výklady byly SDEU překonány, některé však přetrvaly a představovaly zdroj pro novelizaci směrnice 77/187/EHS. Obecně lze konstatovat, že SDEU ve svém rozhodování postupoval účelově a pojem převod vykládal extenzivně v zájmu zajištění primárního účelu směrnice 77/187/EHS – poskytování ochrany zaměstnanců při změně zaměstnavatele.<sup>44</sup>

#### **2.3.1. Existence hospodářské jednotky**

Čl. 1 odst. 1 písm. b směrnice 2001/23/ES definuje hospodářskou jednotku jako *„organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.“*

---

<sup>44</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. Fourth Edition. liii, s. 579.

V čl. 1 odst. 1 písm. c směrnice 2001/23/ES je vymezena aplikovatelnost na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle. Aplikace směrnice na správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy je podle čl. 1 odst. 1 písm. c vyloučena. Čl. 1 odst. 3 rovněž vylučuje aplikaci na námořní lodě.

Jednotlivé znaky hospodářské jednotky, které SDEU při své rozhodovací činnosti interpretoval:

**- Organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost**

K tomuto znaky SDEU dospěl ve věci **Rygaard**<sup>45</sup>. Ole Rygaard byl zaměstnán jako tesař u společnosti A (Svend Pedersen). Mezi touto společností a SAS Service byla uzavřena smlouva o dílo (vybudování kantýny). Svenda Pedersena si k provedení některých prací najala další společnost B (Strø Mølle). Strø Mølle se souhlasem SAS Service převzalo celou zakázku včetně materiálu a práce dokončilo. SDEU v tomto případě shledal, že k aplikaci směrnice nedojde, neboť nelze konstatovat existenci hospodářské jednotky. Stanovil, že pro možnost aplikace směrnice musí dojít k převodu mezi hospodářskými subjekty, které jsou stálé a jejichž aktivity nejsou omezeny pouze na vykonání konkrétní smlouvy o dílo.

**- Výkon hospodářské činnosti jako činnosti hlavní nebo doplňkové**

K tomu, zda převáděná hospodářská jednotka musí vykonávat hlavní hospodářskou činnost podniku, se SDEU vyjadřoval ve věci **Watson Rask**<sup>46</sup>. Anne Watson Rask a Kirsten Christensen byly zaměstnány u společnosti Philips, v jedné z jejich kantýn. Následně Philips zajištění veškerého stravování včetně provozu kantýn na základě smlouvy svěřil společnosti ISS Kantineservice (dále jen „ISS“). Společnost Philips poskytla ISS veškeré vybavení a prostory a za poskytování služby platila stanovený měsíční poplatek. SDEU shledal, že skutečnost, že převáděná činnost je pouze okrajová a

---

<sup>45</sup> Rozsudek ze dne 19.9.1995, *Rygaard*, C-48/94, Recueil 1995, s. I-02745.

<sup>46</sup> Rozsudek ze dne 12.11. 1992, *Watson Rask*, C-209/91, Recueil 1992, s. 5772.

není přímo spojena s předmětem podnikání společnosti, nemůže ochranu poskytovanou zaměstnancům vyloučit.<sup>47</sup>

Ke stejnému závěru došel SDEU ve věci **Schmidt**<sup>48</sup>. Christel Schmidt byla zaměstnána v Savings Bank a zajišťovala úklid v jedné z poboček. Savings Bank následně svěřilo zajištění úklidu společnosti Spiegelblank a Christel Schmidt byla propuštěna. SDEU stejně jako v předcházejícím případě došel k závěru, že se směrnice bude aplikovat, přestože převáděná činnost je pouze okrajová a je vykonávána jedinou osobou, neboť poskytování ochrany nemůže záležet na počtu převedených zaměstnanců a na tom, jak se jejich činnost shoduje s hlavní činností podniku.<sup>49</sup>

#### - **Výkon hospodářské činnosti s cílem dosažení zisku nebo bez něj**

Dle Thüsiga se může jednat o hospodářskou jednotku, aniž by její činnost směřovala k vytváření zisku. Podmínkou dosahování zisku se SDEU zabýval ve věci **Stichting**<sup>50</sup>. Redmond Foundation, sdružení poskytující pomoc drogově závislým, fungovala z příspěvků poskytovaných územním samosprávným celkem Groningen. Groningen přestalo Redmond Foundation finanční příspěvky poskytovat, v důsledku čehož byla jeho činnost ukončena. Namísto toho Groningen začalo příspěvky poskytovat sdružení Sigma Foundation se stejným zaměřením. Dle SDEU pojem převod zahrnuje i jednostranné rozhodnutí veřejné korporace skončit poskytování finančních příspěvků jednomu sdružení, jehož cílem není generace zisku a rozhodnutí podporovat jiné sdružení.

#### - **Jedná se o veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost**

Dle Lyčky není rozhodující právní povaha osob, které převod uskutečňují, ale to, zda jejich činnosti má ekonomický charakter a nejedná se o reorganizaci orgánu veřejné správy. Směrnice se tedy může aplikovat na převod mezi dvěma osobami soukromého práva, mezi dvěma osobami veřejného práva a mezi osobou soukromého práva a osobou práva veřejného.<sup>51</sup>

---

<sup>47</sup> Tamtéž, bod 17.

<sup>48</sup> Rozsudek ze dne 14.4.1994, *Schmidt*, C-392/92, Recueil 1994, s. I-01311.

<sup>49</sup> Tamtéž, bod 15.

<sup>50</sup> Rozsudek ze dne 19. 5. 1992, *Stichting*, C 29/91, Recueil 1992, s. I-03189.

<sup>51</sup> LYČKA, Martin. Právní ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků – pohled Soudního dvora EU. Právní rozhledy. 2013, č. 10, s. 360.



Převod mezi dvěma veřejnými korporacemi SDEU řešil ve věci **Henke**<sup>52</sup>. Annette Henke byla zaměstnána jako tajemnice na obecním úřadě obce Shierke. Následkem spojení několika obcí, mezi nimiž byl i Shierke, a vytvořením vyššího celku, na který byly převedeny některé správní činnosti, byla paní Henke propuštěna. SDEU ve svém rozhodování odkázal na účel právní úpravy vyjádřený v preambuli směrnice 77/187/EHS – ochrana zaměstnanců před potenciálními negativními důsledky reorganizací podniků.<sup>53</sup> Účelem reorganizace bylo zjednodušení a zefektivnění výkonu správních úkolů a převáděná činnost představovala výkon veřejné správy (funkce státních orgánů), nikoli hospodářskou činnost. Na základě toho SDEU dovedl, že správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy není převodem ve smyslu směrnice.<sup>54</sup> Rozhodujícím kritériem je, zda se jedná o převod výkonu výsad veřejné moci či pouze o činnosti ve veřejném zájmu, bez účelu dosažení zisku.

Otázkou, zda převáděná činnost může spočívat v převodu činnosti státních orgánů, se SDEU zabýval ve věci **Collino**<sup>55</sup>. Pan Collino a paní Chiappero byli zaměstnanci ASST, subjektu odpovědného za poskytování telekomunikačních služeb v Itálii, který byl podřízen veřejnému orgánu. Činnost ASST byla na základě zákona převedena na soukromou, státem vlastněnou společnost Iritel, následně na společnost SIP, dnes Telecom Italia. SDEU shledal, že směrnice se vztahuje na všechny převody jednotek, které vykonávají hospodářskou činnost bez ohledu na to, zda je dosažení zisku jejich cílem. Skutečnost, že převáděná činnost je předmětem koncese ze strany veřejného orgánu, aplikaci směrnice nevylučuje, jestliže daná činnost není výkonem činnosti státního orgánu.<sup>56</sup>

Převodem mezi osobou veřejného práva a osobou práva soukromého se SDEU zabýval ve věci **Hidalgo**<sup>57</sup> – zde rozhodoval o dvou spojených případech. V prvním případě se jednalo o zaměstnance organizace Minerva, která na základě smlouvy spolupracovala s územním samosprávným celkem Guadalajara (Španělsko) a zajišťovala pomocnice v domácnosti osobám v nouzi. Po vypršení smlouvy Guadalajara smlouvu neobnovil a

---

<sup>52</sup> Rozsudek ze dne 12.11. 1996, *Henke*, C-298/94, Recueil 1996, s. I-04989.

<sup>53</sup> Tamtéž, bod 13.

<sup>54</sup> Tamtéž, bod 14.

<sup>55</sup> Rozsudek ze dne 14. 9. 2000, *Collino*, 343/98, Recueil 2000, s. I-06659.

<sup>56</sup> Tamtéž, body 30-32.

<sup>57</sup> Rozsudek ze dne 10.12.1988, *Hidalgo and Others*, spojené případy C-173/96 a C-247/96, Recueil 1988, s. I-08237.

místo toho za účelem poskytování služby uzavřel smlouvu s organizací Aser. Druhý případ pojednává o panu Ziemannovi, který byl postupně zaměstnán různými společnostmi jako hlídač skladu s lékařskými zásobami u Bundeswehr (ozbrojené síly). Smlouva o hlídání skladů byla ze strany Bundeswehr ukončena a nová smlouva o hlídání skladů byla uzavřena se společností Horst Bohn. V těchto případech SDEU shledal, že směrnice se v případě, kdy si veřejná korporace najala soukromou společnost k plnění určitých úkolů – ale nejednalo se o výkon činnosti státního orgánu, bude aplikovat.

### 2.3.2. Smluvní převod nebo fúze

Další podmínka aplikace směrnice je stanovena tak, že k převodu hospodářské jednotky musí dojít v důsledku smluvního převodu či fúze. Česká jazyková verze směrnice 2001/23/ES užívá „smluvní převod“ jako překlad pojmu „legal transfer“. Dle autorky této práce je takový překlad značně zavádějící, neboť „smluvní převod“ je pojem výrazně užší než „převod právní“.

#### a) Smluvní převod

Pojem smluvní převod představuje možný způsob převodu podniku. Dle Jouzové je výklad pojmu velmi široký a nelze si pod ním představit pouze situaci, kdy dojde k převodu určité jednotky od subjektu A na subjekt B. Co všechno může smluvní převod představovat, lze vyvodit z jednotlivých rozhodnutí SDEU.<sup>58</sup>

Ve věci **Abels**<sup>59</sup> se SDEU vyjadřoval ke způsobu, jakým by pojem smluvního převodu měl být interpretován. H.B.M. Abels byl zaměstnán společností Machinefabriek Thole, která se potýkala s hospodářskými problémy. Vnitrostátní soud nejprve stanovil odložení povinnosti splatit dluhy, následně rozhodl o likvidaci společnosti. Likvidátor na základě smlouvy podnik převedl na společnost Transport Toepassing en Productie, která v činnosti pokračovala a převzala většinu zaměstnanců, včetně pana Abelse. SDEU porovnáním různých jazykových verzí směrnice 77/187/EHS shledal různé významy pojmu smluvního převodu způsobené překladem (některé by výše situaci zmíněnou zahrnovaly a některé naopak). Na základě toho došel k závěru, že působnost směrnice 77/187/EHS nemůže být stanovena pouze na základě gramatického výkladu textu

<sup>58</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 62-63.

<sup>59</sup> Rozsudek ze dne 7. 2. 1985, *Abels*, C-135/83, Recueil 1985, s. 00469.

směrnice.<sup>60</sup> Výklad pojmu tak musí vycházet z účelu směrnice 77/187/EHS, k jehož zajištění byla přijata (zajistit, aby restrukturalizace podniků v rámci společného trhu negativně nepostihovaly zaměstnance daných podniků).

Základním kritériem pro určení existence smluvního převodu ve smyslu směrnice se stalo posouzení, zda došlo ke změně právnické či fyzické osoby, která je odpovědná za provoz podniku, na základě čehož má vůči zaměstnancům povinnosti zaměstnavatele, a to bez ohledu na to, zda došlo ke změně vlastníka podniku. Z řady rozhodnutí SDEU je zřejmé, že směrnici lze aplikovat i na převody, které jsou důsledkem nejen dvoustranných právních jednání (jako je kupní smlouva či smlouva o nájmu), ale i na převody, které jsou důsledkem jednání jednostranného. Jak bude ukázáno v jednotlivých rozhodnutích SDEU, takovými jednáními mohou být rozhodnutí soudu či správní akty.

SDEU ve svých rozhodnutích pojem interpretoval velice široce, vždy v zájmu naplnění cíle směrnice. Dle Jouzové v poslední době přibývá případů, kdy převod není omezen pouze na dva subjekty, ale k převodu dochází za účasti tří subjektů.<sup>61</sup>

Takovýmto nepřímým převodem se SDEU zabýval ve věci **Bork International**<sup>62</sup>. Bork International si od společnosti OTF pronajala továrnu na bukovou dýhu a současně převzala její zaměstnance. Po méně než roce však došlo k výpovědi nájmu ze strany OTF, následnému ukončení provozu a propuštění zaměstnanců. Společnost Junckers Industrier, která od OTF továrnu koupila, přijala polovinu původních zaměstnanců a provoz továrny obnovila. SDEU shledal, že účelem směrnice je zajistit ochranu práv zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele a umožnit v zaměstnání pokračovat za podmínek sjednaných s převodcem. Směrnice bude aplikovatelná vždy, když dojde ke změně právnické či fyzické osoby zodpovědné za provozování podniku, která nese povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům podniku.<sup>63</sup> Skutečnost, že převod je proveden ve dvou fázích (skončení nájmu – vrácení vlastníkov, převod továrny na základě kupní smlouvy na nového vlastníka), nebrání aplikaci směrnice.

---

<sup>60</sup> Tamtéž, bod 13.

<sup>61</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 63.

<sup>62</sup> Rozsudek ze dne 15. 6. 1988, C-24/85, *Bork International*, 101/86, Recueil 1988, s. 03057.

<sup>63</sup> Tamtéž, bod 13.

Takový závěr byl SDEU potvrzen i ve věci **Daddy's Dance Hall**<sup>64</sup>. Kim Erik Tellerup byl zaměstnán jako manažer restaurace u společností Irma Catering, která si pronajímala prostory, v nichž provozovala restauraci. Nájem daných prostor byl však ukončen a Irma Catering propustila všechny své zaměstnance včetně pana Tellerupa. Prostory restaurace byly poté na základě nájemní smlouvy pronajaty společnosti Daddy's Dance Hall, která zaměstnance znovu přijala. Způsob odměňování pana Tellerupa sjednaný v nové pracovní smlouvě byl změněn (z pohyblivé částky na stálou odměnu) a současně byla na výslovnou žádost pana Tellerupa sjednaná tříměsíční zkušební doba s dvoutýdenní výpovědní dobou. Směrnice se bude aplikovat, i přes skutečnost, že převod je uskutečněn ve dvou fázích: nejprve je nájem od původního nájemce převeden zpět na vlastníka, jenž nájem převede na nového nájemce, pokud si subjekt zachová svoji identitu.

Mezi případy smluvního převodu se řadí i tzv. *outsourcing* (subjekt si k zajištění určité činnosti najme jiný subjekt) a tzv. *insourcing* (subjekt začne činnost původně zajišťovanou jiným subjektem zajišťovat sám pomocí vlastních zaměstnanců).<sup>65</sup>

Aplikovatelnost směrnice na případ *outsourcingu* SDEU potvrdil v již zmíněné věci **Watson Rask**<sup>66</sup>, kdy společnost Philips na základě smlouvy světilo správu svých kantýn (zajištění veškerého stravování) společnosti ISS Kantineservice. SDEU zopakoval, že směrnice se bude aplikovat vždy, když v kontextu smluvních vztahů dojde ke změně fyzické nebo právnické osoby, která je odpovědná za provoz podniku, a v důsledku čehož má povinnosti vůči zaměstnancům bez ohledu na to, zda dojde ke změně vlastníka.<sup>67</sup>

Ve věci **UGT-FSP**<sup>68</sup> SDEU řešil případ *insourcingu*. V obci Línea byl úklid veřejných budov a prostor zajišťován soukromými podniky na základě koncese. Na základě obecní vyhlášky byly koncese odkoupeny zpět a zaměstnanci soukromých podniků byli převzati jako zaměstnanci obecních úřadů, mezi něž byli i začlenění. SDEU shledal, že v situaci, kdy veřejnoprávní korporace (obec) převezme na základě obecní

---

<sup>64</sup> Rozsudek ze dne 10. 2. 1988, *Daddy's Dance Hall*, 324/86, Recueil 1988, s. 00739.

