

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ



LUKÁŠ REICHMANN

**PŘEVOD PODNIKU/ZÁVODU V ČESKÉM A
EVROPSKÉM PRACOVNÍM PRÁVU**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

VEDOUCÍ PRÁCE: **doc. JUDr. JAN PICHRT, Ph.D.**

DUBEN 2014

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 15. 4. 2014,

.....
Lukáš Reichmann

PODĚKOVÁNÍ

Mé poděkování patří především panu doc. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za cenné připomínky a rady při jejím zpracovávání. Dále bych chtěl poděkovat své rodině za jejich podporu po celou dobu mého studia.

Obsah

Úvod	4
1. Obecný přehled právní úpravy k dané problematice a její vývoj	7
1.1 Právní vývoj v rámci evropského práva	7
1.2 Právní vývoj v rámci českého právního řádu	10
2. Převodu podniku/závodu a ochrana práv zaměstnanců při převodu v evropském právu	12
2.1 Základní charakteristika směrnice č. 2001/23/ES	12
2.2 Působnost směrnice č. 2001/23/ES	14
2.2.1 Územní působnost směrnice	14
2.2.2 Osobní působnost směrnice	15
2.2.3 Věcná působnost směrnice	16
2.3 Vybrané aspekty směrnice č. 2001/23/ES.....	16
2.3.1 Pojem „převodce“	17
2.3.2 Pojem „nabyvatel“	18
2.3.3 Pojem „zástupci zaměstnanců“	19
2.3.4 Pojem „zaměstnanec“	20
2.3.5 Pojmy „pracovní smlouva“ a „pracovní poměr“	22
2.3.6 „Smluvní převod“ v. „Legal transfer“	23
2.3.7 „Sloučení“ v. „Merger“	25
2.3.8 Pojem „hospodářská jednotka“ a zachování její identity	27
2.3.9 Služba jako předmět převodu	31
2.3.9.1 Činnosti založené na provozních prostředcích	31
2.3.9.2 Činnosti založené na lidském potenciálu	33
2.3.10 Den převodu	34
2.3.11 Převod v rámci insolvenčního řízení	36
2.4 Specifické právní důvody převodu ve smyslu směrnice č. 2001/23/ES.....	37
2.4.1 Převod na základě nájemní smlouvy	38
2.4.2 Převod na základě změny v poskytování dotací.....	40

2.4.3 Subdodavatelství.....	41
2.4.4 Outsourcing („Contracting out“)	42
2.4.5 Insourcing („Contracting in“).....	46
2.5 Částečné závěry k judikatuře Soudního dvora v této právní oblasti.....	47
2.6 Ochrana práv zaměstnanců při převodu podniku/závodu dle směrnice č. 2001/23/ES	49
2.6.1 Převod práv a povinností z pracovněprávního vztahu.....	49
2.6.2 Možnost smluvní úpravy pracovních podmínek převáděných zaměstnanců .	51
2.6.3 Zachování práv vyplývajících z kolektivních smluv	53
2.6.4 Nároky na starobní, invalidní a pozůstalostní důchod.....	56
2.6.5 Souhlas zaměstnance s převodem	57
2.6.6 Ochrana zaměstnanců před propouštěním dle směrnice č. 2001/23/ES.....	58
2.6.7 Ochrana funkcí zástupců zaměstnanců po uskutečnění převodu	62
2.6.8 Povinnost informační a konzultační	65
3. Převod závodu a zachování práv a povinností z pracovněprávního vztahu v českém právním řádu.....	67
3.1 Úvod do problematiky	67
3.2 Úprava obsažená v Zákoníku práce	68
3.2.1 Obecně k úpravě	68
3.2.2 Důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu dle Zákoníku práce	69
3.2.2.1 Převod činnosti, části činnosti, úkolu nebo části úkolu k jinému zaměstnavateli	70
3.2.2.2 Rozhodnutí nadřízeného orgánu.....	72
3.2.2.3 Zánik zaměstnavatele rozdělením a uplynutím doby nebo dosažením účelu.....	73
3.2.2.4 Smrt zaměstnavatele fyzické osoby.....	74
3.2.3 Přechod výkonu práv a povinností při reorganizaci organizačních složek státu	76
3.2.4 Právní důsledky spojené s převodem závodu (činnosti nebo úkolu).....	78
3.2.4.1 Zachování práv a povinností z pracovněprávních vztahů po převodu ...	78
3.2.4.2 Informační a konzultační povinnost.....	80

3.2.4.3 Nesouhlas zaměstnance s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	82
3.2.4.4 Žaloba na podstatné zhoršení pracovních podmínek	83
3.3 Přechod práv a povinností dle zvláštních právních předpisů.....	84
3.3.1 Občanský zákoník	85
3.3.1.1 Koupě závodu.....	87
3.3.1.2 Pacht závodu.....	88
3.3.1.3 Přeměna právnické osoby.....	89
3.3.2 Zákon o přeměnách	89
3.3.3 Insolvenční zákon.....	92
Závěr.....	94
Seznam použitých zkratk.....	96
Seznam použité literatury	97
Seznam použité judikatury.....	101
Abstract.....	104
Resumé.....	106

Úvod

Psát svoji diplomovou práci na téma převodu podniku/závodu v pracovním právu mne poprvé napadlo, když jsme se touto problematikou zabývali na kurzu pracovního práva vedeného Prof. Hendrickxem na univerzitě v nizozemském městě Tilburg, kde jsem absolvoval roční studijní pobyt v rámci programu LLP Erasmus. Šlo o jedno ze stěžejních témat v rámci tohoto semináře v daném semestru. Přišlo mi, že v zahraničí je této problematice věnován daleko větší prostor než v České republice, což je velká škoda, protože jde dle mého názoru o velice atraktivní a aktuální téma zejména v době, kdy se Evropa vzpamatovává z následků hospodářské krize. Právě atraktivita této problematiky a zájem o pracovní právo, který mě provází po celou dobu trvání mého studia na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze, byly hlavní důvody, proč jsem se rozhodl pro individuální téma nazvané „*Převod podniku/závodu v českém a evropském pracovním právu.*“

Když jsem rozhodoval, o čem budu psát, neměl jsem zas tak velký problém s představou o obsahu své diplomové práce. Věděl jsem, že základem bude směrnice Rady č. 2001/23/ES a její implementace do českého právního řádu. Daleko větší starosti jsem měl s určením samotného názvu této práce. V zahraniční literatuře se často pro název směrnice Rady č. 2001/23/ES používá označení „Transfer of Undertakings Directive“ (nebo také „Acquired Rights Directive“). Já chtěl však také zohlednit nedávnou rekodifikaci českého soukromého práva, která opouští pojem „podnik,“ který nahrazuje výrazem „závod.“ Jak se dočteme dále v této práci, nejde jen o pouhou terminologickou změnu, ale tyto pojmy se od sebe do určité míry odlišují i definičně. Kompilací těchto dvou úvah, tedy názvu směrnice Rady č. 2001/23/ES a zavedením institutu závodu do našeho vnitrostátního práva, jsem došel k závěru, že název diplomové práce, který jsem nakonec vybral, bude vzhledem k jejímu obsahu nejvýstižnější.

Přece jenom však cítím potřebu používání některých pojmů v této práci vysvětlit. Vzhledem k tomu, že terminologie evropského práva operuje s pojmy podnik a závod vedle sebe, protože, jak už jsem naznačil výše, pod nimi chápé rozdílné instituty, tak i já v části druhé této práce týkající se dané problematiky na úrovni evropského práva užívám obou těchto termínů. Naopak v části třetí zabývající se touto

tématikou v českém právním řádu operují pouze s pojmem závod. Dále s ohledem na skutečnost, že velkou část této materie tvoří judikatura soudního orgánu, který se dnes jmenuje Soudní dvůr Evropské unie (SDEU), ale do vstupu Lisabonské smlouvy v účinnost se nazýval Evropský soudní dvůr (ESD), jsem se chtěl pokusit elegantně vyrovnat s touto změnou názvu. Proto často v této práci používám souhrnného výrazu „*Soudní dvůr*“ označujícího tento orgán, příp. „*SDEU/ESD*“ jako synonymum, abych se vyhnul nadměrnému opakování slov. Pokud v textu uvádím zkratku ESD nebo SDEU samostatně, tak je to jen ve vztahu ke konkrétnímu judikátu a zkratka odráží aktuální název tohoto soudního orgánu v době vydání příslušného rozhodnutí. Dalším termínem, který prostupuje hojně textem této práce je výraz „*Směrnice*.“ Tento pojem je v podstatě používán jako definiční zkratka „*směrnice týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo jejich částí*.“ Jak uvidíme dále, touto problematikou se zabývaly tři směrnice, a to směrnici Rady č. 77/187/EHS, směrnici Rady č. 98/50/ES a směrnici Rady č. 2001/23/ES. K pojmům „převod“ a „přechod“ jen tolik, že v druhé části je používán hlavně pojem převod, a to i v souvislosti s právy a povinnostmi z pracovněprávních vztahů v souladu s terminologií směrnice č. 2001/23/ES (viz čl. 3 odst. 1 této směrnice). V třetí části této práce pak hovoříme o „převodu“ závodu, činnosti, úkolu či jejich částí a „přechodu“ práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Cílem této diplomové práce je poskytnout přehled o právní úpravě vztahující se na převod podniku či závodu z perspektivy pracovního práva, včetně identifikace situací, na které se předmětná právní úprava uplatní nebo popisu vlivu převodu na práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, která se k tomuto procesu vážou a dále též analýza nejdůležitějších soudních rozhodnutí, které legislativu v této právní oblasti ovlivnily, jak na evropské, tak na národní úrovni. Navíc je mou ambicí také poukázat i na případné aplikační a interpretační problémy dané úpravy, poskytnout k nim svůj názor a případně i doporučit svůj skromný návrh řešení. Těmto cílům odpovídá i systematika mé diplomové práce, která je rozdělena do 3 hlavních částí. V první její části se zabývám dosavadním vývoje úpravy v dané oblasti práva, jak na evropské, tak naší vnitrostátní úrovni. Další sekce se zabývá problematikou převodu podniku/závodu z pohledu evropského pracovního práva, tedy zejména směrnicí Rady č. 2001/23/ES a na ní navazující judikaturou. Třetí takovou hlavní oblastí této práce je pak popis situací

převodu závodu samotného a přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu v českém právním řádu. Tato část se zabývá zejména situacemi spojenými s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a jejími následky, které upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zvláštní právní předpisy.

Právní úprava v této práci je studována ke dni 15. dubna 2014.

1. Obecný přehled právní úpravy k dané problematice a její vývoj

1.1 Právní vývoj v rámci evropského práva

Dříve než přikročím k analýze tohoto tématu samotnému, je myslím nezbytné zmínit se alespoň stručně o vývoji, kterým tato oblast práva prošla. Jak jsem již zmínil v úvodu, jádrem úpravy zachování práv zaměstnanců při převodu podniku jsou především směrnice vydané na úrovni práva Evropské unie, a proto bych rád krátce přiblížil důvody, které vedly k přijetí těchto právních předpisů a následný osud směrnic samotných.

