

Abstrakt

Práce se zabývá problematikou přechodu práv a povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů, k němuž dochází mezi zaměstnavateli. Institut přechodu, který primárně cílí na ochranu zaměstnanců při některých organizačních změnách zaměstnavatele, je upraven zejména v § 338-342 zákoníku práce a taktéž na úrovni EU ve směrnici 2001/23/ES.

Cílem práce je kritické zhodnocení úpravy přechodu v evropském a v českém právu a identifikace případných problémů, které se na tuto úpravu vážou, a to i s ohledem na rozhodovací činnost Nejvyššího soudu a Soudního dvora. Zcela zásadní se přitom jeví otázka, za jakých okolností k přechodu dochází *de lege lata*, a kdy by k němu naopak mělo docházet *de lege ferenda*, aby byly řádně zohledněny zájmy dotčených zaměstnanců, ale i dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele.

Práce se člení do tří kapitol. První kapitola nastiňuje teoretické souvislosti tohoto institutu. Druhá kapitola se pak zabývá rozbořem evropské úpravy obsažené ve směrnici 2001/23/ES, kdy je kladen důraz na kritické zhodnocení věcné působnosti směrnice, a to zejména ve světle rozhodovací činnosti SDEU. Třetí kapitola tvoří samotné jádro práce. Prvně jsou vymezeny právní důvody přechodu dle zákoníku práce a zvláštních právních předpisů. Největší pozornost je přitom věnována obecné úpravě přechodu v zákoníku práce, která se oproti směrnicové úpravě jeví jako příliš široká, což působí řadu potenciálních problémů. Navazující podkapitoly pak představují základní pravidla přechodu a rozebírají jednotlivé účinky přechodu z pohledu zaměstnance, ale i dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele. Pro praxi mohou být obzvláště přínosné podkapitoly zabývající se možnostmi změny pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele a dále pak otázkou rozvázání pracovněprávního vztahu v souvislosti s přechodem. V závěru práce dochází k shrnutí celé problematiky a znovu jsou zmíněny nejpalčivější problémy české úpravy přechodu včetně možných návrhů jejich řešení *de lege ferenda*.