<sup>65</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 63.

<sup>66</sup> Rozsudek ze dne 12.11. 1992, *Watson Rask*, C-209/91, Recueil 1992, s. 5772.

<sup>67</sup> Tamtéž, bod 15.

<sup>68</sup> Rozsudek ze dne 16. 10. 2008, *Vigano* 101/87, Sbirka rozhodnutí s. I-07907.

vyhlášky činnosti, které byly původně svěřeny soukromým podnikům, nemůže existenci převodu vyloučit. Rovněž ani skutečnost, že k převodu došlo na základě jednostranného rozhodnutí orgánu veřejné moci a nikoli shodného projevu vůle, nevylučuje aplikaci směrnice.

V již výše zmíněné věci **Stichting**<sup>69</sup> SDEU dovodil, že směrnice se bude rovněž aplikovat v situaci, kdy veřejný samosprávný celek ukončí poskytování finančních příspěvků jedné právnické osobě (sdružení poskytující pomoc drogově závislým) a začne je poskytovat jiné právnické osobě stejného zaměření. Blanpain<sup>70</sup> v souvislosti s výkladem smluvního převodu připomíná pravidlo, že směrnice 2001/23/ES nebude aplikována na správní reorganizace orgánů veřejné správy a převody správních funkcí mezi orgány veřejné správy<sup>71</sup> stanovené ve věci **Henke**<sup>72</sup>.

Převod hospodářské jednotky v rámci řízení o platební neschopnosti SDEU řešil v následujících případech.

Ve věci **Abels**<sup>73</sup> byl pan Abels zaměstnán společností Machinefabriek Thole, která se potýkala s hospodářskými problémy. Vnitrostátní soud nejdříve stanovil odložení povinnosti splatit dluhy, následně rozhodl o likvidaci společnosti. Likvidátor na základě smlouvy podnik převedl na společnost Transport Toepassing en Productie, která pokračovala v činnosti a převzala většinu zaměstnanců, včetně pana Abelse. SDEU došel k závěru, že členské státy nejsou povinni směrnicí 77/187/EHS aplikovat na případy, kdy k přechodu dojde v rámci konkurzního řízení.

Ve věci **Dethier**<sup>74</sup> se SDEU zabýval použitím směrnice na převod podniku, který je v (nucené) likvidaci a pokračuje v obchodování. Pan Jules Dassy byl zaměstnán ve společnosti Sovam. Následně došlo k likvidaci společnosti na základě rozhodnutí soudu (rozhodnutí o vstupu podniku do likvidace), který jmenoval likvidátora. Likvidátor smluvně a se souhlasem soudu majetek společnosti Sovam převedl na společnost Dethier. SDEU došel k závěru, že pokud je podnik předmětem správního nebo soudního řízení,

---

<sup>69</sup> Rozsudek ze dne 19. 5. 1992, *Stichting*, C-29/91, Recueil 1992, s. I-03189.

<sup>70</sup> BLANPAIN, Roger. *European labour law*. 13th rev. ed. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer Law and Business, c2012, s. 783.

<sup>71</sup> Směrnice 2001/23/ES, čl. 1 odst. 1 písm. c.

<sup>72</sup> Rozsudek ze dne 12.11. 1996, *Henke*, C-298/94, Recueil 1996, s. I-04989.

<sup>73</sup> Rozsudek ze dne 7.2.1985, *Abels*, C-135/83, Recueil 1985, s. 00469.

<sup>74</sup> Rozsudek ze dne 12.3.1998, *Dethier*, C-319/94, Recueil 1998, s. I-01061.

rozhodným kritériem pro určení aplikace směrnice je cíl daného řízení a forma řízení a zejména to, zda podnik zastavil svou činnost či v ní pokračuje.<sup>75</sup> Důvody likvidačního řízení mohou být podobné jako v insolvenčním řízení, ne však nutně, neboť likvidační řízení se použije v případě ukončení činnosti podniku bez ohledu na důvod ukončení.<sup>76</sup> SDEU stanovil, že jestliže během likvidace podnik pokračuje v činnosti, zaměstnanci nemohou být zbaveni svých práv.

Ve věci **Europièces**<sup>77</sup> SDEU své předchozí rozhodnutí potvrdil. Pan Sanders byl zaměstnán u Europièces jako obchodní zástupce v kanceláři Erpent. Společnost se dostala do dobrovolné likvidace, v důsledku čehož byl jmenován likvidátor. Společnost Europièces převedla část jmění na jinou společnost, která následně nařídila panu Sandersovi, aby činil úkony, které vyžaduje společnost v likvidaci. SDEU poukázal svoje rozhodnutí ve věci **Abels**<sup>78</sup> a na to, že směrnice se neaplikuje na podniky v insolvenčním řízení. Vzhledem k tomu, že dobrovolná likvidace se od insolvenčního řízení odlišuje, je třeba aplikovatelnost posuzovat dle kritérií stanovených ve věci **Dethier**<sup>79</sup>. Rozhodujícím faktorem je účel řízení a pokračování či zastavení činnosti podniku.

Novelizace směrnice 98/50/EHS v čl. 4a<sup>80</sup> vyloučila použití ustanovení směrnice (pokud členské státy nestanoví jinak) na převody prováděné v rámci konkurzního řízení nebo obdobného úpadkového řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci.

## b) Fúze

Směrnice se aplikuje rovněž na převody, které jsou důsledkem fúze. Přestože pojem fúze není směrnicí 2011/23/EU definován, dle Barnard není pochyb, že se jím

---

<sup>75</sup> Tamtéž, bod 25.

<sup>76</sup> Tamtéž, bod 27.

<sup>77</sup> Rozsudek ze dne 12.11.1998, *Europièces*, C-399/96, Recueil 1998, s. I-06965.

<sup>78</sup> Rozsudek ze dne 7.2.1985, *Abels*, C-135/83, Recueil 1985, s. 00469.

<sup>79</sup> Rozsudek ze dne 12.3.1998, *Dethier*, C-319/94, Recueil 1998, s. I-01061.

<sup>80</sup> Čl. 5 směrnice 2001/23/ES.

myslí fúze ve smyslu směrnice 2011/35/EC<sup>81</sup>.<sup>82</sup> Směrnice rozlišuje dva typy fúze: fúzi sloučením jedné nebo více společností s jinou společností<sup>83</sup> a fúzi splynutím<sup>84</sup>.

Tato směrnice v čl. 12 odkazuje na směrnici 2001/23/ES a stanoví, že *“ochrana práv zaměstnanců jednotlivých fúzujících společností je upravena v souladu se směrnicí 2001/23/ES”*. Dle Jouzové *„identifikace případů fúze nezpůsobuje větší problémy“*,<sup>85</sup> a z toho důvodu se jejím výkladem SDEU ve svých rozhodnutích nezabýval.

### 2.3.3. Převod hospodářské jednotky, která si zachovala svou identitu

Poslední podmínkou aplikace směrnice je existence převodu hospodářské jednotky. Dle Štefka bylo od počátku sporné, co převod ve smyslu směrnice 77/187/EHS představuje.<sup>86</sup>

Poprvé SDEU pojem převod interpretoval ve věci **Spijkers**<sup>87</sup>. Jozef Maria Antonius Spijkers byl zaměstnán jako manažer ve společnosti Colaris, která provozovala jatka. Činnost společnosti byla kvůli ekonomickým problémům pozastavena a veškerý nemovitý majetek (budovy jatek, sklady, kanceláře a pozemky) byly prodány firmám Benedik Abattoir a Alfred Benedik. Ty převzaly všechny zaměstnance společnosti Colaris vyjma pana Spijkerse a jednoho dalšího zaměstnance. Provoz jatek byl v původních prostorách obnoven, přestože zákazníci společnosti Colaris převzati nebyli. Pan Spijkers se domáhal určení, že jeho pracovní poměr trvá nadále i u Benedik Abattoir, a také náhrady ušlé mzdy za období, kdy ho Benedik Abattoir nezaměstnával. SDEU při své interpretaci shledal, že ze schématu směrnice 77/187/EHS a ze znění čl. 1 odst. 1 je zřejmé, že účelem směrnice je zajistit trvání zaměstnání bez ohledu na změnu vlastníka

<sup>81</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/35/EC ze dne 5. dubna 2011 o fúzích akciových společností, Úř. věst. L 110, 29.4.2011, s. 1—11.

<sup>82</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. Fourth Edition. liii, s. 589.

<sup>83</sup> Čl. 3 směrnice 2011/35/EC definuje (co definuje???? Asi fúzi!!!) jako: *„operaci, kterou jedna nebo více společností převádí v důsledku zrušení bez likvidace celé své obchodní jmění na jinou společnost výměnou za přidělení akcií nástupnické společnosti akcionářům jedné nebo více zanikajících společností a případně doplatek na dorovnání, který nesmí překročit 10 % jmenovité hodnoty přidělených akcií, nebo nemají-li jmenovitou hodnotu, jejich účetní hodnoty”*

<sup>84</sup> Čl. 4 směrnice 2011/35/EC definuje fúzi jako: *„operaci, kterou více společností převádí v důsledku zrušení bez likvidace celé své obchodní jmění na společnost, kterou zakládají, výměnou za přidělení akcií nové společnosti jejich akcionářům a případně doplatek na dorovnání, který nesmí překročit 10 % jmenovité hodnoty přidělených akcií, nebo nemají-li jmenovitou hodnotu, jejich účetní hodnoty”*.

<sup>85</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 62.

<sup>86</sup> ŠTEFKO, Martin. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahu? *Právník*. 2005, č. 5, s. 287.

<sup>87</sup> Rozsudek ze dne 18. 3. 1986, *Spijkers*, C-24/85, Recueil 1986, s. 01119.



podniku. Rozhodujícím kritériem pro určení existence převodu ve smyslu směrnice je určení, zda si daný podnik zachová svoji totožnost.<sup>88</sup> Pro určení, zda si podnik zachovává svoji totožnost, je třeba zkoumat, zda nabyvatel pokračuje v původní činnosti převodce – zejména je nutné zaměřit se na následující kritéria (tzv. Spijkers kritéria):

- druh podniku nebo závodu;
- skutečnost, zda došlo/nedošlo k převodu hmotných statků jako budov a movitých věcí a zda došlo k převodu nehmotných statků;
- hodnota nehmotných statků v době převodu;
- skutečnost, zda většina zaměstnanců byla/nebyla nabyvatelem převzata;
- skutečnost, zda byli/nebyli převzati zákazníci;
- podobnost činnosti před a po převodu; a
- období, po které byly činnosti pozastaveny.

Posouzení skutkových okolností dle výše zmíněných kritérií a určení existence či neexistence ve smyslu směrnice vždy náleží vnitrostátnímu soudu. SDEU stanovil, že kritéria je nutné zkoumat společně, neboť mají stejnou váhu. Pro aplikovatelnost směrnice není žádné z kritérií nezbytné, ale ani žádné samostatně pro existenci převodu nepostačuje.<sup>89</sup> Dle autorky této práce takto vymezená kritéria poskytovala vnitrostátním soudům značnou flexibilitu pro rozhodování konkrétních případů a umožňovala přihlídnout ke zvláštnostem jednotlivých právních řádů členských států.

Tak ve věci **Bork International**<sup>90</sup> SDEU posuzoval, zda dočasné uzavření podniku představuje skutečnost, pro kterou směrnici nelze aplikovat. Pro určení existence převodu je nutné zkoumat, zda si podnik zachoval svoji totožnost dle Spijkers kritérií. Samotná skutečnost, že podnik byl dočasně uzavřen a jeho činnost byla v důsledky dočasně přerušena, aplikaci směrnice nevylučuje a je nutné se zaměřit na zkoumání jiných kritérií.

K podobnému závěru došel SDEU ve věci **Ny Mølle Kro**<sup>91</sup>. Paní Hannibalsenová, majitelka, pronajímala restauraci Ny Mølle Kro paní Inger Larsenové, která uzavřela smlouvu s Asociací zaměstnanců v hotelech a restauračních zařízeních,

---

<sup>88</sup> Tamtéž, bod 11.

<sup>89</sup> THÜSING, Gregor. *European labour law*. München: C.H. Beck, 2013, xiv, s. 109.

<sup>90</sup> Rozsudek ze dne 15. 6. 1988, *Bork International*, 101/87, Recueil 1988, s. 03057.

<sup>91</sup> Rozsudek ze dne 17. 12. 1987, *C-287/86, Ny Mølle Kro*, Recueil 1988, s. 05465.



podle které musela dodržovat podmínky stanovené kolektivními smlouvami uzavřenými touto asociací. Paní Hannibalsenová kvůli porušení smluvních podmínek vypověděla nájem v době, kdy byla restaurace uzavřena (mimo sezónu) a zaměstnanci byli propuštěni. Paní Hannibalsenová poté začala restauraci provozovat sama, a za tím účelem přijala původní zaměstnance restaurace, ale vyplácela jim mzdu nižší, než byla výše stanovená kolektivní smlouvou sjednanou Asociací. SDEU stejně jako v předchozím případě došel k závěru, že pokud k převodu dojde v době, kdy je podnik dočasně uzavřen (zvláště v případě sezónních podniků), použitelnost směrnice se tím nevylučuje.

### **Labour law approach**

Původní přístup SDEU při určování, zda si podnik zachoval svou totožnost, se zaměřoval na zkoumání tzv. Spijekrs kritérií jako souboru. Tento přístup byl však opuštěn a nahrazen přístupem označovaným jako tzv. *labour law approach*, který vychází z pojetí společnosti jako organizované činnosti a nikoli jako souboru jmění. SDEU stanovil, že je nutné zaměřit se na skutečnost, zda nový zaměstnavatel v činnosti převodce pokračuje, a porovnat činnosti, které podniky vykonávaly před převodem a po něm.<sup>92</sup>

Ve věci **Merckx a Neuhuys**<sup>93</sup> SDEU posuzoval, zda totožnost činnosti bude zachována v případě odnětí a následného udělení licence pro prodej na určitém území. Pan Merckx a pan Neuhuys byli obchodními zástupci společnosti Anfo Motors, dealera značky Ford, většinou vlastněné společností Ford. Licence byla odebrána a následně byla udělena jinému dealerovi (Novarobel), který převzal část zaměstnanců (14 z celkového počtu 60). Směrnice 77/187/EHS musí být interpretována tak, že totožnost podniku bude zachována i v případě, kdy aktivity podniku – původního držitele licence pro určité území – jsou ukončeny a licence pro stejné území je udělena jinému podniku, který převezme část zaměstnanců a v činnosti pokračuje, aniž by byl mezi podniky převeden jakýkoli hmotný či nehmotný majetek.

---

<sup>92</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. Fourth Edition. liii, s. 591.

<sup>93</sup> Rozsudek ze dne 7.3.1996, *Merckx a Neuhuys*, spojené případy C- 171/94 a C-172/94, Recueil 1996, s. I-02745.