V 60. a 70. letech 20. století došlo mezi šesti zakládajícími státy Evropského hospodářského společenství (dále jen „EHS“) k zintenzivnění ekonomické spolupráce i hospodářské soutěže. Jen v období od roku 1966 do roku 1970 se zdvojnásobil počet fúzí v rámci EHS oproti období let 1962 až 1966. Tento nárůst fúzí pokračoval i v následujících letech stále velmi dynamickým tempem.¹

Na počátku 70. let 20. století proto rostlo znepokojení nad tím, že společnému trhu EHS chybí jakási „sociální tvář.“² Konkrétní obavy pak byly spatřovány v tom, že v důsledku odstranění překážek trhu, které vedly k nárůstu hospodářské soutěže, bude nevyhnutelně docházet k restrukturalizacím obchodních společností, což v mnoha případech povede k ujmě zaměstnanců. Za příklad byly dávány situace, kdy při převodu podniku nebude chtít nový zaměstnavatel nadále zaměstnávat zaměstnance, kteří doposud v podniku pracovali, popř. změni jejich pracovní podmínky, nebo kdy zaměstnavatel bude snižovat stav svých zaměstnanců, což povede k jejich hromadnému

¹ BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint, 2007, kapitola I, Úvod, s.11-12 ISBN 978-80-89085-81-1.

² V následujícím textu pojednávajícím o politicko-ekonomickém pozadí, které předcházelo přijetí směrnice č. 77/187/EHS vycházím z: BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, p. 619 Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

propouštění, případně i situace, kdy zaměstnavatel nebude schopen dostát svým mzdovým závazkům vůči zaměstnancům v důsledku své platební neschopnosti.

Výsledkem těchto obav potom bylo přijetí tří směrnic jako součást Sociálního akčního programu (1974), jež měly čelit hospodářským změnám probíhajícím v tomto období. Těmito směrnici byly směrnice Rady č. 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, směrnice Rady č. 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o sblížení právních předpisů členských států o zachování nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a také směrnice Rady č. 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodů (dále jen „směrnice č. 77/187/EHS“).

Již v preambuli směrnice č. 77/187/EHS je jasně uvedeno, že jejím účelem je poskytnout ochranu zaměstnancům v případě změny zaměstnavatele, zejména za účelem zabezpečení jejich práv, jako reakci na výše zmíněné ekonomické trendy 60. a 70. let 20. století.³ Hlavním cílem tedy bylo zajistit, aby zaměstnanci požívali stejných pracovních podmínek v rámci svého pracovněprávního vztahu bez ohledu na fakt, že v důsledku převodu podniku či restrukturalizace došlo ke změně jejich zaměstnavatele.⁴ Za zavedením metody minimální úrovně ochrany zaměstnanců v rámci EHS pro situace, na něž se vztahuje působnost této směrnice, stála však i obava členských států, že rozdíly mezi jednotlivými národními úpravami této právní oblasti by mohly mít negativní vliv na fungování společného trhu, což by samozřejmě brzdilo ekonomickou integraci jako jeden ze základních cílů tohoto společenství. Směrnice č. 77/187/EHS proto tedy sleduje jak ekonomické tak sociální cíle, což byl i jeden z charakteristických znaků Sociálního akčního programu z roku 1974. Stopy pnutí mezi touto sociální a ekonomickou stránkou Směrnice jsou pak často znatelné i v judikatuře Evropského soudního dvora (dnes Soudní dvůr Evropské Unie, dále „Soudní dvůr,“ „ESD“ nebo „SDEU“) týkající se této problematiky.

³ Evropská Unie. Směrnice Rady ze dne 14. 2. 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodů, In Úřední věstník EU. č. L 61, 5. 3. 1977, s. 26.

⁴ V následujícím textu pojednávajícím o základní charakteristice směrnice č. 77/187/EHS vycházím z O'LEARY, Siofra. *Employment law in the European Court of Justice*. Oxford [u.a.]: Hart., Chapter 6, Employment protection: Struggling with Acquired Rights, p.242-243, ISBN 18-411-3233-0.

V letech následujících po přijetí směrnice byl Soudní dvůr doslova zavalen předběžnými otázkami národních soudů týkajícími se výkladu jednotlivých pojmů a aplikace směrnice č. 77/187/EHS. Poměrně často byl například Soudní dvůr dotázán na interpretaci pojmů „právní převod“ (legal transfer), „převod podniku, závodu nebo části závodu,“ či na řešení otázek týkající se tzv. outsourcing, atp.⁵ Aplikačním a výkladovým problémům směrnice a judikatuře s tím spojené se budu blíže věnovat v následujících kapitolách.

Evropská komise předložila Radě dne 8. Září 1994 návrh na revizi směrnice č. 77/187/EHS.⁶ Tento návrh byl posléze Komisí přepracován a v pozměněném znění opět předložen Radě dne 24. února 1997. Na základě tohoto přepracovaného návrhu pak Rada dne 29. června 1998 schválila směrnici č. 98/50/ES, kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajícími se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů (dále jen „směrnice č. 98/50/ES“). Tato směrnice byla přijata za účelem doplnění směrnice č. 77/187/EHS založené na zohlednění dosavadní bohaté judikatury Soudního dvora týkající se této problematiky a mnohaleté praxe s aplikací směrnice č. 77/187/EHS. Tato novelizace však také měla vzít v potaz vliv vnitřního trhu, legislativních tendencí členských států ve vztahu k záchraně podniků v hospodářských potížích a vymezit některé další pojmy.⁷ Směrnice č. 98/50/ES tak například zohledňuje nadnárodní aspekty aplikace směrnice v případě nadnárodních podniků a jejich restrukturalizací, rozšířila pojem převodu podniku a jejich částí i o nájem podniku a také zakotvuje nový právní pojem „hospodářská jednotka“ namísto všeobecně očekávaného vymezení pojmu „podnik,“ resp. „část podniku.“ Těmto termínům a nejen jim se pak blíže věnuji v následujících kapitolách.

Dne 12. března 2001 byla pak přijata směrnice Rady č. 2001/23/ES o sblížování právních předpisů členských států týkajícími se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (dále „směrnice č.

⁵ O'LEARY, Siofra. *Employment law in the European Court of Justice*. Oxford [u.a.]: Hart., Chapter 6, Employment protection: Struggling with Acquired Rights, p.244-245, ISBN 18-411-3233-0.

⁶ V následujícím textu o vývoji přijetí směrnice č. 98/50/ES vycházím z BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint, 2007, kapitola III, K dotěrajšiemu vývoju, str. 26-28. ISBN 978-80-89085-81-1.

⁷ 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.

2001/23/ES“), která představuje kodifikaci směrnice č. 77/187/EHS změněnou a doplněnou směrnicí č. 98/50/ES.

Na každou z uvedených směrnic týkající se zachování práv zaměstnanců při převodu podniku, závodu nebo části podniku či závodu navazovala rozhodovací činnost Soudního dvora. Novější judikaturou zůstala část starší judikatury vždy obsoletní, protože jí nahradil kupříkladu text novely směrnice. I přesto však mají některá z těch starších rozhodnutí Soudního dvora v této oblasti mimořádný význam, protože se staly součástí doktríny v rozhodovací činnosti tohoto soudního orgánu.

1.2 Právní vývoj v rámci českého právního řádu

Vzhledem k tomu, že česká právní úprava v této právní oblasti není moc obsáhlá, zmíním na tomto místě pouze nejdůležitější body, kterým se poté budu podrobněji věnovat v části třetí této práce.

Předně nutno dodat, že samozřejmě na základě závazků pro Českou republiku plynoucích z členství v Evropské unii došlo k implementaci směrnice č. 2001/23/ES týkajících zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů do českého právního řádu. Těžištěm úpravy této materie je potom zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „Zákoník práce“ nebo „ZP“), konkrétně tedy hlava XV. části třinácté tohoto zákona obsahující v ust. § 338 až § 345 úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.⁸ Dále pak je tato materie obsažena v jednotlivých zvláštních zákonech, kdy jako příklad lze uvést ust. § 244 odst 1 zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev⁹ (dále jen „zákon o přeměnách“ nebo „ZPřem“) či ust. § 2175

⁸ Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In Sbirka zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3146-3232.

⁹ Toto ustanovení se týká rozdělení obchodní společnosti či družstva rozštěpením, kdy jmění zanikající společnosti nebo družstva při rozštěpení včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů přechází na jednu nebo více nástupnických společností nebo družstev. In Česko. Zákon č. 125 ze dne 19. března 2008 o přeměnách obchodních společností a družstev. In Sbirka zákonů České republiky. 2008, částka 40 s. 1570-1629.

odst. 2 zákona 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „nový občanský zákoník“ nebo „NOZ“).¹⁰

¹⁰ „Koupě závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele.“ In Česko. Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012, občanský zákoník. In Sběrka zákonů České republiky. 2012, částka 33 s. 1026-1365.

2. Převodu podniku/závodu a ochrana práv zaměstnanců při převodu v evropském právu

2.1 Základní charakteristika směrnice č. 2001/23/ES

Jak již bylo uvedeno výše, směrnice Rady č. 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států EU týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů byla přijata dne 12. března 2001 na základě článku 94 Smlouvy o založení Evropské společnosti (dnešní článek 115 Smlouvy o fungování Evropské unie).¹¹

Ve své preambuli tato směrnice odkazuje na směrnici č. 77/187/EHS a nutnost její kodifikace v zájmu přehlednosti a racionality vzhledem ke změnám, které vývoj v této oblasti provázely už od přijetí směrnice č. 77/187/EHS v druhé polovině sedmdesátých let 20. století. Proto bylo důležité vyjasnit význam převodu a souvisejících pojmů ve světle judikatury Soudního dvora hlavně za účelem zachování právní jistoty, což však nemění oblast působnosti směrnice 77/187/EHS tak, jak byla Soudním dvorem vyložena.¹² Jak uvádí Z. Gregorová, směrnice č. 2001/23/ES nezavádí nové instituty a nová řešení, ale upřesňuje pojmy tak, jak k nim dospěla rozhodovací a aplikační praxe během dlouhého období účinnosti dřívější právní úpravy.¹³

Tato směrnice, stejně tak jako předchozí směrnice v této oblasti, stojí na třech pilířích ochrany zaměstnance.¹⁴ Zaprvé tedy upravuje převod práv a povinností

¹¹ Článek 115 Smlouvy o fungování Evropské unie: „Aniž je dotčen článek 114, Rada zvláštním legislativním postupem a po konzultaci s Evropským parlamentem a Hospodářským a sociálním výborem jednomyslně přijímá směrnice o sblížení právních a správních předpisů členských států, které mají přímý vliv na vytváření nebo fungování vnitřního trhu.“

¹² Evropská Unie. Směrnice Rady ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, In Úřední věstník EU. č. L 82, 22. 3. 2001, s. 16-20.

¹³ 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.

¹⁴ V následujícím textu o základních tezích směrnice č.2001/23/ES vycházím z: BARANCOVÁ, Helena. *Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 1. Část, kapitola 3, str. 23-24. ISBN 978-807-3802-400. K tomuto podobně také: BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, p. 621-622 Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

vyplývající z pracovněprávního vztahu, který existoval ke dni převodu, ex lege z převodce na nabyvatele (automatický převod). Současně pak dále směrnice č. 2001/23/ES stanoví, že samotný převod hospodářské jednotky nepředstavuje důvod propuštění zaměstnance ze strany převodce či nabyvatele, i když je nutno dodat, že zaměstnavateli se přiznává právo propustit zaměstnance z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. Třetí takovou hlavní oblastí úpravy tohoto právního předpisu je pak právo zaměstnanců na informace a konzultace týkající se převodu, s čímž je na druhou stranu spojena informační a konzultační povinnost převodce či nabyvatele vůči zástupcům zaměstnanců. Hlavním účelem směrnice č. 2001/23/ES je tedy stanovení opatření na ochranu zaměstnanců, jejichž sociálně-právní situace by se neměla v důsledku změny zaměstnavatele zhoršit, a jejichž pracovní podmínky by i po převodu měly zůstat stejné, tak jak bylo dohodnuto s převádějícím zaměstnavatelem. Tento hlavní cíl směrnice č. 2001/23/ES je zakotven i v její preambuli v bodě 3.