Ve věci **Schmidt**<sup>94</sup> SDEU princip totožnosti podniku jako činnosti uplatnil nejznatelněji. Christel Schmidtová byla zaměstnána v Savings Bank a zajišťovala úklid v jedné z poboček. Společnost Saving Bank svěřila zajištění úklidu společnosti Spiegelblank, v důsledku čehož byla Christel Schmidt propuštěna. Spiegelblank paní Schmidtové nabídla, že jí bude i nadále zaměstnávat, ale za mzdu nižší (v poměru k rozsahu pracovních povinností), než dostávala v Savings Bank. Rozhodným kritériem pro určení existence převodu je skutečnost, zda si podnik zachová svoji identitu a pokračuje dál ve své činnosti. Stejně jako ve věci *Wask Rask*<sup>95</sup> SDEU shledal, že okolnosti, kdy převáděná činnost je činností pouze pomocnou a není přímo spojená s cíli sledovanými převodcem, nemá za následek neaplikovatelnost směrnice. Aplikovatelnost směrnice nezáleží na počtu převedených zaměstnanců, ochrana je poskytovaná i v případě, jedná-li se o převod jediného zaměstnance.<sup>96</sup> SDEU shledal, že převedení hmotného majetku je jedním z faktorů, ke kterému má vnitrostátní soud při posuzování přihlížet, ale absence takového faktoru nemá za následek vyloučení aplikace směrnice, neboť aplikovatelnost směrnice nemůže záležet na jediném kritériu.<sup>97</sup>

Vymezení převodu ve smyslu směrnice 77/187/EHS jako podobnost činnosti vyvolalo řadu negativních reakcí a kritiky. Jednak bylo tomuto pojetí vytýkáno snížení flexibility, kterou vnitrostátním soudům nabízela Spijkers kritéria. Evropská komise zdůraznila, že je třeba důsledně rozlišovat mezi konceptem převodu podniků, závodu nebo částí závodu od prostého převodu činnosti.<sup>98</sup> Neboť absence takového odlišení by *ad absurdum* mohla například vést k povinnosti aplikovat ustanovení směrnice 77/187/EHS při změně osoby, která zajišťuje sekání trávníku.<sup>99</sup> Autorka této práce s kritikou souhlasí, neboť takový přístup značně přesahuje cíle směrnice tak, jak byly vyjádřeny v preambuli směrnice – jako ochrana zaměstnanců v při transformacích společností.

---

<sup>94</sup> Rozsudek ze dne 14.4.1994, *Schmidt*, C-392/92, Recueil 1994, s. I-01311.

<sup>95</sup> Rozsudek ze dne 12.11. 1992, *Watson Rask*, C-209/91, Recueil 1992, s. 5772.

<sup>96</sup> Tamtéž, bod 15.

<sup>97</sup> Tamtéž, bod 16.

<sup>98</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 59.

<sup>99</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. Fourth Edition. liii, p. 597.

V již zmíněné věci **Rygaard**<sup>100</sup> SDEU částečně opustil svoje striktní pojetí totožnosti podniku jako totožnosti činnosti. Směrnice se nebude vztahovat na případ, kdy podnik jinému podniku přenechá jedno ze svých pracovišť, aby dokončil již započaté práce, a za tímto účelem mu poskytne některé zaměstnance a materiál. SDEU stanovil, že kritéria pro posouzení stanovená v rozsudku Spijkers lze aplikovat pouze na převody mezi stálými hospodářskými jednotkami, jejichž činnost není omezena na provedení konkrétní smlouvy o dílo.<sup>101</sup>

### **Commercial law approach**

Po období, kdy byl SDEU prosazován *labour law approach*, došlo v rozhodování SDEU ke změně a kritérium podobnosti činností pro zachování totožnosti podniku přestalo být dostačující. Tzv. *commercial law approach* vychází z pojetí společnosti jako organizovaného souboru hmotného a nehmotného majetku a jejich zaměstnanců, které umožňují hospodářskou činnost za určitým úkolem; za nutné je považováno kritérium převedení alespoň jedné z těchto složek.

Za mezník mezi *labour law approach* a *commercial law approach* je teorií považováno rozhodnutí SDEU ve věci **Süzen**<sup>102</sup>. Paní Süzenová byla zaměstnána ve společnosti Zehnacker, jejímž úkolem bylo zajišťování úklidu základní školy. Smlouva o zajišťování úklidu byla školou vypovězena a paní Süzenová byla propuštěna. Následně byl úklid školy na základě smlouvy svěřen jiné společnosti, aniž by došlo k převzetí jakéhokoli majetku či vybavení mezi jednotlivými společnostmi. Skutečnost, že poskytovaná služba je podobná, nepostačuje k závěru o existenci převodu podniku mezi dvěmi společnostmi. Jednotka nemůže být omezena pouze na činnost, kterou vykonává: její identita také vyplývá z dalších faktorů jako jsou zaměstnanci, vedení společnosti, způsob organizace práce, pracovní postupy a provozní prostředky. Pro konstatování existence převodu podniku je nutné splnění určité další podmínky. Obecně lze konstatovat, že existují dva typy podniků: asset-based, které ke své činnosti vyžadují hmotný či nehmotný majetek, a non asset-based, jejichž činnost je závislá především na pracovní síle.

---

<sup>100</sup> Rozsudek ze dne 19.9.1995, *Rygaard*, C-48/94, Recueil 1995, s. I-02745.

<sup>101</sup> Tamtéž, bod 20.

<sup>102</sup> Rozsudek ze dne 11.5.1997, *Süzen*, C-13/95 Recueil 1997, s. I-01259.

Rozlišení mezi podniky *asset-based* a *non asset-based* se stalo zcela zásadní pro určení důležitosti kladené na jednotlivá následující kritéria pro určení, zda došlo k převodu.

#### **i. Hospodářská jednotka založená na hmotném či nehmotném majetku, tzv. *asset-based***

Převzetí hmotného majetku, jako jsou prostory či vybavení, je důležitým kritériem pro podniky, které majetek potřebují ke své činnosti (např. automobilový průmysl) a pro něž převzetí zaměstnanců nebude klíčovým kritériem.

Případem převodu *asset-based* podniku se SDEU zabýval ve věci věci **Oy Liikenne**<sup>103</sup>. Územní samosprávný celek Helsinky uzavřel se společností Oy Liikenne smlouvu o provozování místní autobusové dopravy na sedmi různých trasách (spojích). Společnost, která dopravu zajišťovala předtím (s 26 autobusy) propustila 45 řidičů. Zaměstnanci, kteří o to požádali, byly Oy Liikenne znovu zaměstnání (33). K převzetí autobusů či jiného movitého či nemovitého majetku nedošlo, neboť Oy Liikenne nakoupil autobusy nové. SDEU shledal, že činnosti jako je provozování autobusové dopravy není založená převážně na pracovní síle pracovníků, neboť k provozu se vyžaduje vybavení (hmotný majetek) – pokud nedojde k jeho převodu, nemůže se jednat o převod ve smyslu směrnice.

#### **ii. Hospodářská jednotka založená na pracovní síle, tzv. *non-asset based***

V některých sektorech funguje hospodářská jednotka bez hmotného či nehmotného majetku, takže převod nemůže záležet na převodu takového majetku.<sup>104</sup> V podnicích v těchto oblastech, tzv. *labour-intensive sectors* se pozornost zaměří na počet převzatých zaměstnanců a převzaté know-how zaměstnanců.<sup>105</sup>

Ve věci **Hidalgo**<sup>106</sup> SDEU rozhodoval o dvou spojených případech, kde předmětem převodu byly *non-asset based* hospodářské jednotky. Skutkové okolnosti prvního případu

---

<sup>103</sup> Rozsudek ze dne 25. 1. 2001, *Oy Liikenne*, C-172/99, Recueil 2001, s. I-00745.

<sup>104</sup> Tamtéž, bod 18.

<sup>105</sup> THÜSING, Gregor. *European labour law*. München: C.H. Beck, 2013, xiv, s. 110.

<sup>106</sup> Rozsudek ze dne 10.12.1988, *Hidalgo and Others*, spojené případy C-173/96 a C-247/96, Recueil 1988, s. I-08237.

byly následující: územní samosprávný celek Guadalajara měl za účelem poskytování pomocnice v domácnosti osobám v nouzi (potřebným) smlouvu s organizací Minerva. Tato společnost zaměstnávala pana Sáncheze Hidalga a čtyři další osoby. Po vypršení smlouvy ji Guadalajara neobnovil, namísto toho za účelem poskytování služby uzavřel smlouvu s organizací Aser. Aser zaměstnance převzala na částečný úvazek, ale nepřihlédla k době, po kterou byli v předchozí organizaci zaměstnáni. Druhý případ pojednává o panu Ziemannovi, který byl postupně zaměstnán různými společnostmi jako hlídač skladu s lékařskými zásobami u Bundeswehru (ozbrojené síly). Smlouva o hlídání skladů byla ze strany Bundeswehru ukončena a nová smlouva o hlídání skladů byla uzavřena se společností Horst Bohn, která převzala všechny zaměstnance s výjimkou tří, mezi nimiž byl i pan Ziemann. SDEU shledal, že se jedná o činnosti založené na pracovní síle a skupina zaměstnanců zapojená v trvalé a organizované činnosti může představovat hospodářskou jednotku, která může fungovat bez značného či nehmotného majetku. Zachování totožnosti u těchto podniků nemůže na převodu takového majetku záviset a taková jednotka si zachová svou totožnost, jestliže je v činnosti nejen pokračováno, ale nový zaměstnavatel převezme většinu zaměstnanců zvláště určených pro daný úkol původním zaměstnavatelem (vzhledem k jejich počtu a schopnostem).

Ve věci **CLECE**<sup>107</sup> byl naznačen problém, který souvisí s aplikací výše zmíněného kritéria.<sup>108</sup> Paní Martín Valorová pracovala jako uklízečka pro společnost CLECE, podnik poskytující úklidové služby, který uzavřel s místním úřadem obce Cobisa (Španělsko) smlouvu o zajišťování úklidu obecních škol a prostor. Místní úřad smlouvu s CLECE vypověděl a nadále zajišťoval úklid dotyčných prostor sám, k čemuž prostřednictvím personální agentury přijal pět zaměstnankyň. Paní M. Martín Valorová zpět přijata nebyla. Úklid prostor představuje činnost, která nevyžaduje značný hmotný majetek a je založená především na pracovní síle. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci převzati nebyli, pouhá totožnost činnosti vykonávané společností CLECE a činnosti vykonávané obcí Cobisa neumožňuje dospět k závěru, že byla zachována identita hospodářské jednotky.

---

<sup>107</sup> Rozsudek ze dne 10.1.2011, *CLECE*, C-463/09, Sbírnka rozhodnutí 2011, s. I-00095.

<sup>108</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. Fourth Edition. liii, p. 597.

Kritérium převzetí zaměstnanců u *non-asset based* podniků je námi hodnoceno jako značně problematické. Převzetí zaměstnanců převáděné hospodářské jednotky je totiž současně i důsledkem aplikace směrnice – prvkem ochrany pracovníků, o kterou směrnice 2001/2/ES usiluje. Jestliže je převzetí zaměstnanců ponecháno na volném uvážení zaměstnavatelů, mohou se nepřevzetím zaměstnanců zaměstnavatelé vyhnout uplatnění uvedené směrnice na úkor zachování práv převáděných pracovníků, které je zaručeno čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23/ES.

## **2.4. Ochrana práv zaměstnanců**

Ochrana práv zaměstnanců při převodu zaměstnavatele dle směrnice 2001/23/ES stojí na třech pilířích:

- automatický převod pracovního poměru od původního zaměstnavatele (převodce) k novému zaměstnavateli (nabyvatel);
- ochrana zaměstnanců proti výpovědi ze strany převodce či nabyvatele; a
- povinnost převodce a nabyvatele informovat a projednávat se zástupci převodem dotčených zaměstnanců.

Tyto prvky ochrany zaměstnanců lze rovněž dělit na práva individuální (převod pracovního poměru) a práva kolektivní (odpovídající povinnosti zaměstnavatele informovat a projednávat).

### **2.4.1. Zachování práv zaměstnanců**

Cílem směrnice 2001/23/ES je ochrana zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci, ale na pokyny jiného zaměstnavatele. Jedná se o práva z pracovních smluv a pracovních poměrů a o práva ze smluv kolektivních.

Důsledky převodu upravuje čl. 3 směrnice 2001/23/ES, který je doplněn judikaturou SDEU.<sup>109</sup> Ustanovení čl. 3 odst. 1 stanoví, že práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na zaměstnavatele.

---

<sup>109</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2008, 2008(10): s. 1108.

Čl. 3 odst. 3 upravuje povinnost nabyvatele zachovat pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké smlouva stanovila pro převodce. Tato povinnost nabyvatele existuje do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy. Dále směrnice stanoví, že členské státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek, minimálně však na dobu delší než jeden rok.<sup>110</sup>

Dle čl. 3 odst. 4 písm. a nabyvatel nemá povinnost uspokojit „nároky zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody plynoucí z podnikového nebo mezipodnikového připojištění, existující mimo platné systémy sociálního zabezpečení,“ na které by zaměstnanci měli nárok u původního zaměstnavatele (převodce), pokud členské státy nestanoví jinak. Toto pravidlo je omezeno dvěma způsoby:

- Povinnost členských států přijmout opatření na ochranu zájmů zaměstnanců a osob, které v době převodu již nebyly zaměstnány ohledně nároků již nabytých nebo nabývaných, pokud nestanoví takovou povinnost pro nabyvatele<sup>111</sup>; a
- Dle Barnard pravidlo musí být vykládáno restriktivně, neboť se jedná o výjimku z obecného pravidla, která může vést ke zhoršení postavení zaměstnance.<sup>112</sup>

#### a) Charakteristika

Přechod pracovního poměru od původního zaměstnavatele k zaměstnavateli novému lze charakterizovat následujícími znaky:

##### - **Automatický přechod**

K přechodu těchto práv dochází automaticky v důsledku samotného převodu a nelze jej ze strany převodce či nabyvatele vyloučit. Dle Blainpaina jsou zaměstnanci převodce zaměstnaní v den převodu automaticky převedeni k nabyvateli.<sup>113</sup>

##### - **Aplikaci ustanovení směrnice 2001/23/ES nelze vyloučit**

---

<sup>110</sup> Směrnice 2001/23/ES, čl. 3 odst. 1 al. 2.

<sup>111</sup> Směrnice 2001/23/E, čl. 3 odst. 4 písm. b.

<sup>112</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. Fourth Edition. Liii, s. 610.

<sup>113</sup> BLANPAIN, Roger. *European labour law*. 13th rev. ed. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer Law and Business, c2012, s. 783., s. 783.



Aplikace směrnice nelze vyloučit ze strany původního či nového zaměstnavatele, ale ani ze strany samotného zaměstnance. Tento závěr byl SDEU potvrzen v již zmíněné věci **Daddy's Dance Hall**<sup>114</sup>. Pan Tellerup, manažer restaurace, byl v důsledku skončení nájmu prostor restaurace propuštěn a následně znovu přijat novým nájemcem Daddy's Dance Hall. V nové pracovní smlouvě byla na výslovnou žádost pana Tellerupa sjednána tříměsíční zkušební doba s dvoutýdenní výpovědní dobou. SDEU shledal, že účelem směrnice je zajistit ochranu práv z pracovních smluv a pracovních vztahů zaměstnanců dotčených převodem. Pravidla, která směrnice stanoví, jsou součástí tzv. *public policy* a jsou nezávislá na vůli smluvních stran pracovní smlouvy. Z toho důvodu není možné se od pravidel, zvláště poskytují-li ochranu proti skončení pracovního poměru v souvislosti s převodem, možné se v neprospěch zaměstnance odchýlit.<sup>115</sup> Zaměstnanci těchto práv rovněž nemohou vzdát a práva nemohou být omezena ani s jejich souhlasem, a to ani v případě, že by zaměstnanci byly uděleny výhody, které by znamenaly, že by celkově nebyl v horším postavení než předtím.<sup>116</sup>

#### - **Respektuje se existence svobodné vůle zaměstnanců**

Ve věci **Katsikas a Skreb**<sup>117</sup> SDEU rozhodoval ve třech spojených případech, kdy pan Katsikas, pan Skreb a pan Schroll za různých skutkových okolností odmítli být převedeni k novému zaměstnavateli (nabyvateli), a z tohoto důvodu byli propuštěni. SDEU došel k závěru, že účelem směrnice není zajištění trvání pracovního poměru zaměstnance u nabyvatele, pokud si zaměstnanec nepřeje být u nabyvatele zaměstnán. Zaměstnanci nemohou být nuceni v důsledku převodu pracovat pro zaměstnavatele, kterého si nemohli svobodně zvolit. Taková povinnost by totiž porušovala základní práva zaměstnanců, a to právo na svobodnou volbu povolání. Směrnice tuto situaci neupravuje a členské státy si tak mohou samy stanovit, jaký osud takové pracovní poměry budou mít či jakou povahu bude mít ukončení pracovního poměru.<sup>118</sup>

#### **b) Rozsah ochrany**

---

<sup>114</sup> Rozsudek ze dne 10. 2. 1988, *Daddy's dance Hall*, 324/86, Recueil 1988, s. 00739.

<sup>115</sup> Tamtéž, bod 14.

<sup>116</sup> Tamtéž, bod 15.

<sup>117</sup> Rozsudek ze dne 16. 12. 1992, *Katsikas a Skreb*, spojené případy C-132/91, C-138/91, C-139/91, Recueil 1992, s. 06577.

<sup>118</sup> Tamtéž, body 34-38.



Rozsah ochrany poskytované zaměstnancům lze charakterizovat následujícími znaky:

- **Okruh zaměstnanců, kterých se přechod týká - zaměstnání v době převodu**

SDEU tuto podmínku interpretoval ve věci **Wendelboe**<sup>119</sup>. Knud Wendelboe, Ib Jensen, Holst Jeppensen byli zaměstnání společností L. J. Music APs, která se zabývala výrobou kazetových nahrávek. Společnost se stala insolventní, ukončila svoji činnost a propustila většinu svých zaměstnanců včetně tří osob výše zmíněných. Poté, co společnost byla soudem prohlášena insolventní, byla převzata společností SPKR, která propuštěné zaměstnance znovu přijala. Znovupřijetí zaměstnanci dostávali vyšší mzdu, ale ztratili určité výhody spojené se zaměstnaneckou senioritou. SDEU poukázal na znění čl. 3 odst. 1 směrnice 77/187/EHS, který stanoví, že povinnost nabyvatele se vztahuje na „...*práva a povinnosti převodce z pracovní smlouvy či pracovního poměru platných ke dni převodu...*“ SDEU stanovil, že z porovnání výsledků jazykové interpretace různých jazykových verzí čl. 3 odst. 1 směrnice je zřejmé, že povinnost se týká pouze práv a povinností existujících v den převodu.<sup>120</sup> Taková interpretace je v souladu s účelem směrnice – je nutné u nabyvatele zajistit pokračování pracovního poměru za stejných podmínek. Posouzení, zda pracovní poměr trval v den převodu, bude provádět vnitrostátní soud dle vnitrostátních předpisů.<sup>121</sup>

Obdobný problém SDEU řešil v již zmíněné věci **Ny Mølle Kro**<sup>122</sup>. Problém se narozdíl od předchozího případu týkal aplikovatelnosti kolektivních smluv. Majitelka pronajímala restauraci Ny Mølle Kro další osobě, která uzavřela smlouvu s Asociací zaměstnanců v hotelech a restauračních zařízeních, podle které musela dodržovat podmínky v kolektivních smlouvách uzavřených touto asociací. Majitelka nájem vypověděla, v důsledku čehož byli zaměstnanci propuštěni. Majitelka následně začala restauraci provozovat sama a znovu přijala původní zaměstnance restaurace, ale vyplácela jim mzdu nižší, než byla mzda stanovená kolektivní smlouvou sjednanou Asociací. SDEU stanovil, že neexistuje povinnost aplikovat ustanovení kolektivní smlouvy na zaměstnance, kteří v době převodu nebyli zaměstnání, neboť účelem ustanovení čl. 3

---

<sup>119</sup> Rozsudek ze dne 7. 2. 1985, *Wendelboe*, 19/83, Recueil 1985, s. 00457.

<sup>120</sup> Tamtéž, body 13-14.

<sup>121</sup> Tamtéž, bod 16.

<sup>122</sup> Rozsudek ze dne 17. 12. 1987, *C-287/86, Ny Mølle Kro*, Recueil 1988, s. 05465.

odst. 1 směrnice je zajistit práva osob zaměstnaných v době převodu nikoli práva osob, které byly zaměstnány až po převodu.

Zvláště u převodů, které jsou komplexnější a zahrnují jednání více osob, považuje autorka této práce za velmi důležité stanovení přesného okamžiku, ve kterém musí pracovní poměr existovat, aby bylo možné ustanovení směrnice 2001/23/ES aplikovat.

SDEU tento „den převodu“ stanovil ve věci **Celtec**<sup>123</sup>, kdy rozhodoval o převodu v rámci reformy odborného vzdělávání ve Spojeném království (programy vzdělávání mládeže a osob nezaměstnaných). Část úkolů původně zajišťovaná agenturami byla převedena na soukromé subjekty, které činnost prováděly vždy pod dohledem místní rady pro vzdělávání a podnikání. Přesun původních zaměstnanců agentur proběhl prostřednictvím dobrovolného dočasného přidělení úředníků k jedné z místních rad na dobu tří let a po této době mělo dojít k uzavření pracovního poměru s místním úřadem. Místní agentura ve Wrexhamu byla převzata radou pro North East Wales, zkráceně „Newtec“, následně byla spojena s radou Targeda a vznikla rada Celtec. Při vzniku Newtec bylo místní agenturou přiděleno 43 zaměstnanců a na konci tříletého období přidělení se 18 z nich stalo zaměstnanci Newtec (následně Celtec). Spor mezi stranami v původním řízení spočíval v započtení doby, kterou si zaměstnanci odpracovali před převedením. SDEU došel k závěru, že dnem převodu uvedeným v čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23/ES se musí rozumět datum, ke kterému přechází z převodce na nabyvatele postavení zaměstnavatele odpovědného za provoz dotyčné hospodářské jednotky.<sup>124</sup> SDEU zdůraznil, že není možné, aby se převodce a nabyvatel dohodli a den převodu, od kterého se pracovní smlouvy a pracovní poměry převádějí, zvolili sami, neboť by tak mohlo dojít k dočasnému vyloučení aplikace směrnice.<sup>125</sup> Den převodu je tedy objektivně stanovený okamžikem, který nelze ovlivnit vůlí stran. V tomto případě byl rozhodujícím okamžikem shledán den dočasného převedení bez ohledu na podmínky dohodnuté mezi převodcem a nabyvatelem.

**- Okruh zaměstnanců, kterých se přechod týká – zaměstnanci převáděného oddělení**

---

<sup>123</sup> Rozsudek ze dne 26. 5. 2005, *Celtec*, 478/03, Sbíрка rozhodnutí 2005, s. 04389.

<sup>124</sup> Tamtéž, bod. 36.

<sup>125</sup> Tamtéž, bod. 41.

Vymezení okruhu zaměstnanců, na které se ochrana vztahuje z hlediska jejich zařazení do oddělení v hospodářské jednotce, SDEU řešil ve věci **Botzen**<sup>126</sup>. Arie Botzen a další byli zaměstnanci společnosti Rotterdamsche Droogdok Maatschappij Heijplaat (dále jen „původní RDM“). Původní RDM se dostala do finančních problémů a následné likvidace. Současně byla založena nová společnost Rotterdamsche Droogdok Maatschappij („nově vytvořená RDM“), která na základě smlouvy s původní RDM převzala některá oddělení a několik dalších zaměstnanců z oddělení, k jejichž převzetí ze strany nové zřízené RDM nedošlo. Ostatní zaměstnanci původní RDM byli v důsledku likvidace společnosti propuštěni. SDEU shledal, že ochrana poskytovaná směrnicí se vztahuje pouze na práva z pracovních smluv zaměstnanců oddělení, kteří náleží části podniku, která se převádí. Na zaměstnance oddělení, které není převedeno, přestože využívají majetku převedené části či vykonávají určité úkoly ve prospěch převedené části, se ochrana poskytovaná směrnicí nevztahuje.<sup>127</sup>

#### - **Rozsah přechodu práv a povinností**

Jedná o veškerá práva převáděných zaměstnanců z pracovní smlouvy a pracovního poměru, včetně práv, které může zaměstnavatel jednostranně měnit či o nich jednostranně rozhodovat, např. práva vyplývající z vnitřního předpisu.

Ve věci **Collino**<sup>128</sup> byli pan Collino a paní Chiappero zaměstnanci ASST, subjektu odpovědného za poskytování telekomunikačních služeb v Itálii, který byl řízen veřejnou korporací. Činnost ASST byla na základě zákona převedena na soukromou, státem vlastněnou společnost Iritel a následně na společnost SIP, dnes Telecom Italia, která však při stanovení mzdy (pravidla obsažená ve vnitrostátním předpisu, který platil u nového zaměstnavatele) nepřihlížela k odpracované době. SDEU poukázal na skutečnost, že odpracovaná doba nepředstavuje právo, ale jedná se o skutečnost, na základě které se právo peněžní povahy určuje (výše mzdy) a které musí být novým zaměstnavatelem zachováno. Z toho důvodu se k odpracované době musí přihlížet při výpočtu nároků peněžní povahy (odstupné a zvýšení mzdy), a to v souladu s předpisy platnými u nového

---

<sup>126</sup> Rozsudek ze dne 18. 3. 1986, *Botzen*, C- 186/83, Recueil 1985, s. 00519.

<sup>127</sup> Tamtéž, body 13-16.

<sup>128</sup> Rozsudek ze dne 14. 9. 2000, *Collino*, 343/98, Recueil 2000, s. I-06659.

zaměstnavatele. Ve věci **Juuri**<sup>129</sup> se SDEU vyjadřoval k povinnosti zachovat práva zaměstnance z kolektivní smlouvy, jejíž platnost skončila v den převodu.

SDEU odkázal na cíl ustanovení čl. 3 odst. 3 směrnice – zajistit zachování všech pracovních podmínek v souladu s vůlí smluvních stran kolektivní smlouvy, a to i přesto, že dochází k převodu podniku. Z toho vyplývá, že čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23/ES nabyvateli neukládá povinnost zaručit zachování pracovních podmínek dohodnutých s převodcem i po dni uplynutí doby platnosti kolektivní smlouvy, přestože je tento den shodný s dnem převodu podniku.

#### - **Povolené změny pracovních podmínek**

Zásadně musí nabyvatel práva a povinnosti převedených zaměstnanců z pracovních smluv zachovat a nemůže je změnit. Změny v obsahu pracovněprávního vztahu u nabyvatele jsou možné ve stejném rozsahu a za stejných podmínek, jako by tomu bylo u převodce dle vnitrostátního právního předpisu, pokud převod není důvodem těchto změn. Dle Jouzové nebude posouzení, zda změny nastaly v souvislosti s převodem, jednoduché.

Z tohoto obecného pravidla existují výjimky:

V již zmiňované věci **Watson Rask**<sup>130</sup> byla mzda a výhody spojené se senioritou převedených zaměstnankyň zachovány, ale nový zaměstnavatel jednostranně změnil den výplaty mzdy a příspěvky ke mzdě (složky mzdy), přestože celková částka mzdy zůstala stejná. SDEU poukázal na to, že směrnice chrání práva zaměstnanců dotčených převodem, ale vzhledem k tomu, že směrnice stanoví pouze částečnou harmonizaci, jejím účelem není stanovit stejnou ochranu na základě stejných kritérií. Směrnice zajišťuje takovou ochranu pracovněprávního vztahu u nabyvatele, jaká by mu byla zajištěna u převodce na základě vnitrostátních právních předpisů. Jinými slovy, cílem jsou stejná práva zaměstnance po převodu jako před ním. Na základě této skutečnosti SDEU došel k závěru, že směrnice nebrání jednostranné změně pracovněprávního vztahu či pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance, které vnitrostátní právní řád umožňuje

---

<sup>129</sup> Rozsudek ze dne 27. 11. 2008, *Juuri*, C – 396/07, Sbírka rozhodnutí 2008, s. I-08883.

<sup>130</sup> Rozsudek ze dne 12.11. 1992, *Watson Rask*, C-209/91, Recueil 1992, s. 5772.

v jiné situaci, než je převod. Změny nemohou být vyloučeny pouze kvůli převodu<sup>131</sup> a za podmínky, že převod zaměstnavatele není jediným důvodem těchto změn.

Stejný závěr byl SDEU potvrzen ve věci **Daddy's Dance Hall**<sup>132</sup>, kdy způsob odměňování po převodu převzatého zaměstnance pana Tellerupa (manažer restaurace) byl ze strany společnosti Daddy's Dance Hall jednostranně změněn (z pohyblivé částky na stálou odměnu).

Ve věci **Delahay**<sup>133</sup> SDEU ve vztahu ke změnám spojených s převodem, které nejsou zásadní, opustil svůj dosavadní striktní přístup.<sup>134</sup> Johana Maria Boorová (rozená Delahayeová) byla zaměstnankyní neziskového sdružení soukromého práva Foprogest specializovaného na vzdělávání žadatelů o práci, které fungovalo z dotací a darů. Činnost byla převedena na Ministerstvo školství (byla převzata ve formě veřejných služeb správní povahy). Se zaměstnanci byly uzavřeny nové pracovní smlouvy, odměna paní Boorové však byla snížena za účelem dosažení souladu s platnými vnitrostátními pravidly týkajícími se státních zaměstnanců. SDEU došel k závěru, že směrnice 77/18/EHS v zásadě nebrání, aby v případě převodu podniku z právnické osoby soukromého práva na stát, stát snížil odměnu za práci tak, aby byla v souladu s vnitrostátními předpisy o odměňování státních zaměstnanců, jestliže bude přihlédnuto k účelu směrnice a nedojde ke snížení odměny, které by představovalo podstatnou změnu pracovních podmínek. Pokud dojde k významné změně výše mzdy, jedná se o podstatnou změnu pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance a zaměstnavatel je považován za osobu odpovědnou za skončení pracovního poměru.<sup>135</sup>

Ve věci **Scattolon**<sup>136</sup> SDEU pokračoval v uvolňování přístupu a umožnil aplikace kolektivní smlouvy účinné u nového zaměstnavatele. Ivana Scattolonová byla zaměstnána územním samosprávným celkem jako administrativní, technický a pomocný personál (školnice ve státní škole), ale v důsledku reformy se stala státní zaměstnankyní. A na místo kolektivní smlouvy uzavřené pro daný region byla odměňována dle celostátní kolektivní smlouvy pro oblast školství. Při výpočtu mzdy nebylo přihlédnuto k části

---

<sup>131</sup> Tamtéž, bod 27-28.

<sup>132</sup> Rozsudek ze dne 10. 2. 1988, *Daddy's dance Hall*, 324/86, Recueil 1988, s. 00739.

<sup>133</sup> Rozsudek ze dne 11. 11. 2004, *Delahaye*, C – 425/02, Recueil 2004, s. I-10823.

<sup>134</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. Fourth Edition. Liii, s. 608.