Tato směrnice stojí na principu částečné harmonizace, takže vždy je v konkrétním případě nutné zkoumat, jaký rozsah ochrany práv při převodu uděluje zaměstnancům příslušné národní právo. Ustanovení směrnice jsou kogentní a zaměstnanec se nemůže vzdát práv v nich uvedených, ani když je vzdání se těchto práv nahrazeno ujednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které poskytuje zaměstnanci takové výhody, že se z celkového pohledu jeho postavení nezhorší. Toto pravidlo však nezabraňuje uzavření dohody s novým zaměstnavatelem, na základě které by došlo k úpravě práv a povinností z pracovně právního vztahu mezi ním a zaměstnancem, pokud je ujednání takovéto dohody povoleno příslušným národním právem, a pokud důvodem uzavření této dohody o úpravě práv a povinností není přímo převod (viz případ Soudního dvora C-324/86 „Daddy’s Dance Hall“).¹⁵

K judikatuře ESD/SDEU v této oblasti, která je častým zdrojem informací této práce, je nutné poznamenat, že Soudní dvůr v některých případech (jak uvidíme níže např. ve věci „Spijkers“) stanovuje pouze obecná kritéria aplikace Směrnice. Samotné posouzení, zda konkrétní případ spadá do působnosti Směrnice, pak svěřuje k rozhodnutí národním soudům. Jinými slovy, Soudní dvůr tak vede národní soudy ke správné interpretaci Směrnice, faktické posouzení konkrétních případů však přenechává

¹⁵ WATSON, Philippa. *EU social and employment law: policy and practice in an enlarged Europe*. New York: Oxford University Press, 2009, xl, p. 170-174 ISBN 19-045-0153-2.

soudům v jednotlivých členských státech EU. Takový postup je v souladu článkem 267 SFEU (dřívější článek 234 Smlouvy o založení ES). V rámci této činnosti pak Soudní dvůr, jak uvádí M. Štefko, ve svých rozhodnutích nejen vykládá jednotlivé pojmy použité ve směrnici, ale v některých případech doslovné znění směrnic podstatně překračuje a úpravu obsaženou ve směrnici tak vlastně dotváří, což jí dodává jakési kvazi-precedenční účinky.¹⁶ Z těchto důvodů je význam judikatury ESD/SDEU pro tuto oblast práva enormní.

2.2 Působnost směrnice č. 2001/23/ES

2.2.1 Územní působnost směrnice

Územní působnost směrnice č. 2001/23/ES je upravena v jejím článku 1 odst. 2, který stanoví, že se tato směrnice použije, pokud podnik, závod nebo část podniku nebo závodu, které mají být převedeny, spadají do oblasti územní působnosti Smlouvy o fungování Evropské unie.¹⁷ Územní působnost tak pokrývá členské státy Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru, tedy i Lichtenštejnsko, Norsko a Island.¹⁸ Při aplikačních problémech týkajících se teritoriální působnosti této směrnice se vychází z principu sídla podniku, části podniku, závodu nebo části závodu, kdy se dle názoru Evropské komise bude za sídlo považovat sídlo zaměstnavatele pro účely volného pohybu služeb.¹⁹

Směrnice č. 2001/23/ES neobsahuje žádné ustanovení obsahující kolizní normy, které by se uplatnily v případě potřeby určení, kterým národním právním řádem se konkrétní právní vztah bude řídit. Ačkoliv je v určitých případech možná aplikace Římské úmluvy o právu rozhodném pro smluvním závazkové vztahy (lze aplikovat

¹⁶ ŠTEFKO, Martin. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudního dvora*. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. 200432005111-129, s. 111-129.

¹⁷ Evropská Unie. Směrnice Rady ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, In Úřední věstník EU. č. L 82, 22. 3. 2001, s. 16-20.

¹⁸ K aplikaci této směrnice na státy Evropského hospodářského prostoru dochází na základě čl. 68 Dohody o Evropském hospodářském prostoru: „V oblasti pracovního práva zavedou smluvní strany opatření nezbytná pro zajištění řádného fungování této dohody. Tato opatření jsou uvedena v příloze XVIII.“

¹⁹ Zpráva Evropské komise k aplikaci směrnice č. 2001/23/ES In BARANCOVÁ, Helena. *Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 1. Část, kapitola 3, str. 24. ISBN 978-807-3802-400.

např. na spory vznikajících z individuálních pracovně právních vztahů v případech přeshraničního převodu), na jiné situace však působnost této úmluvy nedopadá (typicky aspekty kolektivního pracovního práva týkající se směrnice č. 2001/23/ES).²⁰

2.2.2 Osobní působnost směrnice

Osobní působnost směrnice č. 2001/23/ES upravuje především její čl. 1 odst. 1 písm. c), který stanoví, že se „*tato směrnice vztahuje na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle.*“²¹ V praxi se tak směrnice bude vztahovat i na případy privatizací, jinými slovy převody podniku ve vlastnictví státu do soukromého vlastnictví (viz rozhodnutí Soudního dvora ve věci C-343/98, „Collino“) i na případy zestátnění, tedy naopak, kdy dojde k převodu podniku v soukromém vlastnictví do vlastnictví státu (viz rozhodnutí Soudního dvora ve věci C-175/99, „Mayeur“).

Do působnosti směrnice však nebudou dle čl. 1 odst. 1 písm. c) spadat správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy. Limity výkladu tohoto ustanovení se Soudní dvůr zabýval ve věci „Henke,“ kde judikoval, že se Směrnice nevztahuje na případy, kdy reorganizace orgánů veřejné správy se týká primárně výkonu veřejnoprávních úkolů náležejících do výsostné působnosti státu.²² Helena Barancová k tomuto rozhodnutí dodává, že je třeba si u tohoto rozhodnutí povšimnout, že Soudní dvůr nechtěl tímto rozsudkem vyjmout z působnosti Směrnice všechny orgány veřejné správy, ale pouze situace, kdy v rámci reorganizace těchto orgánů dochází k převodu činností spojených s výkonem výsostných pravomocí státu.²³ Pro úplnost je též nutné dodat, že dle čl. 1 odst. 3 se směrnice č. 2001/23/ES nevztahuje na námořní lodě.

Dle rozhodnutí Soudního dvora ve věci C-234/98 „Allen“ se bude Směrnice vztahovat za určitých podmínek i na situace převodu mezi samostatnými dceřinými společnostmi patřícími do jednoho koncernu a to i v případě, pokud mají stejného

²⁰ Evropská unie. Zpráva Evropské komise k aplikaci směrnice č. 2001/23/ES ze dne 18. 6. 2007, str. 5

²¹ Evropská Unie. Směrnice Rady ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, In Úřední věstník EU. č. L 82, 22. 3. 2001, s. 16-20.

²² Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. 10. 1996, věc C- 298/94, „Henke“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

²³ BARANCOVÁ, Helena. *Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 1. Část, kapitola 3, str. 25. ISBN 978-807-3802-400.

majitele, management, vykonávají svoji činnost ve stejných prostorách a i ve stejném oboru činnosti. Podmínkou však je, aby tyto dceřiné společnosti byly rozdílné právnické osoby a bylo tak učiněno zadost požadavku na změnu zaměstnavatele při tomto převodu.²⁴

2.2.3 Věcná působnost směrnice

Otázka věcné působnosti směrnice č. 2001/23/ES se v podstatě stala středobodem rozhodovací činnosti Soudního dvora v této právní oblasti. Jde, aspoň dle mého názoru, o téma, které je odbornou veřejností nejvíce diskutováno v souvislosti s touto směrnicí, což je dáno problematičností výkladu některých pojmů, které její věcnou působnost vymezují. Dle čl. 1 odst. 1 písm. a) se *„tato směrnice vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení.“* Následující ustanovení čl. 1 odst. 1 písm. b) pak stanoví, že *„s výhradou písmene a) a následujících ustanovení tohoto článku se převodem podle této směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.“*²⁵ Právě vymezení převodu podniku jako takového, potažmo výklad pojmů jako hospodářská jednotka či zachování identity hospodářské jednotky se mnohokrát staly předmět poměrně rozsáhlé judikatury Soudního dvora v tomto právním odvětví. Tato problematika je jedním ze základních bodů této práce, kterou blíže přiblížím v jedné z jejich následujících částí.

2.3 Vybrané aspekty směrnice č. 2001/23/ES

V následující kapitole bych rád rozebral jednotlivé instituty této právní oblasti, které dle mého názoru zaslouží největší pozornost, ať už z důvodu, že jsou s jejich

²⁴ BLANPAIN, R. *European labour law*. 10th rev. ed. Frederick, Md., 2006. ISBN 90-411-2454-3. Str. 655-656.

²⁵ Evropská Unie. Směrnice Rady ze dne 12. 3. 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, In Úřední věstník EU. č. L 82, 22. 3. 2001, s. 16-20.

aplikací či interpretací spojeny značné problémy a kontroverze nebo proto, že jim je jednoduše věnován významný prostor v judikatuře Soudního dvora.

2.3.1 Pojem „převodce“

Převodcem se dle čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice č. 2001/23/ES rozumí jakákoli 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.

Dle rozhodnutí Soudního dvora ve věci „Jouini“ může být převodcem i „podnik pro dočasnou práci“ v případě převodu (části) jeho administrativních zaměstnanců a (části) jeho dočasně přidělených zaměstnanců do jiného podniku pro dočasnou práci, aby tam tito zaměstnanci vykonávali stejné činnosti pro stejné zákazníky. Zde se jedná v podstatě o zahraniční obdobu agentury práce, avšak vzhledem k rozdílné právní kultuře agenturního zaměstnávání v evropských zemích je nutno s pojmem agentura práce v souvislosti tohoto případu nakládat opatrně.²⁶

Velice zajímavě se o pojmu převodce vyjádřil v jednom ze svých nedávných rozhodnutí Soudní dvůr. Ve věci C-242/09 „Albron“²⁷ totiž tvrdí, že „v případě převodu podniku náležejícího ke skupině na podnik mimo tuto skupinu lze za „převodce“ ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice považovat i podnik skupiny, k němuž jsou zaměstnanci trvale přiděleni, aniž s ním však uzavřeli pracovní smlouvu, ačkoli součástí této skupiny je podnik, se kterým dotyční zaměstnanci takovou pracovní smlouvu uzavřeli.“ Tento případ se týkal Heineken international, což je nizozemská skupina sdružující výrobce piva. V této skupině pracují všichni zaměstnanci pro společnost Heineken Nederlands Beheer BV (dále jen „HNB“), která tak funguje jako ústřední zaměstnavatel a přiděluje zaměstnance k jednotlivým provozním společnostem skupiny Heineken v Nizozemsku. Nutno zdůraznit, že v této věci tedy nejde o případ agenturního zaměstnávání. Pan Roest byl po 20 let takto společností HNB přidělen ke společnosti Heineken Nederland BV vykonávající cateringovou činnost. Cateringové činnosti vykonávané společností Heineken Nederland byly však na základě dohody převedeny dne 1. března 2005 na společnost Albron. Pan Roest a další

²⁶ Anglické vyhotovení tohoto rozhodnutí používá pojem „a temporary employment business,“ české vyhotovení pak v podstatě doslovný překlad, tedy „podnik pro dočasnou práci.“ In Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 13. 9. 2007, věc C- 458/05, „Jouini“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

²⁷ V následujícím textu o věci „Albron“ vycházím z Rozsudku Soudního dvora EU ze dne 21. 10. 2010, věc C-242/09, „Albron“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

podali proti společnosti Albron žalobu, již se domáhali rozhodnutí, že převod cateringových činností mezi společnostmi Heineken Nederland a společností Albron, k němuž došlo dne 1. března 2005, je převodem podniku ve smyslu směrnice 2001/23, a že zaměstnanci společnosti HNB, kteří byli přiděleni ke společnosti Heineken Nederland, byli od tohoto data zaměstnáni ex lege u společnosti Albron za stejných podmínek a výhod jako u předchozího zaměstnavatele.