<sup>135</sup> Tamtéž, bod. 35.

<sup>136</sup> Rozsudek ze dne 6. 19. 2011, *Scattolon*, 108/10, Sbírnka rozhodnutí 2011, s. I-07491.

doby, kterou paní Scattlon odpracovala jako zaměstnankyně územního samosprávného celku, neboť kolektivní smlouva pro oblast školství k danému kritériu nepřihlížela. SDEU interpretoval čl. 3 odst. 3, který stanoví, že povinnost zachovat pracovní podmínky z kolektivní smlouvy existuje do dne nabytí účinnosti nové kolektivní smlouvy tak, že nabyvatel může od data převodu uplatňovat pracovní podmínky upravené u něj platnou kolektivní smlouvou, včetně podmínek odměňování. Taková změna podmínek musí být v souladu s cíly směrnice a u převedených zaměstnanců nesmí dojít aplikací kolektivní smlouvy účinné u nabyvatele ke zhoršení pracovních podmínek pouze z důvodu převodu. SDEU v tomto případě došel k závěru, že k odpracované době se musí přihlídnout, ale nemusí mít takovou váhu, jako by měla u kolektivní smlouvy účinné u převodce.

#### - **Různé pracovní podmínky původních zaměstnanců a převedených**

Směrnice 2001/23/ES zásadně nebrání rozdílům v odměňování mezi převedenými zaměstnanci a původními zaměstnanci nového zaměstnavatele. Rozdílné podmínky totiž vzniknou ze zákona, nikoli z rozhodnutí zaměstnavatele. Cílem směrnice 2001/23/ES je zabránit zhoršení pracovních podmínek a nelze se na jejím základě dovolávat lepších pracovních podmínek, které požívají původní zaměstnanci nabyvatele.

#### **c) Odpovědnost za závazky**

Odpovědnost převodce SDEU řešil ve věci **Berg**<sup>137</sup>. Ivo Martin Besselsen provozoval bar Besi Mill spojený s diskotékou. Nájem prostor byl ukončen a prostory byly na základě smlouvy pronajaty třetí osobě. Nový nájemce převzal zaměstnance, nevyplácel jim však mzdu. Vzhledem k tomu, že neplatil ani nájemné, prostory byly následně na základě rozhodnutí soudu vráceny majiteli včetně zaměstnanců. Vnitrostátní soud řešil spor mezi panem Besselsen a zaměstnanci, kteří se po něm domáhali mzdy, která nebyla vyplacena jejich zaměstnavatelem (třetí osobou). SDEU ve své argumentaci odkázal na čl. 3 odst. 1 al. 2 směrnice, na základě něhož mohou členské státy vnitrostátním právním předpisem stanovit, že je převodce je i nadále po dni převodu odpovědný za plnění povinností z pracovní smlouvy či pracovního vztahu vůči převáděným zaměstnancům. V takovém případě se bude jednat o společnou a

---

<sup>137</sup> Rozsudek ze dne 5. 5. 1988, *Berg*, C- 144/87 a 145/87, Recueil 1988, s. 02559.

nerozdílnou odpovědnost převodce a nabyvatele. Z výše zmíněné možnosti členských států SDEU dovedl, že taková odpovědnost převodce neexistuje automaticky, ale musí být stanovena vnitrostátním právním předpisem. Převodce tedy důsledkem převodu přestává být odpovědný za plnění povinností vůči zaměstnancům z pracovní smlouvy či pracovního vztahu a odpovědným se stává nabyvatel.

Ve věci **Abels**<sup>138</sup> SDEU dovedl, že primárně odpovědný je nabyvatel i v případě, že pohledávka vznikla před dnem převodu vůči původnímu zaměstnavateli.<sup>139</sup>

#### **2.4.2. Ochrana zaměstnanců proti výpovědi ze strany převodce či nabyvatele**

Druhý pilíř ochrany zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele při převodu podniku představuje ochrana proti výpovědi. Čl. 4 odst. 1 směrnice 2001/23/ES stanoví, že *„převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propuštění.“*

Autorka této práce vidí jako možný způsob obcházení tohoto ustanovení ze strany zaměstnavatele ve skutečnosti, že směrnice se vztahuje pouze na zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni v době převodu. Taková úprava totiž v zásadě poskytuje převodci a nabyvateli možnost vyhnout se aplikaci čl. 3 tím, že převodce krátce před dnem převodu zaměstnance propustí a nabyvatel je následně znovu přijme, ale za podmínek, které jsou horší než u převodce.

Ve věci **Bork International**<sup>140</sup> se SDEU pokusil stanovit prostředek, jak takové praktiky v praxi eliminovat.<sup>141</sup> SDEU došel k závěru, že přestože směrnice 77/187/EHS se vztahuje pouze na zaměstnance, jejichž pracovní smlouva či poměr existuje v době převodu (dle vnitrostátního právního řádu), stále je nutné ustanovení směrnice, které chrání zaměstnance proti skončení pracovního poměru v důsledku převodu.

Na osoby, jejichž pracovní smlouvy či pracovní poměry byly skončeny přede dnem převodu v rozporu s čl. 4 odst. směrnice, se musí pohlížet jako stále v době převodu zaměstnané. Určení, zda pracovní smlouva či pracovní poměr byly ukončeny pouze z

---

<sup>138</sup> Rozsudek ze dne 7.2.1985, *Abels*, C-135/83, Recueil 1985, s. 00469.

<sup>139</sup> Tamtéž, body 36-38.

<sup>140</sup> Rozsudek ze dne 15. 6. 1988, *Bork International*, 101/87, Recueil 1988, s. 03057.

<sup>141</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. Fourth Edition. Liii, s. 613.



důvodů převodu náleží vnitrostátnímu soudu. Ten musí při posuzování přihlížet k tomu, za jakých okolností byl zaměstnanec propuštěn a především, zda ke skončení došlo časově blízko dni převodu a zda zaměstnanci byli nabyvatelem znovu přijati.

Směrnice 2001/23/ES stanoví dvě možnosti omezení obecného zákazu výpovědi zaměstnanci. Za prvé, dle čl. 4 odst. 1 al. 2 mohou členské státy stanovit, že zákaz výpovědi pracovní smlouvy či skončení pracovního poměru se nevztahuje na určité zvláštní kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propuštěním. Za druhé, dle čl. 4 odst. 1 není vyloučeno skončení pracovního poměru z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů. Pravidlo bylo SDEU v několika rozhodnutích zdůrazněno (např. ve věci *Merckx a Neuhuys*<sup>142</sup>).

Výkladem pojmu hospodářské, technické nebo organizační důvody se SDEU zabýval ve věci **Vigano**<sup>143</sup>. Na společnost Red Elite de Electrodomésticos, která se zabývala prodejem domácích spotřebičů, byl prohlášen konkurz a část obchodů, včetně jejich zaměstnanců, byla převedena na společnost Electro Calvet. Pronájem nebytových prostor, kde se obchody nacházely, byl však ze strany jejich pronajímatele ukončen, v důsledku čehož byli příslušní zaměstnanci propuštěni. SDEU shledal, že takové okolnosti, jako je výpověď nájemní smlouvy ze strany pronajímatele a následná nemožnost najít jiná vhodný nebytový prostor a nemožnost převést zaměstnance do jiných obchodů, lze označit za hospodářské, technické nebo organizační důvody ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2001/23/ES.<sup>144</sup>

Směrnice rovněž řeší případ, kdy v důsledku převodu dojde ke změny v neprospěch zaměstnance. Čl. 4 odst. 2 směrnice 2001/23/ES vytváří právní fikci, která spočívá v tom, že pracovní smlouvy a pracovní poměry ukončené ze strany zaměstnance v důsledku podstatných změn v jeho neprospěch, které byly způsobené převodem, se považují za ukončené ze strany zaměstnavatele.

---

<sup>142</sup> Rozsudek ze dne 7.3.1996, *Merckx a Neuhuys*, spojené případy C- 171/94 a C-172/94, Recueil 1996, s. I-02745.

<sup>143</sup> Rozsudek ze dne 16. 10. 2008, *Vigano* 101/87, Sbíрка rozhodnutí, s. I-07907.

<sup>144</sup> Tamtéž, body 45-46.



Ve věci **Delahay**<sup>145</sup> byla odměna paní Boorové (rozená Delahaye) v důsledku převodu snížena o 37 % za účelem dosažení souladu s platnými vnitrostátními pravidly týkající se státních zaměstnanců, která při výpočtu mzdy ke kritériu odpracované doby nepřihlíží. SDEU došel k závěru, že taková změna výše mzdy je významná a jedná se o podstatnou změnu pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance a zaměstnavatel je považován za odpovědnou osobu za skončení pracovního poměru.<sup>146</sup>

Ve věci **Juuri**<sup>147</sup> se SDEU vyjadřoval k tomu, zda směrnice členským státům ukládá přijmout ustanovení upravující právní důsledky takového skončení pracovního poměru. Mirja Juuriová pracovala v závodní kantýně kovodělného podniku ve Finsku a vztahovala se na ní kolektivní smlouva pro oblast kovodělného průmyslu. Když její zaměstnavatel převedl provoz kantýny na jinou společnost, v den převodu skončila platnost původní kolektivní smlouvy a začala se na ní vztahovat jiná kolektivní smlouva pro odvětví ubytovacích a restauračních zařízení, platná u nabyvatele a její pracovní podmínky se zhoršily (snížení mzdy o 100 eur/měsíčně a dočasná změna místa výkonu práce). Z tohoto důvodu paní Juuriová pracovní poměr okamžitě zrušila. SDEU shledal, že čl. 4 nevymezuje hospodářské a právní důsledky odpovědnosti zaměstnavatele za ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Ustanovení členským státům neukládá žádnou povinnost zaručit zaměstnancům určitý režim náhrady škody, a tudíž ani povinnost zajistit, aby podmínky v rámci tohoto režimu byly totožné s podmínkami v rámci režimu, na který mají zaměstnanci nárok v případě, že zaměstnavatel protiprávně ukončí pracovní smlouvu, nebo na který mají nárok na základě výpovědní doby, kterou je zaměstnavatel povinen dodržet. Tyto důsledky tedy musí být stanoveny v každém členském státě podle vnitrostátních pravidel použitelných v dané oblasti.<sup>148</sup> SDEU znovu poukázal na to, že cílem směrnice je dosažení pouze částečné harmonizace v dotčené oblasti tím, že v zásadě rozšiřuje ochranu zaručenou zaměstnancům autonomně v právu jednotlivých členských států rovněž na případ převodu podniku.

---

<sup>145</sup> Rozsudek ze dne 11. 11. 2004, *Delahaye*, C – 425/02, Recueil 2004, s. I-10823.

<sup>146</sup> Tamtéž, bod. 35.

<sup>147</sup> Rozsudek ze dne 27. 11. 2008, *Juuri*, C – 396/07, Sbíрка rozhodnutí 2008, s. I-08883.

<sup>148</sup> Tamtéž, body 22-27.

### 2.4.3. Povinnost převodce a nabyvatele informovat a projednávat

Poslední pilíř ochrany zaměstnanců při převodu jejich zaměstnavatele představuje čl. 7 směrnice 2001/23/ES, který upravuje povinnost zaměstnavatele informování o převodu a projednávání změn se zaměstnanci. Informování a projednávání představují různé formy účasti zaměstnanců. Informování představuje jednostranný nástroj, kdy zaměstnavatel v určité formě zprostředkovává vědomosti o svých rozhodnutích a poskytuje tak nezbytné údaje. Projednávání je prostředek, který umožňuje vyjádření názoru a výměnu stanovisek a vysvětlení, přestože konečné rozhodnutí zůstává na zaměstnavateli.<sup>149</sup>

#### a) Právo na informace

Právo na informace odpovídá povinnosti stanovené čl. 7 odst. 1 směrnice 2001/23/ES převodce a nabyvatele informovat zástupce zaměstnanců, kteří jsou dotčení převodem o taxativně vypočtených skutečnostech:

- stanoveném nebo navrhovaném dni převodu;
- důvodech převodu;
- právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance; a
- předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům.

Povinnost informovat zástupce zaměstnanců mají oba, převodce i nabyvatel. Převodce musí tyto informace sdělit v dostatečném předstihu před provedením převodu, aniž by směrnice stanovila časový limit. Nabyvatel má rovněž povinnost informace sdělit v dostatečném předstihu a ve vztahu k podmínkám zaměstnání a pracovním podmínkám musí informování nastat dříve než dojde k převodu.<sup>150</sup>

Podniky nebo závody, kde nejsou zástupci zaměstnanců, a to z důvodu, které není v moci členského státu, dotčení zaměstnanci musí být informováni přímo a předem (na

---

<sup>149</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 460.

<sup>150</sup> Směrnice 2001/23/ES, čl 7 odst. 1.

rozdíl od „v dostatečném předstihu“). Vymezení předmětu informování je shodné jako v případě informování zástupců zaměstnanců.<sup>151</sup>

## **b) Projednávání**

Převodce i nabyvatel mají rovněž povinnost se zástupci zaměstnanců projednat veškerá opatření, která mají být přijata vůči zaměstnancům dotčeným převodem a to:

- v dostatečném předstihu; a
- s cílem dosáhnout dohody.<sup>152</sup>

Podle Barnard tak směrnice 2001/23/ES skrze zástupce zaměstnanců zajišťuje zaměstnancům prvek účasti při procesu rozhodování, aniž by však disponovali právem veta.<sup>153</sup> Koncept projednávání „s cílem dosáhnout dohody“ je dle autorky této práce problematický ze dvou důvodů. Za prvé, jedná se o pojem, který není samotnou směrnicí definován, ale současně by v zájmu zásady rovnosti neměl být interpretován členskými státy, neboť je k tomu směrnice přímo nezmocňuje. Přestože je zřejmé, že projednávání „s cílem dosáhnout dohody“ nechává konečné rozhodnutí na zaměstnavateli, není zřejmé, do jaké míry se musí zaměstnavatel snažit přistoupit na kompromisní řešení. Otázkou rovněž zůstává, jak se tento koncept odlišuje od běžného projednávání bez „cíle dosáhnout dohody“. Dalším úskalím, které autorka této práce shledává v souvislosti s daným konceptem je jeho obtížná následná přezkoumatelnost.

Povinnost ohledně informování a projednávání existuje bez ohledu na to, který subjekt rozhodnutí o převodu přijal – zaměstnavatel či podnik, který ho kontroluje.<sup>154</sup> Čl. 7 odst. 4 byl do směrnice vložen směrnicí 98/50/EHS a týká se nadnárodních společností, kde mateřská společnost učiní rozhodnutí, které se týká dceřinné společnosti v jiném státě. Směrnice 2001/23/ES stanoví, že v případě, kdyby došlo k posuzování, zda došlo k porušení povinnosti v oblasti informování a projednávání, k námitce, že podnik, pod jehož kontrolou je zaměstnavatel, povinnosti informovat a projednávat nesplnil, by se nepřihlíželo. Jak stanoví Barnard, důsledkem je, že pokud povinnosti nesplní podnik, pod jehož kontrolou je zaměstnavatel, musí jí splnit sám zaměstnavatel. Autorka této práce se

---

<sup>151</sup> Směrnice 2001/23/ES, čl. 7 odst. 1.

<sup>152</sup> Směrnice 2001/23/ES, čl. 7 odst. 2.

<sup>153</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. Fourth Edition. Liii, s. 617.

<sup>154</sup> Směrnice 2001/23/ES, čl. 7 odst. 4.

domnívá, že toto ustanovení implikuje i to, že zaměstnanec se v případě sporu nemůže dovolávat toho, že informace nebyly poskytnuty přímo zaměstnavatelem, ale pouze ze strany kontrolujícího podniku.