Soudní dvůr ve svém rozhodnutí tedy skutečně potvrdil, že se jednalo v tomto případě o převod ve smyslu Směrnice, což mimo jiné odůvodnil i tím, že dle čl. 3 odst. 1 Směrnice jsou práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, v důsledku převodu převedeny na nabyvatele. Z tohoto dovodil, že *„požadavek podle čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23, aby ke dni převodu existovala pracovní smlouva nebo alternativně – a tedy rovnocenně – pracovní poměr, vede k závěru, že smluvní vztah s převodcem není v mysli zákonodárce Unie za všech okolností vyžadován k tomu, aby zaměstnanci mohli požívat ochrany přiznané směrnicí 2001/23. Ze směrnice 2001/23 naproti tomu nevyplývá, že vztah mezi pracovní smlouvou a pracovním poměrem je vztahem subsidiarity, a že by tudíž mělo být třeba, je-li více zaměstnavatelů, systematicky upřednostňovat smluvního zaměstnavatele. V takovém kontextu, jako je kontext ve věci v původním řízení, tak směrnice 2001/23 nebrání tomu, aby mimosmluvní zaměstnavatel, ke kterému jsou zaměstnanci trvale přiděleni, mohl být rovněž považován za převodce ve smyslu směrnice 2001/23.“*²⁸

2.3.2 Pojem „nabyvatel“

Článek 2 odst. 1 písm. b) směrnice č. 2001/23/ES definuje nabyvatele podniku jako jakoukoli 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. Dle výše uvedeného rozhodnutí Soudního dvora ve věci „Jouini“ může nabyvatelem být i „podnik pro dočasnou práci.“²⁹ Jedním z rozhodujících znaků pro určení, zda se na konkrétní případ použije působnost předmětné směrnice, je skutečnost,

²⁸ Tamtéž, body 24, 25 a 26.

²⁹ In Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 13. 9. 2007, věc C- 458/05, „Jouini“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

že dochází ke změně fyzické či právnické osoby, která je odpovědná za vedení podnikatelské činnosti, a která na základě této skutečnosti převezme povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům podniku. Není přitom rozhodující, zda je převáděno i vlastnictví k podniku (za převod dle směrnice se tudíž bude považovat i nájem podniku, o čemž je řeč v kapitole 2.4.1).³⁰

2.3.3 Pojem „zástupci zaměstnanců“

Vymezení zástupců zaměstnanců se ponechává dle čl 2 odst. 1 psím. c) směrnice č. 2001/23/ES na právních předpisech nebo zvyklostech členských států. Směrnice zmiňuje zástupce zaměstnanců v první řadě v souvislosti s právy na informace a konzultace týkající se převodu. Pokud tedy uděláme malou odbočku do českého právního řádu, zjistíme, že v ust. § 339 odst. 1 Zákoníku práce se stanoví, že nejpozději do 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli mají dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinnost informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi, za účelem dosažení shody, stanovené nebo navrhované datum převodu, důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance a přípravná opatření ve vztahu k zaměstnancům. Odstavec 2 stejného ustanovení pak upravuje situaci, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců. V tomto případě má pak dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinnost předem informovat (nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli) přímo ty zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech uvedených v odstavci 1.³¹ Blíže o této problematice bude pojednáno v kapitole 3.2.4.2.

Tato úprava vymezená Zákoníkem práce je i v souladu s dlouhodobou praxí v kontinentální Evropě, která preferuje tzv. „dual channel approach,“ tedy stanovení povinnosti informací a konzultací vůči odborovým organizacím a vůči radám

³⁰ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. 12. 1987, věc C-287/86, „Ny Molle Kro“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

³¹ Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3232.

zaměstnanců.³² Příklon k této koncepci potvrdil i Soudní dvůr ve věci C-382/92 „Evropská komise v. Spojené království Velké Británie a Severního Irska,“ kdy Velká Británie implementovala ustanovení směrnice týkající se informací a konzultací se zástupci zaměstnanců tím způsobem, že dosavadní a přejímající zaměstnavatel měli tuto informační a konzultační povinnost pouze vůči odborovým organizacím, které navíc zaměstnavatel uzná. Velká Británie neimplementovala správně směrnici č. 2001/23/ES, protože dle její národní úpravy nebyla poskytnuta ochrana zaměstnancům v případě, že by zaměstnavatel odborovou organizaci neuznal. Soudní dvůr také judikoval, že článkem 2 odst. 1 písm. c) Směrnice byl na členské státy převeden závazek, aby na základě svých národních předpisů a praxí zajistily, jakým způsobem dojde ke splnění informační a konzultační povinnosti vůči zaměstnancům v souladu s cíly této směrnice. Ve výše uvedené věci však národní úprava Velké Británie nebyla v souladu s cíli a účelem směrnice č. 2001/23/ES, když dle jejího pojetí a praxe byli zástupci zaměstnanců pouze jen uznané odborové organizace. Implementace Směrnice v pojetí Velké Británie tak nebyla dostatečná.³³

2.3.4 Pojem „zaměstnanec“

Stejně jako v předchozím případě u zástupců zaměstnanců, tak i v případě definice pojmu zaměstnanec směrnice č. 2001/23/ES odkazuje na národní právní řády členských států EU.³⁴ K obecnému vymezení tohoto pojmu je tedy nutné nahlédnout do Zákoníku práce, který v ust. § 6 uvádí, že zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Vymezení závislé práce upravuje ustanovení § 2 odst. 1 ZP.³⁵ Za základní pracovněprávní vztah Zákoník práce potom dle svého ust. § 3 považuje pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. K tomuto je však nutné

³² BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 625-626, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

³³ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 8. 6. 1994, věc C-382/92, „Evropská komise v. Spojené království Velké Británie a Severního Irska“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

³⁴ Článek 2 odst. 1 písm. d) směrnice č. 2001/23/ES stanoví, že „zaměstnancem“ rozumí jakákoli osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání.

³⁵ „Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“

poznámat, že NOZ, který vstoupil v účinnost 1. 1. 2014, ve svém ust. § 35 odst. 1 stanoví kumulativní podmínku dovršení patnácti let a ukončení povinné školní docházky pro vznik způsobilosti k závázání se k výkonu závislé práce.

Na tomto místě je také důležité zmínit, že při vymezení pojmu zaměstnanec pro účely aplikace směrnic o převodu podniků, závodů či částí podniků a závodů se nevychází z definice pojmu pracovník, tak jak ho chápe čl 45 SFEU (dřívější článek 39 Smlouvy o založení Evropského společenství) týkající se volného pohybu pracovníků.³⁶

Takto vymezený pojem, který odkazuje na národní úpravy členských států, sebou samozřejmě přináší jistou míru různorodosti chápání definice zaměstnance v závislosti na vnitrostátních předpisech jednotlivých států EU. I z tohoto důvodu proto Soudní dvůr svojí rozhodovací činností stanovil určité meze výkladu daného pojmu. Ve věci C-186/83 „Botzen“ se Soudní dvůr zabýval otázkou, zda se směrnice č. 77/187/EHS v situaci, kdy dochází k převodu pouze části podniku nebo závodu, vztahuje i na zaměstnance, jejichž náplň práce není vykonávána pouze a výlučně v rámci té části podniku či závodu, která je převáděna (v této věci šlo o administrativní pracovníky předmětného podniku). Soudní dvůr pak ve svém rozhodnutí navázal na stanovisko generálního advokáta Slynn³⁷, když judikoval, že pracovní poměr zaměstnance je charakterizován existující vazbou mezi ním a částí podniku či závodu, ve které vykonává své pracovní povinnosti. Proto se tato směrnice nevztahuje na ty zaměstnance, kteří, ačkoliv k převáděné části podniku či závodu organizačně nepatří, vykonávají část svých pracovních povinností v rámci této části podniku či závodu a za tímto účelem i používají majetek náležející převáděné části podniku či závodu. Směrnice se nevztahuje tak ani na administrativní zaměstnance, kteří vykonávají určité

³⁶ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 7. 1985, věc C-105/84, „Mikklesen/Danmols Inventar“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

³⁷ Generální advokát Slynn vyjádřil názor, že směrnice č. 77/187/EHS se vztahuje pouze na zaměstnance plně začleněné (wholly engaged) do převáděné části podniku či závodu. K určení, zda je zaměstnanec „plně začleněn“, se dojde tak, že se posoudí, zda by tento zaměstnanec v situaci, kdy by převáděná část podniku či závodu existovala před převodem samostatně, byl zaměstnáván vlastníkem převáděné části nebo vlastníkem zbývající části podniku. Pokud by se tedy zaměstnanec podílel na činnostech týkajících se celého podniku či závodu, potom by se na takového zaměstnance nemohlo hledět jako na zaměstnance začleněného pouze do převáděné části podniku či závodu a působnost směrnice by na něj nedopadala. Viz opinion of Advocate General Sir Gordon Slynn In BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 624-625, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

pracovní povinnosti pro převáděnou část podniku či závodu, pokud toto administrativní oddělení není samo předmětem převodu.³⁸

Soudní dvůr pak také ve věci C-19/83 „Wendelboe“ potvrdil, že Směrnice se může vztahovat pouze na zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni u převodce ke dni převodu.³⁹ Směrnice č. 2001/23/ES se tak neuplatní na zaměstnance, kteří ke dni převodu už opustili podnik, na zaměstnance přijaté po převodu, ani na zaměstnance zaměstnané u převodce v den převodu, kteří se však z vlastní vůle rozhodli nepokračovat v pracovně právním vztahu u nového zaměstnavatele po převodu.⁴⁰

Dle doslovné interpretace českého překladu čl. 2 odst. 1. písm. d) směrnice č. 2001/23/ES se za zaměstnance bude považovat pouze někdo, komu je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání. I Soudní dvůr se k této problematice staví poměrně restriktivně, když ve věci „Collino“ judikoval, že *„Směrnice se nevztahuje na osoby, které nejsou jako zaměstnanci chráněny vnitrostátními právními předpisy členských států o zaměstnávání, bez ohledu na povahu pracovních úkolů, které tyto osoby vykonávají.“*⁴¹ Je potom na národních soudech, aby posoudily, které osoby jsou chráněny vnitrostátními právními předpisy o zaměstnávání. Z tohoto důvodu proto pracovněprávní teorie někdy dovozuje, že se směrnice o převodu podniků, závodů, částí podniků nebo závodů nebude vztahovat na zaměstnance veřejnoprávních institucí, jejichž právní statut státního úředníka může být upraven předpisy veřejného práva, resp. nemusí být upraven právními předpisy o zaměstnávání.