### c) Zástupci zaměstnanců

Kdo jsou zástupci zaměstnanců ve smyslu směrnice 2001/23/ES stanoví právní předpisy nebo zvyklosti daného členského státu.<sup>155</sup> Členské státy mají povinnost přijmout potřebná opatření, aby byli jmenováni zástupci zaměstnanců pro informování a projednávání. Vymezení postupu jmenování zástupců zaměstnanců je ponecháno členskými státy.<sup>156</sup>

V některých případech směrnice stanoví, že zástupci dotčených zaměstnanců si zachovávají svoji funkci a status. Směrnice v čl. 6 odst. 1 stanoví následující podmínky:

#### - **Hospodářská jednotka si zachová svou samostatnost**

Pojmu „samostatnosti“ nelze zaměňovat s pojmem „totožnost“, jejíž zachování hospodářskou jednotkou směrnice 2001/23/ES uvádí jako podmínky aplikace směrnice<sup>157</sup>. SDEU se k pojmu „samostatnost“ vyjádřil ve věci **UGT-FSP**<sup>158</sup>. V obci Línea byl úklid veřejných budov a prostor zajišťován soukromými podniky na základě koncese. Formou obecní vyhlášky byly koncese odkoupeny zpět a zaměstnanci soukromých podniků byli převzati jako zaměstnanci obecních úřadů, mezi něž byli i začlenění. Pracovní podmínky zůstaly téměř shodné jako před převodem. Postavení osob, kteří byly zástupci zaměstnanců v soukromých podnicích, však nebylo ze strany obecního úřadu po převodu uznáno s odkazem na to, že podnik si nezachoval svoji samostatnost. SDEU potvrdil, že pojmy totožnost a samostatnost nejsou rovnocenné. Zachování identity se posuzuje v době převodu a je podmínkou existence převodu ve smyslu směrnice. Pojem zachování samostatnosti se posuzuje až po té, co byla existence převodu konstatována.<sup>159</sup> Směrnice 2001/23/ES pojem „samostatnost“ uvedený v čl. 6 nedefinuje. Podle ustálené judikatury SDEU, ustanovení práva Evropské unie, které

<sup>155</sup> Směrnice 2001/23/ES, čl. 2 odst. 1, písm. c.

<sup>156</sup> Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, s. 8.

<sup>157</sup> Směrnice 2001/23/ES, čl. 1 odst. 1 písm. b.

<sup>158</sup> Rozsudek ze dne 16. 10. 2008, *Vigano* 101/87, Sbíрка rozhodnutí s. I-07907.

<sup>159</sup> Tamtéž body 34-36.

výslovně neodkazuje na právo členských států za účelem vymezení smyslu a dosahu, musí být vykládáno autonomním a jednotným způsobem v celé Evropské unii.<sup>160</sup> SDEU shledal, že je nutné pojem interpretovat vzhledem k okolnostem, ve kterých jsou použity a cílům, jehož je pojem součástí. Směrnice 2001/23/ES směřuje k zachování práv zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele v důsledku převodu. To je zajištěno tím, že zaměstnancům je umožněno pokračovat v zaměstnání za podmínek sjednaných s převodcem i u nového zaměstnavatele. Právo být zastoupen je součástí a nesmí být převodem dotčeno. Převáděná hospodářská jednotka si zachová svou samostatnost, zůstanou-li po převodu zachovány pravomoci vedoucích pracovníků svobodně a nezávisle organizovat práci při výkonu hospodářské činnosti (vydávat příkazy a pokyny, rozdělovat úkoly podřízeným zaměstnancům a rozhodovat o využití hmotných prostředků) bez přímého zásahu jiných organizačních struktur zaměstnavatele. Dle SDEU však pouhá změna nejvyšších nadřízených, pokud nemají pravomoc přímo organizovat činnost zaměstnanců, nemůže sama o sobě narušit samostatnost převáděné jednotky (při téměř každém převodu dochází ke změně nejvyšších nadřízených).<sup>161</sup>

Směrnice 2001/23/ES stanoví, že status a funkce zástupců se nezachovává, jsou-li splněny podmínky, stanové právními a správní předpisy nebo zvyklostmi členských států nebo dohodami se zástupci zaměstnanců, pro nové jmenování zástupců. K takovému případu může dojít v případě převodu, v jehož důsledku dojde ke zvýšení počtu zaměstnanců vyžadujícímu změnu počtu zástupců či struktury zastoupení.<sup>162</sup>

Členské státy musí přijmout opatření k zajištění zastoupení převáděných zaměstnanců (jestliže byli zastoupeni před převodem) do doby zvolení řádného zastoupení v souladu vnitrostátními předpisy či zvyklostmi pro případ, že si podnik nezachová svou samostatnou.<sup>163</sup>

Členské státy mohou povinnost projednávat a konzultovat omezit na „podniky a závody, které „z hlediska počtu zaměstnaných zaměstnanců splňují podmínky pro volbu nebo jmenování kolektivního orgánu zastupujícího zaměstnance.“<sup>164</sup>

---

<sup>160</sup> Tamtéž, bod 38.

<sup>161</sup> Tamtéž, body 43-49.

<sup>162</sup> BARNARD, Catherine. *EU employment law*. Fourth Edition. Liii, s. 618.

<sup>163</sup> Směrnice 2001/23/ES, čl. 6, odst. 1, al. 4.

<sup>164</sup> Směrnice 2001/23/ES, čl. 7 odst. 5.



### 3. PRÁVNÍ ÚPRAVA ČESKÉ REPUBLIKY

#### 3.1. Vývoj

Institut přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu byl upraven již původním zákoníkem práce (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění účinném do 31. prosince 2000). Přestože úprava neobsahovala všechny prvky ochrany zaměstnanců, např. povinnosti informování a projednávání se zaměstnanci, její podoba zůstala v současné době v podstatě zachována.<sup>165</sup>

V roce 2001 bylo české pracovní právo novelizováno za účelem harmonizace s právem Evropské unie, včetně směrnice 2001/23/ES. Jednalo se o tzv. harmonizační novelu.<sup>166</sup>

Úprava byla bez větších změn převzata do současného zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., dále jen „zákoník práce“). K podstatné změně úpravy došlo na základě tzv. koncepční novely provedené zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony s účinností od 1. ledna 2012.

Základ ochrany práv zaměstnanců v případě převodu zaměstnavatele v současné podobě je obsažen v díle 1 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba<sup>167</sup>, obsaženém v hlavě XV zákoníku práce. Vedle toho se této oblasti dotýkají i jiná ustanovení zákoníku práce, zejména všeobecná ustanovení zákoníku práce či § 51a upravující výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s převodem zaměstnavatele.

Vzhledem k tomu, že se jedná o ustanovení, která implementují směrnici Evropské unie, tedy normu evropského práva, je nutné upozornit na důsledek, které tato

---

<sup>165</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2008, 2008(10): s. 1108. 1127.

<sup>166</sup> Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>167</sup> Jazyková konstrukce názvu dílu 1 může vzbudit mylný dojem, že díl 1 upravuje přechod a zánik z pracovněprávních vztahů pouze v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

skutečnost přinese. § 4a odst. 3 zákoníku práce odkazuje na taxativně vypočtené případy v § 363, které zpracovávají předpisy Evropské unie a od kterých je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Ustanovení týkající se ochrany zaměstnanců při převodu zaměstnavatele představují relativně kogentní úpravu.

### 3.2. Působnost

Česká právní úprava v § 338 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že „*k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít pouze v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem*“. Gregorová toto pravidlo označuje jako zásadu legality.<sup>168</sup> Jak stanovil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí Cdo 1142/2000, k přechodu tedy nemůže dojít na základě smlouvy:

*„K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od dosavadního zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele může dojít toliko na základě právního předpisu a není možné, aby nastal jen na základě smluvního ujednání zaměstnavatelských subjektů“*<sup>169</sup>

Současně je nutné upozornit na skutečnost, že vedle výše zmíněného přechod nelze ani smluvně vyloučit.

§338 odst. 2 zákoníku obsahuje obecnou úpravu, která se užije, neobsahuje – li zvláštní předpis upravující převod činnosti nebo úkolů zaměstnavatele úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pokud tedy zvláštní předpis stanoví zvláštní způsob postupu, bude mít takový postup přednost.

#### 3.2.1. Právní důvod přechodu

§ 338 zákoníku práce vymezuje dvě skupiny právních důvodů, na základě kterých dojde k přechodu práva a povinností z pracovněprávního poměru:

- případy stanovené zvláštním právním předpisem a zákoníkem práce (dle § 338 odst. 1 zákoníku práce); a

---

<sup>168</sup>GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2008, 2008(10): s. 1108., s. 1123.

<sup>169</sup> *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, s. 582.



- případy převodu činnosti, části činnosti, úkolů nebo části úkolů zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli (dle § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce)

#### **a) Případy stanovené zvláštním právním předpisem a zákoníkem práce (dle § 338 odst. 1 zákoníku práce)**

Jedná se ustanovení zvláštních zákonů, která výslovně odkazují na úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. K přechodu práv a povinností dojde na základě zákonného zmocnění ve zvláštních právních předpisech.

Řadu právních důvodů přechodu upravuje občanský zákoník. Jednak se jedná o koupi závodu a pacht závodu. Obchodní závod je definován § 502 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen “občanský zákoník“) jako „*organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti.*“ Závod se vnitřně dělí na pobočky, které představují části závodu. Pobočka „*je taková část závodu, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost a o které podnikatel rozhodl, že bude pobočkou.*“<sup>170</sup> Dle § 2175 odst. 2 se koupě závodu považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Z § 2183 občanského zákoníku vyplývá, že stejná pravidla platí i pro jiné převody vlastnického práva k závodu (směna závodu, darování závodu, dědění závodu) a i pro část závodu, která tvoří samostatnou organizační složku (§ 2183). Dle § 2349 občanského zákoníku se za převod činnosti zaměstnavatele považuje i pacht závodu (dříve nájem podniku). Přeměny právnických osob dle občanského zákoníku jsou dalším právním důvodem přechodu práv a povinností. Jedná se o fúze právnických osob (sloučení a splynutí) a jejich rozdělení.

Další právní důvody přechodu práva a povinností z pracovněprávních předpisů jsou upraveny zákonem č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev (rozdělení společností, fúze společností), zákonem č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon a zákonem č. 182/2006 Sb., o veřejných dražbách.

Autorka této práce souhlasí s Horáčkem, že vazba obchodněprávních vztahů na právní úpravu přechodu práv a povinností u pracovněprávních vztahů není jasná a chybí

---

<sup>170</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 503, odst. 1.

systematická provázanost úpravy přechodu pracovněprávních vztahů v zákoníku práce s ostatními soukromoprávními předpisy.<sup>171</sup>

Vedle výše zmíněných právních důvodů jsou další právní důvody upraveny přímo zákoníkem práce:

- případy, kdy o převodu činnosti či úkolů (či jejich částí) rozhodl nadřízený orgán (§ 340 zákoníku práce);
- případy zrušení zaměstnavatele rozdělením (§ 341 zákoníku práce); a
- případy přechodu práva povinností u organizačních složek státu v případě jejich zániku či převodu části organizační složky státu do jiné (§ 343 až § 345a zákoníku práce).

#### **b) Převod činnosti či úkolů zaměstnavatele anebo jejich částí k jinému zaměstnavateli**

Přechod práv a povinností z pracovněprávního poměru nastane, *“dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli”*<sup>172</sup>.

Úpravou obsaženou v §338 odst. 2 a 3 zákoník práce rozšiřuje množství případů, kdy se bude aplikovat přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu.

§ 338 odst. 3 zákoníku práce vymezuje, že takovým převodem se myslí *„úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.“*

Česká úprava tak narozdíl od směrnice 2001/23/ES nevyžaduje převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, ale postačí pouhý převod činnosti.<sup>173</sup> Vzhledem k tomu, přechod práv a povinností není podmíněn současným

---

<sup>171</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 65.

<sup>172</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 338 odst. 2.

<sup>173</sup> Vysokajová, s. 581

převzetím hmotného majetku hospodářské jednotky, lze konstatovat, že vychází z *labour law approach* pojetí totožnosti, které bylo SDEU uplatněno v kritizovaném rozhodnutí **Schmidt**.<sup>174</sup>

Přechod práv a povinností v českých podmínkách se tak uplatní u většího počtu transakcí a bude se vztahovat na většinu případů *outsourcingu*, *insourcingu* a změny dodavatele.

Co se týká přípustnosti úpravy, jejíž věcná působnost překračuje směrnici 2001/23/ES, někteří autoři považují takovou úpravu za možnou s odkazem na čl. 8 směrnice 2001/23/ES, který výslovně stanoví, že členské státy mohou přijímat právní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější. Otázkou je, zda se skutečně jedná o úpravu pro zaměstnance příznivější. Autorka této práce se přiklání k názoru Štefka, který stanoví, že „*pro zaměstnance nemusí být přechod práva a povinností z pracovněprávních vztahů na zaměstnavatele, který není vybaven k neprodlenému efektivnímu pokračování v činnosti, v jejich objektivnímu zájmu.*“<sup>175</sup> To je částečně omezeno definicí přejímajícího zaměstnavatele v § 338 odst. 2 zákoníku práce, který stanoví, že přejímající zaměstnavatel je „*právní nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu*“. Zákoník práce tak stanoví dvě podmínky, které musí být splněny kumulativně:

- **Způsobilost zaměstnavatele (právní osobnost)**

Právní osobnost fyzické osoby vzniká narozením.<sup>176</sup> Způsobilost právnické osoby vzniká zápisem do veřejného rejstříku, pokud zákon nestanoví něco jiného.<sup>177</sup>

- **Schopnost zaměstnavatele v činnosti pokračovat**

Schopnost v činnosti pokračovat dle Štefka spočívá v tom, že k činnosti má příslušná oprávnění a je k ní dostatečně vybaven.<sup>178</sup>

---

<sup>174</sup> Rozsudek ze dne 14.4.1994, *Schmidt*, C-392/92, Recueil 1994, s. I-01311.

<sup>175</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, xxv, s., s. 1386.

<sup>176</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 23.

<sup>177</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 118.

<sup>178</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, xxv, s. 1385.

### 3.3. Ochrana práv zaměstnanců

#### 3.3.1. Přejed práv a povinností z pracovněprávního poměru

Základ české úpravy je obsažen v § 338 odst. 2 zákoníku práce, který stanoví, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí 21 Cdo 2520/2009 konstatoval, že přechod nastává automaticky:

*„Jsou-li splněny všechny předpoklady vyžadované zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nevyžaduje se souhlas tím dotčených zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili.“<sup>179</sup>*

Nový zaměstnavatel nastupuje na místo předchozího zaměstnavatele a není třeba končit dosavadní pracovní poměr a navazovat nový.<sup>180</sup>

#### Právo zaměstnance nepřejít

SDEU ve věci **Katsikas a Skreb**<sup>181</sup> došel k závěru, že účelem směrnice není zajištění trvání pracovního poměru zaměstnance u nabyvatele, pokud si zaměstnanec nepřeje být u nabyvatele zaměstnán. Směrnice členským státům v takovém případě neukládá povinnost zachování pracovního poměru u převodce. Členské státy si mohou stanovit, jaký osud takové pracovní poměry budou mít.<sup>182</sup>

Do konce roku 2011 v české právní úpravě pro zaměstnance jedinou možností při nesouhlasu s převodem a následným přechodem pracovního poměru představovala výpověď s dvouměsíční výpovědní dobou. Autorka této práce souhlasí s Hůrkou, který poukazuje na to, že taková úprava představovala potlačení základních principů pracovního práva, neboť zaměstnanec byl nucen pracovat pro subjekt, se kterým

<sup>179</sup> *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, s. 588.