2.3.5 Pojmy „pracovní smlouva“ a „pracovní poměr“

Směrnice č. 2001/23/ES dále ve svém čl. 2 odst. 2 ponechává na národních právních řádech členských států vymezení pojmů pracovní smlouva a pracovní poměr.

³⁸ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 7. 2. 1985, věc C-186/83, „Botzen“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

³⁹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 7. 2. 1985, věc C-19/83, „Wendelboe“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

⁴⁰ Viz věc „Ny Molle Kro“ a „Mikkelsen/Danmols Inventar“ In BARANCOVÁ, Helena. *Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdného dvora ES*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 1. Část, kapitola 3 str. 38. ISBN 978-807-3802-400.

⁴¹ In věc C-343/2000, „Collino“, bod 38 rozhodnutí: *„...the Directive does not apply to persons who are not protected as employees under national employment law, regardless of the nature of the tasks those persons perform.“*

Zakazuje však, aby z působnosti Směrnice byly vyloučeny pracovní smlouvy nebo pracovní poměry pouze z důvodu:

- a) počtu hodin vykonané práce nebo práce, která má být vykonána,
- b) že se jedná o pracovní poměry upravené pracovní smlouvou na dobu určitou uzavřenou přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kde je skončení smlouvy určeno objektivními podmínkami, jako je dosažení určitého dne, dokončení určeného úkolu nebo vznik určité události⁴², nebo
- c) že se jedná o dočasné pracovní poměry mezi převáděným podnikem, závodem nebo částí podniku nebo závodu, který je podnikem pro dočasnou práci jako zaměstnavatelem, a zaměstnancem, který je přidělen k výkonu práce pro podnik nebo závod využívající služeb podniku pro dočasnou práci a který podléhá jejich kontrole.⁴³

Zaměstnancům vykonávajícím práci v jednom z „atypických“ pracovních poměrů popsaných výše se tak přisuzuje stejná úroveň ochrany jako zaměstnancům pracujícím v „typickém“⁴⁴ pracovním poměru založeným pracovní smlouvou na plný úvazek a na dobu neurčitou.

2.3.6 „Smluvní převod“ v. „Legal transfer“

Jak již bylo uvedeno výše, směrnice č. 2001/23/ES se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení. České znění Směrnice tak používá termín „smluvní převod“ na rozdíl od anglické verze, která mluví o „legal transfer“, což by se dalo přeložit spíše jako „právní převod“ (obsahově podobný pojem jako anglická verze používá např. i dánský překlad). Tato možná pro někoho na první pohled banalita však může mít poměrně dalekosáhle důsledky, protože v pravém slova smyslu je pojem „právní převod“ evidentně širší než „smluvní převod.“

⁴² Jde o pracovní poměry upravené pracovní smlouvou na dobu určitou ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.

⁴³ Jedná se o dočasné pracovní poměry ve smyslu čl. 1 odst. 2 směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.

⁴⁴ Teorie se často liší v chápání toho, co je typickým, a co atypickým pracovním poměrem. Vycházím z toho, že většina autorů za „typické zaměstnání“ považuje pracovněprávní vztah sjednaný na plný úvazek a na dobu neurčitou. Viz PICHRT, Jan in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 187.

Jak uvádí C. Bernard,⁴⁵ český text Směrnice není jediný, který odkazuje na převody vzniklé pouze na základě smlouvy, ale ekvivalentní překlad můžeme najít třeba i v holandské, německé či francouzské verzi. Na tento rozpor v jednotlivých jazykových vydáních Směrnice upozorňoval Soudní dvůr už ve věci C-135/83 „Abels“, kde tvrdí, že rozsah působnosti Směrnice (čl. 1 odst. 1) nelze hodnotit pouze na základě doslovné interpretace jejího textu, ale je nutné brát v potaz celý kontext komunitárního práva, do kterého je Směrnice zasazena.⁴⁶ Soudní dvůr si tak osvojil právě to širší pojetí odpovídající anglické verzi Směrnice a pojmu „legal transfer.“ Nejmarkantněji je tento přístup asi znatelný z rozhodnutí ve věci C-234/98 „Allen“, kdy Soudní dvůr potvrdil, že „účelem směrnice 77/187/EHS je, aby se vztahovala na jakoukoliv změnu osoby zaměstnavatele, pokud i ostatní podmínky jsou splněny.“⁴⁷

Co se týče formy „smluvního převodu“, tak Soudní dvůr ve věci „Jouini“ judikoval, že „pojem smluvní převod se podle případu může vztahovat na písemnou nebo ústní dohodu mezi převodcem a nabyvatelem ohledně změny totožnosti osoby odpovědné za provoz dotčené hospodářské jednotky nebo také na konkludentní dohodu mezi nimi, která vyplývá z praktické spolupráce, jež vyjadřuje společnou vůli provést takovou změnu.“⁴⁸ Ve spojené věci C-171/94 a C-172/94 „Merckx“ šel Soudní dvůr dokonce tak daleko, že uznal, že věcná působnost Směrnice se uplatní za určitých podmínek i v případě, kdy mezi převodcem a nabyvatelem neexistuje přímý smluvní vztah (podobně pak i ve věci C-340/01 „Abler“).⁴⁹

Ve věci „Redmond Stichting“ se pak Soudní dvůr zabýval rozdílem mezi pojmem „smluvní převod“, za který považuje v podstatě každou situaci, kde v kontextu smluvního vztahu dojde ke změně fyzické či právnické osoby odpovědné za pokračování provozu podniku a výkon zaměstnavatelských práv a povinností vůči zaměstnancům, a pojmem „převod podniku, závodu či jejich částí“, jehož existence v konkrétním případě musí být posouzena na základě kritérií stanovených Soudním

⁴⁵ BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 628, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

⁴⁶ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 7. 2. 1985, věc C-135/83, „Abels“, bod 13 In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

⁴⁷ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 2. 12. 1999, věc C-234/98, „Allen“, bod 17 In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

⁴⁸ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 13. 9. 2007, věc C-458/05, „Jouini“, bod 25 In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

⁴⁹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 7. 3. 1996, spojené věci C-171/94 a C-172/94, „Merckx“, bod 30, In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

dvorem v rozhodnutí „Spijkers“ (viz kapitola 2.3.8).⁵⁰ Tereza Erényi k rozsudku „Redmond Stichting“ dodává: „Na základě tohoto rozsudku by se měly národní soudy při rozhodování o tom, zda daný případ (mimo případy fúze) patří do působnosti Směrnice, nejprve zabývat tím, zda je daná situace smluvním převodem (např. prodej, subdodávka, pronájem atd.). Pokud si národní soud odpoví na tuto otázku kladně, může přistoupit k hodnocení, zda daný případ naplňuje také požadavek převodu podniku na základě kritérií stanovených ve věci Spijkers.“⁵¹

Koncept smluvního převodu je tedy judikaturou ESD/SDEU pojímán velmi široce. V rámci své rozhodovací činnosti se Soudní dvůr poměrně často vyjadřoval i k jednotlivým konkrétním typům převodu podniků, závodů, či částí podniků nebo závodů, o kterých bude řeč v části věnované jednotlivým právním důvodům převodu (viz kapitola 2.4).

2.3.7 „Sloučení“ v. „Merger“

Podobné výkladové problémy mohou nastat i v případě druhého způsobu, na základě kterého dochází k převodům náležejícím do působnosti směrnice č. 2001/23/ES. Pojem „sloučení“ se v českém právním řádu používá pro jednu z forem fúze (druhou formou je pak fúze splynutím), a to buď právnických osob obecně (viz ust. § 178 odst. 1 a 2 NOZ), nebo i konkrétně obchodních korporací (viz ust. § 60 a § 61 zákona o přeměnách).⁵²

Myslím si tedy, že by spíše bylo vhodnější, kdyby český překlad Směrnice pracoval s pojmem „fúze“ než s dosavadním pojmem „sloučení“. Ve Směrnici samotné tento pojem definován není. Jak však uvádí C. Barnard,⁵³ předpokládá se, že termín sloučení (merger), tak jak ho používá směrnice č. 2001/23/ES, odkazuje na čl. 3 odst. 1

⁵⁰ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 19. 5. 1992, věc C-29/91, „Redmond Stichting.“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

⁵¹ ERÉNYI, Tereza; *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Duben 2009. www.epravo.cz.

⁵² Ustanovení § 178 odst. 2 označuje sloučení jako: „Při sloučení nejméně jedna ze zúčastněných osob zaniká; práva a povinnosti zanikajících osob přecházejí na jedinou ze zúčastněných osob jako na nástupnickou právnickou osobu.“ Dále pak ust. § 61 zákona č. 125/2008 Sb., mluví o sloučení jako: „Fúzí sloučením dochází k zániku společnosti nebo družstva nebo více společností nebo družstev a přechodu jmění zanikající společnosti nebo družstva na nástupnickou společnost nebo družstvo; nástupnická společnost nebo družstvo vstupuje do právního postavení zanikající společnosti nebo družstva, nestanoví-li zvláštní zákon něco jiného.“

⁵³ BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 634, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

(fúze sloučením) a čl. 4 odst. 1 (fúze splnutím) směrnice Rady č. 78/855/EHS. V obou případech tak směrnice č.78/855/EHS operuje s pojmem fúze. Stejně názvosloví potom používá i směrnice Evropské parlamentu a Rady č. 2011/35/EU o fúzích akciových společností, která směrnici č. 78/855/EHS nahrazuje. Článek 12 obou těchto směrnic navíc stanoví, že práva zaměstnanců každé z fúzujících společností budou chráněna v souladu se směrnicí č. 77/187/EHS, resp. 2001/23/ES.⁵⁴ Podobné znění obsahuje i článek 11 směrnice Rady č. 82/891/EHS v případě rozdělení akciové společnosti.⁵⁵ Vzhledem k výše uvedenému se tedy dle mého názoru jeví jako poměrně příhodné, aby český překlad Směrnice ve smyslu jejího čl. 1 odst. 1 písm. a) používal namísto pojmu „sloučení“ pojem „fúze.“

Klíčovou otázkou v této problematice pro posouzení, zda konkrétní sloučení/fúze bude spadat do působnosti směrnice č. 2001/23/ES, však každopádně bude to, zda při tomto sloučení/fúzi dojde ke změně zaměstnavatele.⁵⁶ Pouhé prodeje podílů či převzetí kontroly nad podnikem nebo závodem či jejich částech tudíž nebudou zahrnuty do působnosti této směrnice, pokud nebudou spojeny se změnou identity osoby zaměstnavatele,⁵⁷ i přesto, že takové změny ve vlastnické struktuře podniku nebo závodu či jejich částí mohou mít dost závažné důsledky pro všechny zaměstnance tam pracující. Nové rozdělení sil v rámci hlasovacích práv či zastoupení v orgánech zaměstnavatele – právnické osoby totiž může například vést ke spuštění restrukturalizačních procesů uvnitř této právnické osoby jako zaměstnavatele, což samozřejmě může pozici jednotlivých zaměstnanců i celých organizačně oddělených částí zaměstnavatele výrazně ovlivnit. Na druhou stranu ale musím říci, že osobně spíše souhlasím s výkladem, který převod vlastnictví podílů nebo změnu většiny majitelů podílů v rámci zaměstnavatele za převod ve smyslu Směrnice nepovažuje, protože si myslím, že taková interpretace pomáhá naplňovat zmíněné ekonomické cíle Směrnice.