<sup>180</sup> HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 678.

<sup>181</sup> Rozsudek ze dne 16. 12.1992, *Katsikas a Skreb*, spojené případy C-132/91, C-138/91, C-139/91, Recueil 1992, s. 06577.

<sup>182</sup> Tamtéž, body 34-38.

pracovní smlouvu neuzavřel. Důsledkem tzv. koncepční novely bylo přijetí § 51a, který zakotvil právo zaměstnance nepřejít na zaměstnavatele upraveno jako samostatný výpovědní důvod. Úprava obsahuje specifickou délku výpovědní doby, takže „*pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovních vztahů.*“<sup>183</sup> Zaměstnanec tedy není nijak časově omezen a výpověď může dát kdykoli. Taková úprava pro zaměstnavatele představuje značnou nevýhodu, protože do poslední chvíle neví, kolik zaměstnanců k němu přejde. Hůrka upozorňuje na skutečnost, že taková úprava v praxi často vede k tomu, že zaměstnavatel úmyslně poruší svoji povinnost a o převodu předem neinformuje. Autorka této práce souhlasí s navrhaným řešením, které by spočívalo ve stanovení lhůty pro podání výpovědi, díky které by zaměstnavatel do poslední chvíle nebyl v tak nejistém postavení.

184

### **Zaměstnanci, kterých se přechod práv a povinností týká**

Okruh zaměstnanců, na které se ochrana poskytovaná směrnicí vztahuje, SDEU ve věci **Botzen**<sup>185</sup> vyložil restriktivně s tím, že ochrana se vztahuje pouze na práva z pracovních smluv zaměstnanců oddělení náležejících části podniku, která se převádí.

Česká úprava je v této oblasti velkorysejší, neboť k přechodu dojde i u „*zaměstnanců, kteří pracují pro převáděnou část zaměstnavatele či se podílejí na převáděných úkolech pouze zčásti.*“<sup>186</sup> Zaměstnanec, který má pracovní poměr s trvalým pracovištěm v jiné než převáděné části, ale v převáděné části vykonává část své práce, bude ve vztahu k této části pracovního poměru chráněn. Autorka této práce poukazuje na to, že česká úprava opět poskytuje ochranu většímu okruhu zaměstnanců, než vyžaduje směrnice 2001/23/ES. Vzhledem k tomu, že pravidla nejsou stanovená jasně, může v praxi docházet k nejasnostem, na které zaměstnance se automatický převod vztahuje.

Úprava přechodu práv a povinností se vztahuje se na zaměstnance, jejichž pracovní poměr existuje v době převodu. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí 21 Cdo

---

<sup>183</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 51a.

<sup>184</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 51.

<sup>185</sup> Rozsudek ze dne 18. 3. 1986, *Botzen*, C- 186/83, Recueil 1985, s. 00519.

<sup>186</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, xxv, s. 1392.

2124/99 shledal, že úprava se bude vztahovat i na pracovní poměr, jehož existence je v době převodu sporná:

*„Na nově založenou společnost po jejím vzniku zápisem do obchodního rejstříku přechází práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů též k těm zaměstnancům, u nichž byl před vznikem nové společnosti rozváznán pracovní poměr, avšak platnost rozvázání pracovního poměru se stala předmětem sporu, který nebyl v době vzniku nové společnosti pravomocně rozhodnut.“<sup>187</sup>*

### **Rozsah přechodu práv a povinností**

Kromě vymezení, že přechod se týká práv a povinností z pracovněprávního vztahu a kolektivních smluv, ustanovení zákoníku práce rozsah přechodu dále nevynezuje. V oblasti kolektivních smluv český zákonodárce využil možnosti (byť ne v plném rozsahu) omezení doby účinnosti tak, že § 338 odst. 2 „*práva a povinnosti přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího roku.*“

Časové omezení účinnosti kolektivní smlouvy bylo zavedeno až koncepční novelou. Dle Hůrky to v praxi přinášelo řada problémů, jednalo se zejména o situace, kdy členové odborové organizace k přejímajícímu zaměstnavateli nepřešli, a zaměstnavatel neměl s kým jednat o nových podmínkách. Zaměstnavatel však současně ale nemohl kolektivní smlouvu vypovědět, což bylo problematické u kolektivních smluv na dobu neurčitou.<sup>188</sup> Zavedení časového omezení tento problém vyřešilo.

Odborná veřejnost se shoduje, že přechod se týká i práv z vnitřních předpisů, které stanoví jednostranně zaměstnavatel i dalších práva jako např. právo na odškodnění pracovního úrazu a náhrada škody.

Dle Hůrky má přejímající zaměstnavatel povinnost zaměstnanci zachovat různé výhody, které byly poskytovány předchozím zaměstnavatelem. V případě, že nový

---

<sup>187</sup> *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, s. 582.

<sup>188</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 51.

zaměstnavatel nemůže totožné výhody poskytnout, neboť byly možné pouze u původního zaměstnavatele, musí je nahradit nějakým jiným benefitem obdobné hodnoty.<sup>189</sup>

### **Rozdílné podmínky zaměstnanců**

Důsledkem povinnosti přejímajícího zaměstnavatele zachovat zaměstnancům jejich pracovní podmínky v praxi často dochází k tomu, že původní a převedení zaměstnanci po uskutečnění převodu mají různé pracovní podmínky. Vzhledem k tomu, že rozdílné postavení vzniklo v důsledku přechodu (objektivní skutečnosti), kterou zaměstnavatel nemůže ovlivnit a nikoli z jeho rozhodnutí, za takové nerovné zacházení nemůže být sankcionován. Nejvyšší soud<sup>190</sup> v souvislosti s dodržováním kolektivní smlouvy uznal, že dočasné rozdílné zacházení se zaměstnanci je nevyhnutelné.

### **Důsledek přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele**

Další opatření, jehož přijetí směrnice 2001/23/ES nepřikazuje, ale umožňuje, je ustanovení § 338 odst. 4, které stanoví, že práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele (převodce) vůči dotčeným zaměstnancům nezanikají, ale zůstávají nedotčeny. Otázkou zůstává, zda pohledávky vůči původnímu zaměstnavateli mohou být vymáhány vůči přejímajícímu zaměstnavateli. V rámci zásady eurokonformního výkladu to bude muset být možné. Čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23/ES, který členským státům umožňuje přijetí této úpravy, stanoví, že „převodce a nabyvatel ode dne převodu společně a nerozdílně odpovídají za závazky, které vznikly přede dnem převodu z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru.“ To s sebou zřejmě nese lepší postavení zaměstnance, který si může zvolit, zda bude splnění pohledávky požadovat po původním či novém zaměstnavateli.

### **Žaloba na zhoršení pracovních podmínek**

Ochranu zaměstnance, který přešel, ale jehož postavení se v důsledku přechodu zhoršilo, zakotvuje v zákoníku práce § 339a. V takové situaci se zaměstnanec může u soudu tzv. žalobou na podstatné zhoršení pracovních podmínek domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem za podmínky, že:

---

<sup>189</sup> *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, s. 579.

<sup>190</sup> Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2843/2006.



- došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek, zákon ho však nedefinuje, takže bude záležet na uvážení soudu;
- k podstatnému zhoršení pracovních podmínek došlo v souvislosti s převodem; a
- zaměstnanec dal výpověď do 2 měsíců ode dne převodu či rozváže pracovní poměr dohodou.

V případě, že soud žalobě zaměstnance vyhová, zaměstnanec má právo na odstupné dle §67 odst. 1 zákoníku práce. Otázkou je, jakými prostředky se zaměstnanec může bránit vůči změně pracovních podmínek v souvislosti s převodem, pokud tyto nastanou po více než 2 měsících od přechodu. Hůrka stanoví, že využití žaloby na zhoršení pracovních podmínek *per analogium* §339a odst. 2 zákoníku práce možné nebude.

### **3.3.2. Ochrana před propuštěním**

Druhý pilíř ochrany zaměstnanců v případě převodu zaměstnavatele představuje zákaz výpovědi ze strany převodce či nabyvatele v souvislosti s převodem. Směrnice 2001/23/ES v čl. 4 stanoví, že převod podniku nepředstavuje sám o sobě pro převodce či nabyvatele důvod k propuštění. Z tohoto pravidla mohou existovat až dvě výjimky. Jednak směrnice členským státům v čl. 4 odst. 1 umožňuje vymežit kategorii zaměstnanců, na kterou se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti týkající se ochrany před propuštěním. Druhou výjimkou je možnost propuštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.

Štefko upozorňuje na značný rozdíl oproti vnitrostátní právní úpravě a na to, že zákonodárce by měl zaměstnavatelům takovou možnost připustit. Potřeba změn v počtu a struktuře převzatých zaměstnanců spojená s převzetím hospodářské jednotky bude v praxi reálná. Právní úprava dle Štefka neposkytuje zaměstnavateli dostatečný prostor.<sup>191</sup> Autorka s názorem souhlasí a konstatuje, že taková skutečnost v praxi může vést k nežádoucímu obcházení zákoníku práce.

---

<sup>191</sup> ŠTEFKO, Martin. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahu? Právník. 2005, č. 5, s. 287.



### 3.3.3. Povinnost informovat a projednávat

Zákoník práce zakotvuje povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatel informovat a projednávat a představuje tak poslední pilíř ochrany zaměstnanců. Obecnou úpravu informační povinnosti a povinnosti projednávání zákoník práce zakotvuje v §276 až § 280.

Dle § 339 zákoníku musejí být odborová organizace a rada zaměstnanců informování o následujících taxativně vyjmenovaných skutečnostech:

- stanovené nebo navrhované datum převodu;
- důvody převodu;
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance; a
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.<sup>192</sup>

Současně však tyto oblasti musí být projednány za účelem dosažení shody. Obecná úprava v § 278 zákoníku práce stanoví, že informační a projednávací povinnost musí být splněny v dostatečném předstihu. Koncepční novela zakotvila lhůtu pro splnění povinnosti. Odborové organizace a rada zaměstnanců musí být informování v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli.<sup>193</sup> Povinnost projednávání je tedy širší, než jak ji vymezuje směrnice 2001/23/ES, neboť ta stanoví povinnosti projednání pouze ohledně opatření, jehož přijetí zaměstnavatel vůči zaměstnancům předpokládá.

Nesplnění povinnosti informovat a projednávat se zástupci zaměstnanců ve lhůtě představuje správní delikt dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (§ 10 a § 23). Sankce za porušení povinnosti, která může být uložena inspekcí práce, je pokuta do výše 200 000 Kč.

V případě, že odborová organizace u zaměstnavatele nepůsobí, musí být dotčení zaměstnanci informování o daných skutečnostech přímo. Za porušení povinnosti vůči dotčeným zaměstnancům právní řád nestanoví žádnou sankci.<sup>194</sup> Možnost zaměstnance ukončit pracovní poměr výpovědí v souvislosti s převodem dle § 51a zákoníku práce tím může být vyloučena. Dle autorky této práce lze na tomto místě konstatovat

<sup>192</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 339 odst. 1 písm. a-d.

<sup>193</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 339 odst. 1.

<sup>194</sup> *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, s. 490.

pochybení ze strany českého zákonodárce. Čl. 19 odst. 1 Smlouvy o evropské unii stanoví, že „členské státy stanoví prostředky nezbytné pro zajištění účinné právní ochrany v oblasti pokrývaných právem Unie“. Jestliže tedy směrnice stanoví určité pravidlo, členské státy musí jeho dodržování zajistit stanovením efektivní a účinné sankce, aniž by směrnice stanovila, o jakou sankci se má jednat.

Přejímající zaměstnavatel má dále informační povinnost o obsahu pracovního poměru podle § 37 zákoníku práce (údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru). Údaje musí být zaměstnanci poskytnuty do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru či od jejich změny (v případě informování o změnách těchto údajů).

## ZÁVĚR

Výklad úpravy ochrany práv zaměstnance při převodu zaměstnavatele byl předmětem řady řízení před SDEU. SDEU ve svých rozhodnutích interpretoval jednotlivé pojmy použité ve směrniciích a v některých případech znění směrnic podstatně překročil, čímž úpravu obsaženou ve směrniciích tím dotvářel.

Rozhodnutí SDEU nepředstavují formální pramen práva, ale Česká republika má povinnost vnitrostátní právo vykládat ve světle práva EU (zásada nepřímého účinku) a v případě rozporu vnitrostátní normy s normou práva EU, českou normu neaplikovat (zásada přednosti). Vzhledem k tomu, že SDEU je jediným orgánem, který je oprávněn právo EU vykládat, jeho rozhodnutí jsou tak pro Českou republiku závazná, byť nepřímo. Vzhledem k tomu, že interpretace SDEU často překračuje znění normy a rozhodnutí SDEU jsou nepřezkoumatelná (vyjma rozhodnutí Tribunálu), legalita takových interpretací SDEU je přinejmenším sporná.

Další problematický bod spatřuji v závěru SDEU, že kritérium zachování totožnosti u *non-asset based* podniků, jejichž činnost je založená na pracovní síle zaměstnanců, nikoli na hmotném či nehmotném majetku, bude spočívat na skutečnosti, zda nový zaměstnavatel převezme většinu zaměstnanců či nikoli. Převzetí zaměstnanců převáděné hospodářské jednotky je totiž současně i důsledkem aplikace směrnice a je prvkem ochrany pracovníků, o kterou směrnice 2001/2/ES usiluje. Jestliže je převzetí zaměstnanců ponecháno na volném uvážení zaměstnavatelů, mohou se nepřevzetím zaměstnanců zaměstnavatelé vyhnout uplatnění uvedené směrnice na úkor zachování práv převáděných pracovníků, které je zaručeno čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23.

Na základě porovnání úpravy ochrany zaměstnance při převodu zaměstnavatele v právu Evropské unie a v českém právním řádu lze konstatovat, že směrnice 2001/23 byla do českého právního řádu transponována řádně, kromě případu povinnosti informování vůči dotčeným zaměstnancům (v případě, že u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí).

Vzhledem k tomu, že za porušení povinnosti vůči dotčeným zaměstnancům právní řád nestanoví žádnou sankci<sup>195</sup>, lze na tomto místě konstatovat značný nedostatek české právní úpravy. Důsledkem nesplnění informační povinnosti vůči dotčeným zaměstnancům je omezení či dokonce vyloučení možnosti zaměstnance ukončit pracovní poměr výpovědí v souvislosti s převodem dle § 51a zákoníku práce. Možné řešení by mohlo spočívat ve stanovení povinnosti kompenzace ze strany zaměstnavatele pro zaměstnance, který nemůže dát výpověď dle § 51a kvůli nesplnění informační povinnosti.<sup>196</sup>

Pro českou právní úpravu je charakteristické, že stupeň ochrany práv zaměstnanců při převodu zaměstnavatele je vyšší než vyžaduje směrnice 2001/23/ES. Takový závěr lze konstatovat zejména ze široce vymezené věcné a osobní působnosti, která není omezená výjimkami, jejichž přijetí směrnice výslovně umožňuje.

Široká věcná působnost je důsledkem koncepce, která jako jeden z důvodů přechodu práv a povinností stanoví převodu úkolů nebo činnosti (nebo jejich částí) zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, a to za podmínky, že zaměstnavatel bude pokračovat v plnění dosavadní či obdobné činnosti.<sup>197</sup> Vzhledem k tomu, že česká právní úprava přechodu práva a povinností nepodmiňuje současným převzetím hmotného majetku hospodářské jednotky, lze konstatovat, že vychází z *labour law approach* pojetí totožnosti, které bylo SDEU uplatněno v kritizovaném rozhodnutí **Schmidt**<sup>198</sup>.