⁵⁴ Evropská Unie. Třetí směrnice Rady ze dne 9. 10. 1978 o fúzích akciových společností, In Úřední věstník EU. č. L 295, 20. 10. 1978, s. 36-43.

⁵⁵ Evropská Unie. Šestá směrnice Rady ze dne 17. 12. 1982 o rozdělení akciových společností, In Úřední věstník EU. č. L 378, 31. 12. 1982, s. 47-54.

⁵⁶ V následující části o změně zaměstnavatele v důsledku sloučení/fúzi vycházím z BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 635, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

⁵⁷ Podobně i Zpráva komise ze dne 18. 6. 2007 ke směrnici č. 2001/23/ES: „*Převod vlastnictví většinové části akcií podniku nebo změna většiny akcionářů nepředstavují převod podniku, neboť právnická osoba zaměstnavatele zůstává beze změny.*“

2.3.8 Pojem „hospodářská jednotka“ a zachování její identity

Pravděpodobně nejdůležitějším, nebo alespoň nejčastěji citovaným, judikátem Soudního dvora týkajícího se tématu zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo jejich částí je rozhodnutí ve věci C-24/85 „Spijkers“, ve kterém byl poprvé dovozen judikaturou pojem hospodářské jednotky a zachování její identity včetně stanovení kritérií, která musí národní soud vzít v úvahu při posuzování existence převodu ve smyslu Směrnice. Vzhledem k tomu, že evropská legislativa ani judikatura Soudního dvora nikdy přímo nedefinovaly pojem smluvního převodu podniku či závodu ve smyslu Směrnice (resp. definují ho právě pomocí termínu hospodářská jednotka), je hospodářská jednotka centrálním pojmem, který je nezbytně nutné vymezit pro celkové pochopení této problematiky. Na rozhodnutí ve věci „Spijkers“ pak navazovala celá škála dalších judikátů, kdy se Soudní dvůr zabíral hlavně různými formami převodů podniků a závodů a jejich různě organizačně seskupených částí a provozů, čímž došlo k dotváření pojmů hospodářské jednotky a zachování její identity. Hlavní teze tohoto judikátu se promítly i do znění směrnice č. 2001/23/ES, což znamená, že právní věc „Spijkers“ je i dnes stále významná a aktuální.⁵⁸ Z těchto důvodů je na místě připomenout si toto rozhodnutí trochu obšírněji, včetně jeho skutkových okolností.

Pan Spijkers byl zaměstnán obchodní společností Colaris provozující jatka jako assistant manager.⁵⁹ Dne 27. prosince 1982, kdy jatka spolu s určitými prostory a některými provozními prostředky k nim náležejícím koupila obchodní společnost Benedik Abattoir, však Colaris už nepokračoval ve své činnosti a jeho goodwill už byl v podstatě bezcenný. Benedik Abattoir také převzal všechny zaměstnance Colarisu, kromě pana Spijkerse a jednoho dalšího zaměstnance. Benedik Abattoir nadále vykonával činnost stejného druhu jako předtím Colaris, i když nepřevzal jeho zákazníky. Dne 3. března 1983 byl pak na Colaris prohlášen úpadek. V tom důsledku se pan Spijkers snažil o vymožení dlužné mzdy, kterou mu Colaris dlužil, po obchodní společnosti Benedik Abattoir a požadoval, aby ho tato společnost zaměstnala, když tvrdil, že došlo k převodu podniku ve smyslu směrnice č. 77/187/EHS, čímž Benedik Abattoir přebírá povinnosti zaměstnavatele vůči panu Spijkersovi, které mu vyplývají

⁵⁸ BARANCOVÁ, Helena. *Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 1. Část, kapitola 3 str. 40. ISBN 978-807-3802-400.

⁵⁹ V následujícím textu o věci „Spijkers“ vycházím z Rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 18. 3. 1986, věc C-24/85, „Spijkers“, In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

z pracovní smlouvy uzavřené ještě s obchodní společností Colaris. Tento návrh pana Spijkerse byl nizozemským soudem odmítnut, proti čemuž se Spijkers odvolal. Jednou z vyšších instancí v této věci (Hoge Raad der Nederlanden) byly pak na Soudní dvůr vneseny tyto otázky: 1) *Bude se věcná působnost směrnice č. 77/187/EHS vztahovat i na situace, kdy došlo k převzetí budov a zásob zboží nabyvatelem, což mu umožňuje pokračovat v činnosti podobného druhu a ve stejných prostorách jako vykonával převodce?* 2) *Může skutečnost, že v době koupě budov a zásob zboží byla činnost převodce úplně pozastavena a jeho goodwill byl v podstatě bezcenný, vyloučit aplikaci směrnice č. 77/187/EHS?* 3) *Může skutečnost, že nabyvatel nepřevzal klientelu převodce vyloučit aplikaci této směrnice?*

Soudní dvůr tedy judikoval, že rozhodujícím kritériem pro posouzení, zda se bude jednat o převod podniku ve smyslu směrnice č. 77/187/EHS je skutečnost, zda si hospodářská jednotka zachovává svoji identitu. Je tedy důležité určit, zda hospodářská jednotka byla převáděna jako trvale fungující podnik („going concern“), což může naznačovat například fakt, že nabyvatel pokračoval nebo obnovil provoz stejných nebo podobných činností, které hospodářská jednotka vykonávala před převodem.⁶⁰ Dále v podstatě namísto přímé odpovědi na otázky Soudnímu dvoru adresované, byla rozhodnutím v této věci také stanovena pomocná kritéria pro určení, zda transakce naplňuje znaky převodu dle Směrnice. Jde především o tyto aspekty:

- druh podnikání,
- zjištění, zda na jiný subjekt přechází či nepřechází hmotný majetek jako např. budovy či movité věci,
- hodnota nehmotného majetku v době převodu,
- zjištění, zda nový zaměstnavatel převzal či nepřevzal většinu zaměstnanců,
- zda nabyvatel převzal zákazníky převodce,
- stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanou před a po převodu podniku,
- doba, po kterou tyto činnosti byly pozastaveny, pokud k jejím pozastavení došlo.

Všechny tyto dílčí znaky je nutno hodnotit komplexně, ne izolovaně. Je na národních soudech, aby takovéto hodnocení provedly, a tudíž aby zjistily, zda je dána existence převodu ve smyslu směrnice či nikoliv.⁶¹

⁶⁰ Tamtéž, body 11 a 12.

⁶¹ Tamtéž, body 13 a 14.

Judikatura Soudního dvora navazující na rozhodnutí ve věci „Spijkers“ pak rozlišuje mezi činnostmi vykonávanými hospodářskou jednotkou na činnosti založené především na lidském potenciálu a na ty závislé především na majetku. K zachování identity hospodářské jednotky v případě převodu je pak klíčové, zda dojde k převzetí většiny zaměstnanců (ne však pouze jen ve smyslu jejich počtu, ale i odborné kvalifikace) nabyvatelem v případě činností založených především na lidském potenciálu, a zda dojde k transferu majetku potřebného k výkonu konkrétních aktivit na nabyvatele (příp. aspoň poskytnutí mu k užívání tento majetek) v druhém případě jmenovaného druhu činností.⁶²

Jedním z těch významnějších rozhodnutí navazujících na rozsudek „Spijkers“ byla právní věc C-48/94 „Rygaard“.⁶³ V tomto případě bylo nutné posoudit, zda se Směrnice aplikuje na situaci, kdy jeden subjekt započne vykonávat práce pro zadavatele, jejichž výsledkem je nějaké dílo (zde výstavba jídelny), které však tento subjekt nedokončí a dokončí ho místo něj jiný subjekt. Po určitou dobu dokonce oba subjekty pracovaly na díle společně. Nový subjekt, který práce dokončil, převzal od předchozího subjektu používaný materiál a dva učně k pracím na předmětném díle. Soudní dvůr tak byl dotázán, zda se působnost Směrnice vztahuje i na výše popsanou situaci.

Soudní dvůr v odůvodnění této věci opět zopakoval závěry, ke kterým došel ve věci „Spijkers.“ Vedle toho však také definoval nový požadavek, který konkrétní převod musí splňovat, aby mohl být zahrnut do působnosti Směrnice. Jde o podmínku stabilní hospodářské jednotky („stable economic entity“), ke které se převod musí vztahovat, a která není limitována na výkon jediné konkrétní smlouvy o výkonu určitých prací. V tomto případě tedy Soudní dvůr shledal, že šlo o převod pouze na výkon jedné konkrétní smlouvy o výkonu určité práce (stavebního projektu), a tudíž se Směrnice aplikovat nebude.

Jak píše S. O’Leary,⁶⁴ tento rozsudek byl pro odbornou veřejnost poměrně překvapivý, jelikož bylo nečekané, že Soudní dvůr najednou z ničeho nic přikládal stabilitě hospodářské jednotky takovou důležitost, i když je pravdou, že už i ve

⁶² WATSON, Philippa. *EU social and employment law: policy and practice in an enlarged Europe*. New York: Oxford University Press, 2009, xl, s. 195-196 ISBN 19-045-0153-2.

⁶³ V následujícím textu o věci „Rygaard“ vycházím z Rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 19. 9. 1995, věc C-48/94, „Rygaard“, In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

⁶⁴ O’LEARY, Siofra. *Employment law in the European Court of Justice*. Oxford [u.a.]: Hart., Chapter 6, Employment protection: Struggling with Acquired Rights, s. 259, ISBN 18-411-3233-0.

„Spijkersovi“ stanovil podmínku, aby hospodářská jednotka byla převáděna jako trvale fungující podnik („going concern“). Siófra O’Leary pokračuje, že důvodem pro takto náhlý příklon k striktnějšímu postoji v této problematice mohla být skutečnost, že se Soudní dvůr „zalekl“ extenzivního pojetí ochrany zaměstnanců, který sám zaujal v kontroverzní věci „Schmidt“ (viz kapitola 2.4.4), která případu „Rygaard“ časově přímo předcházela, a za kterou se na hlavu Soudního dvora snesla velká kritika v podstatě ze všech stran.

V jedné z těch novějších věcí, C-466/07 „Klarenberg“, se Soudní dvůr zabýval otázkou, zda se *„jedná o převod části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele vyplývající ze smluvního převodu ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) a b) směrnice č. 2001/23 pouze tehdy, jestliže je část podniku nebo závodu u nového zaměstnavatele i nadále provozována jako organizačně samostatná část podniku nebo závodu?“*⁶⁵ Odpověď Soudního dvora na tuto otázku byla záporná, protože takové pojetí, kdy za převod by byla považována jen situace, kde si převáděná část podniku nebo závodu zachová svoji organizační samostatnost, by byla v rozporu se sledovaným účelem Směrnice, zejména tedy s cílem zajištění účinné ochrany práv zaměstnanců v případě převodu. Takový přístup by *„znamenal vyloučení použití směrnice 2001/23 ve vztahu k nabyté části podniku nebo závodu z pouhého důvodu, že nabyvatel rozhodne rozpustit tuto nabytou část podniku nebo závodu a začlenit ji do své vlastní struktury, čímž by dotyčné zaměstnance připravil o ochranu přiznanou touto směrnicí.“*⁶⁶ Soudní dvůr k aspektu organizace podniku dále poznamenal, že i když ve své dřívější judikatuře uvedl, že jde o jedno z kritérií podílející se na vymezení identity hospodářské jednotky, rozhodl rovněž, že změna organizační struktury převedené jednotky nemůže bránit použití směrnice č. 2001/23/ES. Soudní dvůr pokračoval, že je třeba podmínku zachování hospodářské identity *„vykládat nikoli v tom smyslu, že vyžaduje zachování specifické organizace jednotlivých převáděných výrobních faktorů vytvořené podnikatelem, ale v tom smyslu, že předpokládá zachování funkční vazby vzájemné závislosti a komplementarity mezi těmito faktory. Zachování takové funkční vazby mezi jednotlivými převáděnými faktory totiž nabyvateli umožňuje tyto faktory využívat, i když jsou po převodu začleněny do nové a odlišné organizační struktury za účelem*

⁶⁵ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 12. 2. 2009, věc C-466/07, „Klarenberg“, bod 23 In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

⁶⁶ Tamtéž, bod 43.