Takto vymezená věcná působnost je velmi široká a bude se vztahovat na většinu případů *outsourcingu*, *insourcingu* a změny dodavatele.

Nevýhod takového pojetí lze jmenovat hned několik, zejména se jedná o omezení smluvní volnosti. Lze si představit situaci, kdy osoba ukončí spolupráci s dodavatelem z důvodů špatných pracovních výkonů jeho zaměstnanců a následně uzavře smlouvu s jiným dodavatelem. Při striktní aplikaci ustanovení zákoníku práce však zaměstnanci, kteří byli důvodem ukončení spolupráce s dodavatelem, přejdou na dodavatele nového,

---

<sup>195</sup> *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, s. 490.

<sup>196</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 184. .

<sup>197</sup> HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 668.

<sup>198</sup> Rozsudek ze dne 14.4.1994, *Schmidt*, C-392/92, Recueil 1994, s. I-01311.

takže se při změně dodavatele služby na základě úpravy obsažené v zákoníku práce situace pro objednatele služby nezmění.

Stejně tak problematická se jeví skutečnost, že při změně dodavatele dojde k přechodu zaměstnanců, přestože původní a přejímající zaměstnavatel spolu nejsou v žádném smluvním vztahu a dokonce se často bude jednat o konkurenty. Přejímající zaměstnavatel tak může získat neoprávněnou výhodu v podobě znalostí zaměstnanců původního zaměstnavatele. Další důsledek absence smluvního či jiného vztahu mezi původním a přejímajícím zaměstnavatelem spočívá v nemožnosti předvídat, kterých zaměstnanců se bude přechod týkat, neboť osoba přejímající nezná organizační strukturu původního zaměstnavatele.<sup>199</sup> Taková situace by mela být snadno vyřešena, kdyby Česká republika využila možnosti, kterou nabízí čl. 3 směrnice 2001/23/ES a přijala „vhodná opatření, která by zajistila, že převodce oznámí nabyvateli všechny práva a povinnosti, které na něj budou převedeny, pokud tato práva a povinnosti jsou nebo by měly být převodci známy v okamžiku převodu.“ Nesplnění takové povinnosti ze strany převodce by samozřejmě nemělo vliv na práva převáděných zaměstnanců.

Větší rozsah ochrany lze spatřovat i ve skutečnosti, že k přechodu dojde i u „zaměstnanců, kteří pracují pro převáděnou část zaměstnavatele či se podílejí na převáděných úkolech pouze zčásti.“<sup>200</sup> Zaměstnanec, který má pracovní poměr s trvalým pracovištěm v jiné než převáděné části, ale v převáděné části vykonává část své práce, bude ve vztahu k této části pracovního poměru chráněn.<sup>201</sup>

Kromě toho česká právní úprava posiluje postavení zaměstnance možností nepřejít na přejímajícího zaměstnavatele díky institutu výpovědi v souvislosti s převodem dle § 51a zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že možnost je časově omezena pouze okamžikem přechodu, úprava pro přejímajícího zaměstnavatele představuje značnou nejistotu, neboť ten do poslední chvíle nemá jistotu ohledně počtu přecházejících zaměstnanců. Hledání náhrady za původního zaměstnance a případné následné zaškolení může být časově velmi náročný proces, který přejímajícímu zaměstnavateli znesnadňuje pokračování v činnosti a úkolech původního zaměstnavatele.

---

<sup>199</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 53.

<sup>200</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, xxv, s. 1392.

<sup>201</sup> Tamtéž, s. 1392.

V poslední řadě je nutné zmínit, že Česká republika nevyužila možnosti zakotvit výjimky, které směrnice 2001/23/ES nabízí. Jednak nebyla plně využita možnost omezit dobu platnosti kolektivních smluv. Směrnice umožňuje zkrácení doby platnosti na jeden rok, česká úprava tuto lhůtu stanoví „do konce následujícího kalendářního roku“<sup>202</sup>, což může představovat lhůtu téměř dvouletou. Dále Česká republika nezakotvila možnost, že zákaz propuštění v souvislosti s převodem se nevztahuje na určitou kategorii zaměstnanců.<sup>203</sup>

Česká republika při implementaci směrnice 2001/23/ES v zásadě řádně splnila požadavky a poskytuje dokonce vyšší stupeň ochrany, než je směrnicí vyžadováno. Taková úprava je však často nesystematická až chaotická a vytváří dojem, že taková šíře nebyla ze strany zákonodárce záměrná. Většinu problematických aspektů by však bylo možné relativně snadno odstranit. Vzhledem k tomu, že převody podniků jsou jevem velmi častým (během posledních dvaceti let se počet fúzí zdvojnásobil), tato oblast by si zasloužila podstatně větší pozornost.

---

<sup>202</sup> ZP, § 338 odst. 2.

<sup>203</sup> Směrnice 2001/23/ES, čl. 4 odst. 1 al. 2.

# SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

## Literatura

### a) Monografické publikace

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

BOBEK, Michal a Zdeněk KÜHN. *Judikatura a právní argumentace*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Auditorium, 2013, 494 s. ISBN 978-80-87284-35-3.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 343 s. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-023-9.

HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-87284-04-9.

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

*Občanský zákoník: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, 6 sv. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-369-2.

RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*.

1. vyd. Olomouc: ANAG, c2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5.

PICHRT, Jan. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, xiv, 217 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-316-5.

*Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2.

*Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2012, 1087 s. Komentátor. ISBN 978-80-87576-08-3.

#### **b) Periodické publikace**

DOBEŠ, Petr. Několik poznámek k převodu (části) podniku. *Právní rozhledy*. 15192007707-713, s. 707-713.

ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda 2010/3*. 1471020081108-1131, s. 19-28.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník*. 1471020081108-1131, s. 1108-1131.

GRULICH, Tomáš a Marek JÄGER. Přechod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. *Právní rádce 2009/2*. 172200942-46, s. 42-46.

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

PREUSS, Ondřej. Ke smlouvě o prodeji podniku či jeho části v čase rekonstrukce. *Bulletin advokacie*. 2013, č. 4. s. 19-21.

SCHORMOVÁ, Markéta. Variace na téma "převod zaměstnavatele". *Bulletin advokacie*.



2007, č. 3, s. 26-29.

SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. *Právní rádce*. 161200826-30, s. 26-30.

ŠTEFKO, Martin. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudního dvora. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica*. 200432005111-129, s. 111-129.

ŠTEFKO, Martin. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů?. *Právník*. 14432005286-294, s. 286-294

VACÍK, Tomáš a Karel PALEČEK. Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k přechodu činností nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce?. *Bulletin advokacie*. 2013, 1-2, s. 42-46.

### **c) Zahraniční literatura**

BARNARD, Catherine. *EU employment law*. Fourth Edition. liii, 739 pages. ISBN 9780199692910.

BLANPAIN, Roger. *European labour law*. 13th rev. ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2012. ISBN 9789041140227.

THÜSING, Gregor. *European labour law*. München: C.H. Beck, 2013, xiv, 216 s. ISBN 978-3-406-65047-5.

### **d) Diplomové práce**

SUCHÁNEK, David. *Fúze*, Praha 2003/2004, 122 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut ekonomických studií.

### **e) Přípravné dokumenty, zprávy a studie EU**

Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187/EEC relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings businesses or parts of businesses, Brusel, 2. června 1992.

Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme Official Journal of the European Communities.

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

## **Prameny**

### **a) Právní předpisy**

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/35/EC ze dne 5. dubna 2011 o fúzích akciových společností, Úř. věst. L 110, 29.4.2011, s. 1—11.

Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC 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 businesses, Úř. věst. L 201, 17. 7. 1998, s. 88.

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

Směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propuštění, Úř. věst. L 48, 22. 2. 1975, s. 29.

Směrnice Rady 80/987/EHS ze dne 20. 10. 1980 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, Úř. věst. L 283, 20. 10. 1980, s. 23.

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, 22.3.2001, s. 16—20.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

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

Zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

## **b) Judikatura**

### **Rozhodnutí Nejvyššího soudu**

Rozsudek NS ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.

Rozsudek NS ze dne 19.1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003.

Rozsudek NS ze dne 16. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 574/2003.

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

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

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

Rozsudek NS ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.

Rozsudek NS ze dne 24. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008.

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

Rozsudek NS ze dne 25. 5. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1323/2000.

Rozsudek NS ze dne 7. 9. 1999, sp. zn.33 Cdo 1199/98.

Rozsudek NS ze dne 17.5.2002, 21 Cdo 1667/2001.

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

Rozsudek NS ze dne 13. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2339/2002.

Rozsudek NS ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2265/2006.

### **Rozhodnutí SDEU**

Rozsudek ze dne 7.2.1985, *Abels*, C-135/83, Recueil 1985, s. 00469.

Rozsudek ze dne 5. 5. 1988, *Berg*, C- 144/87 a 145/87, Recueil 1988, s. 02559.

Rozsudek ze dne 18. 3. 1986, *Botzen*, C- 186/83, Recueil 1985, s. 00519.

Rozsudek ze dne 15. 6. 1988, C-24/85, *Bork International*, 101/86, Recueil 1988, s. 03057.

Rozsudek ze dne 10.1.2011, *CLECE*, C-463/09, Sbírka rozhodnutí 2011, s. I-00095.

Rozsudek ze dne 14. 9. 2000, *Collino*, 343/98, Recueil 2000, s. I-06659.

Rozsudek ze dne 10. 2. 1988, *Daddy's Dance Hall*, 324/86, Recueil 1988, s. 00739.

Rozsudek ze dne 11. 11. 2004, *Delahaye*, C – 425/02, Recueil 2004, s. I-10823.

Rozsudek ze dne 12.3.1998, *Dethier*, C-319/94, Recueil 1998, s. I-01061.

Rozsudek ze dne 12.11.1998, *Europièces*, C-399/96, Recueil 1998, s. I-06965.

Rozsudek ze dne 12.11. 1996, *Henke*, C-298/94, Recueil 1996, s. I-04989.

Rozsudek ze dne 10.12.1988, *Hidalgo and Others*, spojené případy C-173/96 a C-247/96, Recueil 1988, s. I-08237.

Rozsudek ze dne 27. 11. 2008, *Juuri*, C – 396/07, Sbírka rozhodnutí 2008, s. I-08883

Rozsudek ze dne 16. 12.1992, *Katsikas a Skreb*, spojené případy C-132/91, C-138/91, C-139/91, Recueil 1992, s. 06577.

Rozsudek ze dne 7.3.1996, *Mercx a Neuhuys*, spojené případy C- 171/94 a C-172/94, Recueil 1996, s. I-02745.

Rozsudek ze dne 17. 12. 1987, C-287/86, *Ny Mølle Kro*, Recueil 1988, s. 05465.

Rozsudek ze dne 25. 1. 2001, *Oy Liikenne*, C-172/99, Recueil 2001, s. I-00745.

Rozsudek ze dne 19.9.1995, *Rygaard*, C-48/94, Recueil 1995, s. I-02745.

Rozsudek ze dne 6. 19. 2011, *Scattolon*, 108/10, Sbírka rozhodnutí 2011, s. I-07491.

Rozsudek ze dne 14.4.1994, *Schmidt*, C-392/92, Recueil 1994, s. I-01311.

Rozsudek ze dne 18. 3. 1986, *Spijkers*, C-24/85, Recueil 1986, s. 01119.

Rozsudek ze dne 19. 5. 1992, *Stichting*, C 29/91, Recueil 1992, s. I-03189.

Rozsudek ze dne 11.5.1997, *Süzen*, C-13/95 Recueil 1997, s. I-01259.

Rozsudek ze dne 16. 10. 2008, *Vigano* 101/87, Sbíрка rozhodnutí s. I-07907.

Rozsudek ze dne 12.11. 1992, *Watson Rask*, C-209/91, Recueil 1992, s. 5772.

Rozsudek ze dne 7. 2. 1985, *Wendelboe*, 19/83, Recueil 1985, s. 00457.

## ABSTRACT

This thesis focuses on the rules governing the protection of workers in case of transfer of employer in the European Union law and in the Czech law. The aim of this thesis is to analyze the implementation of the Directive 2001/23/EC into the Czech legal order. The thesis consists of three chapters.

*The first chapter* briefly describes the origin and evolution of the European Union, EU institutions, competence of the Court of Justice of the European Union, sources of the European Union law and the principles governing the relationship between the EU law and national legal order. It also describes the main features of the employment relationship.

*The second chapter* focuses on the legal rules governing the protection of workers in case of transfer of the employer at the European Union level. The first subchapter explains the historical development of the legislation, Directive 77/187/EEC and its amendment (Directive 98/50/EC). The second subchapter defines the personal, territorial and temporal scope of the Directive 2001/23/EC. The third subchapter focuses on the interpretation of the criteria of the subject-matter of the Directive 2001/23/EC conducted by the Court of Justice of the European Union. The fourth subchapter describes the pillars of the protection of employees in case of transfer of the employer (transfer of rights and obligations arising from the employment relationship and the employment contract, prohibition of dismissal in connection with the transfer, information and consultation of employees concerned).

*The third chapter* deals with the protection of employees in the Czech law. Particular subchapters are devoted to: process of implementation of the Directive 2001/23/EC and to its subject-matter. It analyzes the means of implementation of the Directive 2001/23/EC by the Czech Republic.

*The conclusion* of this thesis includes an evaluation of the implementation of the Directive 2001/23/ES and suggests possible improvements.

## RESUMÉ

Tato diplomová práce se zaměřuje na úpravu ochrany zaměstnanců při převodu zaměstnavatele v právu Evropské unie a v českém právu. Cílem této práce je analýza implementace evropské úpravy, kterou představuje směrnice 2001/23/ES do právního řádu České republiky. Tato práce se skládá ze tří kapitol.

*První kapitola* stručně popisuje vznik a vývoj Evropské unie, její orgány, činnost Soudního dvora Evropské unie, prameny práva Evropské unie a zásady, které charakterizují vztah práva EU a vnitrostátních právních řádům členských států. Rovněž obsahuje základní charakteristiku pracovněprávního vztahu.

*Druhá kapitola* se zaměřuje na právní úpravu ochrany zaměstnanců při převodu zaměstnavatele v právu Evropské unie. První podkapitola pojednává o historickém vývoji právní úpravy, směrnicí 77/187/EHS a její novelizaci směrnicí 98/50/ES. Druhá podkapitola popisuje osobní, věcnou, místní a časovou působnost směrnice 2001/23/ES. Třetí podkapitola se detailněji zaměřuje na jednotlivá kritéria věcné působnosti s akcentem jejich interpretace v rozhodnutích Soudního dvora Evropské unie. Čtvrtá podkapitola vymezuje pilíře, na kterých je ochrana zaměstnanců vybudována. Jedná se o automatický přechodu práv a povinností z pracovního vztahu a pracovní smlouvy, zákaz propuštění v souvislosti s převodem a informační a projednávací povinnost zaměstnavatele vůči dotčeným zaměstnancům.

*Třetí kapitola* se zabývá právní úpravou ochrany zaměstnanců v českém právu. Jednotlivé podkapitoly se věnují: procesu implementace směrnice 2001/23/ES a věcné působnosti úpravy. Současně analyzuje provedení implementace směrnice 2001/23/ES Českou republikou.

*Závěr* této práce obsahuje zhodnocení implementace směrnice a navrhuje, jakým způsobem by nedostatky mohly být odstraněny.



## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Ochrana zaměstnance při převodu zaměstnavatele v právu Evropské unie

- Směrnice 2001/23/ES
- Přejed práv a povinností z pracovněprávních vztahů
- Převod podniku

## **KEY WORDS**

Protection of the employee in case of transfer of the employer in the European Union law

- Directive 2001/23/EC
- Transfer of rights and obligations arising from employment relationship
- Transfer of undertaking