*provozování stejné či obdobné hospodářské činnosti.*⁶⁷ Soudní dvůr tedy uzavřel k této věci tak, že „čl. 1 odst. 1 písm. a) a b) směrnice 2001/23/ES musí být vykládán v tom smyslu, že tato směrnice může být použita rovněž v situaci, v níž si převedená část podniku nebo závodu nezachová svou organizační samostatnost, za předpokladu, že je zachována funkční vazba mezi jednotlivými převedenými výrobními faktory a že tato vazba umožňuje nabyvateli tyto faktory využívat za účelem provozování stejné nebo obdobné hospodářské činnosti, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.“⁶⁸

2.3.9 Služba jako předmět převodu

Rozhodovací praxe Soudního dvora reagující především na rozhodnutí ve věci „Spijkres“ začala tedy rozlišovat dva typy služeb či činností, a to ty založené především na lidském potenciálu (labour-intensive businesses) a ty závislé především na majetku neboli provozních prostředcích (assets-based businesses).⁶⁹ I když toto teoretické rozdělení vypadá na první pohled docela jasně a zřetelně, v praxi je kolikrát daleko těžší určit o jaký druh služeb jde. Na následujících příkladech si však ukážeme, že význam tohoto dělení je pro praxi i rozhodovací činnost Soudního dvora enormní.

2.3.9.1 Činnosti založené na provozních prostředcích

Typickým případem, na kterém lze demonstrovat činnost založenou na provozních prostředcích je věc C-172/99 „Oy Liikenne AB.“⁷⁰ Zde šlo o provozování veřejných autobusových linek, které bylo svěřeno nabyvateli na úkor předchozího provozovatele. Nabyvatel převzal většinu řidičů autobusů, kteří byli původně zaměstnání u předchozího provozovatele, avšak nedošlo k převodu autobusů samotných, které si nový provozovatel koupil nové. Soudní dvůr zde dovedl, že provozování linek autobusů je činnost, která je založena na provozních prostředcích, kdy základní složkou k provozování této konkrétní činnosti jsou právě autobusy. Vzhledem k tomu, že tedy nedošlo k převodu autobusů, jakožto naprosto esenciální

⁶⁷ Tamtéž, body 47 a 48.

⁶⁸ Tamtéž, bod 53.

⁶⁹ WATSON, Philippa. *EU social and employment law: policy and practice in an enlarged Europe*, Chapter 12, 12.114, New York: Oxford University Press, 2009, xl, p. 195 ISBN 19-045-0153-2.

⁷⁰ V následujícím textu o rozhodnutí ve věci „Oy Liikenne AB“ vycházím z rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 25. 1. 2001, věc C-172/99, „Oy Liikenne AB,“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

složky k provozování předmětné činnosti, tak nemohla být zachována ani identita hospodářské jednotky, a tudíž nelze tuto situaci považovat za převod ve smyslu Směrnice. Philippa Watson k tomuto dodává, že v podobných případech nezáleží na tom, zda vlastnictví k provozním prostředkům skutečně přejde na nabyvatele, jelikož stačí, pokud jsou tyto prostředky nezbytné k provozování určité činnosti dány nabyvateli jakkoli k dispozici.⁷¹

Ve věci C-340/01 „Abler,“ pak Soudní dvůr judikoval, že ani cateringové aktivity nemohou být založeny pouze na lidském potenciálu, když provádění této činnosti vyžaduje používání velkého množství vybavení a prostředků.⁷² Pan Abler pracoval pro obchodní společnost připravující občerstvení v nemocnici jak pro pacienty, tak pro nemocniční personál. Jídlo bylo připravováno v nemocničních prostorách, které byly této cateringové společnosti poskytnuty, stejně tak jako voda, elektřina a další vybavení. Cateringová společnost platila pouze poplatek za běžné opotřebení jí poskytnutého vybavení. Nemocnice však s touto cateringovou společností, kde pracoval pan Abler, ukončila spolupráci a výkon cateringových činností v prostorách této nemocnice svěřila jiné společnosti. Tato nová společnost převzala prostředky k provozování cateringových služeb od nemocnice, ve stejném rozsahu, jak byly předtím poskytnuty předchozímu provozovateli. Nová společnost však odmítla převzít zaměstnance svoji předchůdkyně a nepřevzala ani její know-how. Soudní dvůr však přesto v této situaci viděl převod podniku ve smyslu Směrnice a to zejména v tom, že došlo k převzetí provozních prostředků nezbytně potřebných k přípravování stravy pro pacienty a nemocniční personál (např. prostory, voda, energie, ale i kuchyňské spotřebiče jako myčky na nádobí, apod.). Navíc nová cateringová společnost vykonávala pro zadavatele (nemocnici) v podstatě stejné služby jako její předchůdce a také převzala logicky většinu zákazníků, což jsou další znaky, které definují zachování identity hospodářské jednotky i po převodu.

Ve spojených věcech C-232/04 a C-233/04 „Guney Gorres a Demir“ se Soudní dvůr zabýval otázkou, zda je konstatování převodu provozních prostředků podmíněno

⁷¹ WATSON, Philippa. *EU social and employment law: policy and practice in an enlarged Europe*, Chapter 12, 12.120, New York: Oxford University Press, 2009, xl, p. 197 ISBN 19-045-0153-2.

⁷² V následujícím textu o rozhodnutí ve věci „Abler“ vycházím z rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 20. 11. 2003, věc C-340/01, „Abler,“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

tím, že jsou tyto prostředky přenechány pro účely vlastního hospodářského využití.⁷³ Šlo o případ, kdy bezpečností agentura získala veřejnou zakázku, na jejímž základě byla pověřena kontrolou cestujících a zavazadel na letišti v Düsseldorfu. Za účelem vykonávání těchto služeb převzala tato agentura od zadavatele potřebné vybavení jako například rámové detektory, pojízdný koberec vybavený systémem automatické prohlídky rentgenovými paprsky (zařízení pro kontrolu zavazadel a prosvěcovací přístroje), ruční detektory, jakož i detektory výbušnin. Po skončení platnosti této smlouvy však byly tyto služby svěřeny jiné bezpečností agentuře, která tedy také převzala v podstatě totéž vybavení, ale zavázala se převzít jen zlomek zaměstnanců svého předchůdce s tím, že nejde o převod dle Směrnice. Předkládající německý soud se domníval, že poskytnuté vybavení nebylo předmětem vlastního hospodářského využití, neboť jeho údržba příslušela zadavateli, který musel také nést náklady. Dotyční úspěšní uchazeči o veřejnou zakázku neměli navíc žádnou možnost používat toto vybavení pro vlastní účely. Nemohli z něj získat ani dodatečnou hospodářskou výhodu, ani určovat povahu či rozsah využití daného vybavení. Zadávací dokumentace kromě toho stanovila povinnost toto vybavení používat. V této věci tak Soudní dvůr s odkazem na případ „Abler“ judikoval, že „...okolnost, že hmotné prostředky převzaté novým podnikatelem nenáležely jeho předchůdci, nýbrž byly poskytnuty zadavatelem, nemůže vést k vyloučení existence převodu podniku ve smyslu Směrnice.“⁷⁴

2.3.9.2 Činnosti založené na lidském potenciálu

U činností založených na lidském potenciálu může dojít k tomu, že zaměstnanci spolu trvale spolupracující na určité činnosti podniku mohou zakládat hospodářskou jednotku, k jejímuž převodu dojde pouze tehdy, když nabyvatel převezme většinu těchto zaměstnanců zapojených do konkrétní činnosti. Většinou zaměstnanců je myšleno nejen co do počtu, ale i co do jejich odborné kvalifikace týkající se konkrétní aktivity tak, aby to nabyvateli umožnilo pokračovat v pravidelném vykonávání této činnosti.⁷⁵

⁷³ V následujícím textu o rozhodnutí ve spojených věcech „Güney Gorres a Demir“ vycházím z rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 15. 12. 2005, spojené věci C-232/04 a C-233/04, „Güney Gorres a Demir“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

⁷⁴ Tamtéž, body 38.

⁷⁵ WATSON, Philippa. *EU social and employment law: policy and practice in an enlarged Europe*, Chapter 12, 12.127, New York: Oxford University Press, 2009, xl, s. 200 ISBN 19-045-0153-2.

Soudní dvůr dovedl existenci činnosti založené na lidském potenciálu třeba v případě úklidových služeb ve věci „Schmidt.“⁷⁶ Podobnost úklidových prací vykonávaných před a po převodu doplněná ještě o nabídku pracovní spolupráce učiněnou jediné zaměstnankyni vykonávající tyto práce u převodce nabyvatelem byly dle Soudního dvora typickými znaky značícími zachování identity hospodářské jednotky založené na lidském potenciálu i po převodu ve smyslu Směrnice. Skutečnost, že nedošlo k převzetí provozních prostředků nabyvatelem v této situaci, není určující, protože jde jen o jeden z faktorů, které je nutné při posuzování případné existence převodu komplexně zhodnotit. Nic však nenasvědčuje závěru, že by takovýto převod hmotného majetku měl být rozhodujícím kritériem (k rozhodnutí ve věci „Schmidt“ výše v kapitole 2.4.4).

Naproti tomu však například ve věci „Süzen“⁷⁷ (opět bližší pojednání o tomto případě v kapitole 2.4.4) ESD nedovodil převod ve smyslu Směrnice, i když šlo také o případ převzetí úklidových prací nabyvatelem, v jehož důsledku byla dosavadní uklízečka předmětných prostor propuštěna. Soudní dvůr k tomu dodal, že se konstatování převodu hospodářské jednotky nemůže omezit na pouhé zjištění, zda činnost vykonávaná nabyvatelem je stejná či podobná jakou vykonával jeho předchůdce. Musí být zjištěna i existence dalších faktorů podporujících závěr, že došlo k převodu ve smyslu Směrnice a to zejména, že došlo buď k převzetí provozních prostředků, nebo většiny zaměstnanců nabyvatelem v závislosti na tom, o jaký druh služeb se jedná. Nutno tedy poznamenat, že ve věci „Süzen“ nabyvatel nepřevzal zaměstnance převodce, což bylo jednou z klíčových skutečností, které Soudní dvůr vedly k závěru, že zde o převod dle Směrnice nepůjde.

2.3.10 Den převodu

V ustanovení čl. 3 odst. 1 Směrnice stanovuje, že *„práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni*

⁷⁶ V následujícím textu o věci „Schmidt“ vycházím z rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 14. 4. 1994, věc C-392/92, „Schmidt“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

⁷⁷ V následujícím textu o věci „Süzen“ vycházím z rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 11. 3. 1997, věc C-13/95, „Süzen“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

*převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.*⁷⁸ Tato směrnice však blížeji nestanoví, jak určit ten moment, kdy k převodu dochází. V mnoha případech si myslím, že nebude činit velké problémy tento okamžik rozpoznat. Typicky v situacích převodu podniků, závodů či jejich částí na základě smlouvy bude toto datum ve smlouvě uvedeno, případně ho bude možné na základě ujednání stran určit jinak.

Ve věci, kterou Soudní dvůr rozhodoval pod označením C-478/03 „Celtec“⁷⁹ však byla situace o poznání složitější. V důsledku privatizace určité činnosti původně vykonávané příslušným státním úřadem byli jeho zaměstnanci dočasně přeřazení na dobu tří let k nabyvateli, který tedy byl soukromoprávním subjektem. Tito zaměstnanci si mohli i po dobu přidělení ponechat statut státního zaměstnance. Na konci tohoto období si pak tito zaměstnanci mohli zvolit, zda zůstanou pracovat v tomto privatizovaném podniku nebo se vrátí do státní služby. V důsledku toho však vznikla potřeba určit, kdy došlo k případnému převodu jejich pracovněprávního vztahu, respektive zda je možné, aby k převodu došlo postupně v rámci delšího časového horizontu, nebo zda je nutné určit jeden konkrétní okamžik (datum), ke kterému se tak stalo.

Soudní dvůr konstatoval následující: *„Jak volba výrazu „den“, tak důvody právní jistoty vedou k závěru, že v duchu zákonodárce Společenství, musí být zaměstnanci oprávnění k ochraně založené čl. 3 odst. 1 směrnice 77/187 určeni k přesnému okamžiku v procesu převodu, a nikoliv ve vztahu ke kratší či delší době, po kterou tento proces trval.*⁸⁰ K určení dne, který lze za datum převodu považovat, pak Soudní dvůr dodal, že má jít o den, ke kterému přechází z převodce na nabyvatele postavení zaměstnavatele odpovědného za provoz dotčeného útvaru. Mimoto Soudní dvůr s odkazem na svou předchozí judikaturu dále poznamenal, že k převodu pracovních smluv a pracovních poměrů na základě čl. 3 odst. 1 Směrnice dochází nutně ke stejnému datu, jako je datum převodu podniku a nemůže být z vůle převodce nebo nabyvatele odložen na jiné datum. Dále ESD vyslovil názor, že poskytnout převodci nebo nabyvateli možnost zvolit datum, od kterého by byly pracovní smlouvy nebo

⁷⁸ Evropská Unie. Směrnice Rady ze dne 12. 3. 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, In Úřední věstník EU. č. L 82, 22. 3. 2001, s. 16-20.

⁷⁹ V následujícím textu o věci „Celtec“ vycházím z rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 26. 5. 2005, věc C-478/03, „Celtec“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

⁸⁰ Tamtéž, bod 30.

pracovní poměry převedeny, by znamenalo připustit, aby se zaměstnavatelé mohli, přinejmenším dočasně odchýlit od ustanovení Směrnice, což nelze, protože tato ustanovení mají kogentní povahu.

2.3.11 Převod v rámci insolvenčního řízení

Směrnice č. 77/187/EHS neobsahovala žádné ustanovení, které by přímo poskytlo odpověď na otázku, zda se tato směrnice použije i na situaci převodu podniků v úpadku. Proto si s touto problematikou musel poradit Soudní dvůr, který ve věci 135/83 „Abels“ judikoval, že se směrnice č. 77/187/EHS na takovéto případy aplikovat nebude. S ohledem na tento rozsudek i navazující judikaturu, která se na toto téma vyjadřovala v podobném duchu, pak už novela směrnice z roku 1998 obsahovala konkrétní ustanovení týkající se insolvenčního řízení, které najdeme ve směrnice č. 2001/23/ES v ust. článku 5.

Ustanovení článku 5 odst. 1 Směrnice tedy stanoví, že články 3 a 4 týkající se zachování práv zaměstnanců a jejich ochrany před propuštěním v případě převodu, se neuplatní, pokud je převodce předmětem konkurzního nebo obdobného úpadkové řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a které probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci (kterým může být insolvenční správce).⁸¹ Stejně ustanovení však poskytuje členským státům také možnost výhrady odchylné úpravy, a to tak, že si ve svém vnitrostátním právním řádu mohou stanovit, že se články 3 a 4 v takových situacích nakonec stejně použijí. Pro tento případ Směrnice obsahuje ust. čl. 5 odst. 2, které stanoví: *„Použijí-li se články 3 a 4 na převod během úpadkového řízení, které bylo zahájeno vůči převodci (je-li řízení zahájeno s cílem likvidace majetku převodce či nikoli), může členský stát za podmínky, že toto řízení probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci (kterým může být správce konkurzní podstaty určený vnitrostátními právními předpisy), stanovit, že*

a) bez ohledu na čl. 3 odst. 1 nejsou závazky převodce vyplývající z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, které vznikly přede dnem převodu nebo před zahájením úpadkového řízení, převedeny na nabyvatele, je-li toto řízení podle právních předpisů

⁸¹ Evropská Unie. Směrnice Rady ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, In Úřední věstník EU. č. L 82, 22. 3. 2001, s. 16-20.

členského státu spojeno alespoň s takovou ochranou, jaká je poskytována v situacích uvedených ve směrnici Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, nebo že

b) nabyvatel, převodce nebo osoba či osoby vykonávající oprávnění převodce na jedné straně a zástupci zaměstnanců na straně druhé se mohou, pokud to stávající právní úprava nebo zvyklosti dovolují, dohodnout na změně pracovních podmínek zaměstnanců s cílem zachovat pracovní příležitosti zajištěním přežití podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.⁸²

Navíc se členskému státu dává možnost uplatnit postup podle odst. 2 písm. b) na jakýkoliv převod, pokud je převodce ve stavu vážné hospodářské krize vymezené ve vnitrostátních právních předpisech, pokud jsou splněny i další podmínky stanovené v čl. 5 odst. 3. Odstavec 4 pak ještě ukládá členským státům povinnost přijmout vhodná opatření s cílem zamezit zneužívání úpadkového řízení k tomu, aby zaměstnanci pozbyli práv vyplývajících ze směrnice č. 2001/23/ES. Soudní dvůr však opakovaně judikoval, že řízení, kterým se sice řeší krizová situace, ale které je určeno k zachování činnosti podniku za účelem jeho dalšího převzetí, nezahrnuje soudní dohled ani opatření ke správě majetku podniku a nestanoví ani žádné pozastavení plateb, nelze považovat za řízení, které sleduje obdobný účel, jaký sleduje úpadkové řízení, o němž se hovoří v čl. 5 odst. 2 písm. a) směrnice 2001/23, ani za řízení, které probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci, jak o něm mluví článek 5 Směrnice.⁸³

2.4 Specifické právní důvody převodu ve smyslu směrnice č. 2001/23/ES

Jak už jsem uvedl výše, Soudní dvůr chápe pojem smluvní převod velmi extenzivně. Pod tento pojem zahrnujeme převod na základě široké škály smluv, nejen kupní smlouvy, ale i smlouvy darovací, nájemní, směnné, dědické i třeba různých nepojmenovaných smluv (například v případě outsourcingu a insourcingu). Vedle toho však v souladu s tímto širokým vymezením „smluvního převodu“ bude do působnosti

⁸² Tamtéž, čl. 5 odst. 2.

⁸³ Takto se Soudní dvůr vyjádřil ve věci C-561/07, „Komise v. Itálie“ (body 38-39) s odkazem na rozhodnutí C-472/93, „Spano“ (body 28 a 29).

směrnice spadat i převod podniku na základě zákona nebo soudního rozhodnutí, či v určitých případech i situace, kdy se správní úřad rozhodl pozastavit poskytování dotací jedné právnické osobě a začal tyto dotace poskytovat za stejným účelem jiné právnické osobě.⁸⁴ V následující části se budu věnovat některým z těchto atypických případů převodu ve smyslu směrnice č.2001/23/ES, o kterých se domnívám, že si zaslouží větší pozornost.

2.4.1 Převod na základě nájemní smlouvy

K problematice převodu podniku na základě nájemní smlouvy se Soudní dvůr vyjádřil v několika svých rozhodnutích. Jednou z nich byla věc C-287/86 „Ny Molle Kro“,⁸⁵ kde se Soudní dvůr zabýval otázkou, zda se Směrnice uplatní i na situaci, kdy majitel pronajatého podniku vypoví nájemní smlouvu z důvodu nájemcova porušení této smlouvy a sám převezme provoz podniku. Soudní dvůr pak judikoval, že k aplikaci Směrnice není relevantní, zda dojde k převodu vlastnictví k podniku, či nikoliv. Zaměstnanci jsou tak v případě nájmu podniku v obdobném postavení jako zaměstnanci, jejichž podnik mění majitele v důsledku převodu. Směrnice se tak vždy použije na případy, kdy dochází ke změně fyzické či právnické osoby, která je odpovědná za vedení podnikatelské činnosti, a která na základě této skutečnosti převezme povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům podniku. Proto se tato směrnice uplatní i v této situaci, kdy majitel pronajatého podniku převezme zpět provoz tohoto podniku jako reakci na porušení nájemní smlouvy nájemcem. V této věci se ESD také vyjádřil k otázce tzv. sezónních provozů, tedy zda se Směrnice bude vztahovat i na případy, kdy je podnik po určitou část roku uzavřen. Zde navíc k samotnému převodu došlo právě v období, kdy byl podnik dočasně uzavřen a nebyli v něm tak zrovna zaměstnání žádní zaměstnanci. K tomuto problému Soudní dvůr poznamenal, že samotné uzavření podniku po určitou část roku nepředstavuje nutně překážku, která by znamenala neaplikování směrnice č. 77/187/EHS. Je však nutné, aby šlo o trvale fungující podnik („going concern“), což lze určit zejména podle toho, zda jeho provoz

⁸⁴ BARANCOVÁ, Helena. *Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 1. Část, kapitola 3 str. 36 ISBN 978-807-3802-400.

⁸⁵ V následujícím textu o věci „Ny Molle Kro“ vycházím z Rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 17. 12. 1987, věc C-287/86, „Ny Molle Kro“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

pokračuje nebo je obnoven i po změně zaměstnavatele a tento nový zaměstnavatel vykonává stejnou nebo podobnou činnost. Posouzení, zda tu tyto podmínky převodu jsou či nikoliv, se ponechává na národních soudech.

Soudní dvůr se také ve věci C-324/86 „Daddy’s Dance Hall“⁸⁶ zabýval tzv. dvoufázovým převodem. Šlo o posouzení, zda je dána existence převodu ve smyslu Směrnice i v případě, že pronajatý podnik byl nejdříve převeden zpět z původního nájemce na jeho majitele, který ho následně převedl na nového nájemce (odlišný subjekt od původního nájemce). Soudní dvůr judikoval, že i v tomto případě se Směrnice uplatní, za předpokladu, že si hospodářská jednotka zachová svoji identitu. Tento přístup byl pak Soudním dvorem potvrzen i v rozhodnutí C-101/87 „Bork“.⁸⁷

V případě nájmu podniku může dojít k situaci, kdy nájemce, který převzal podnik od pronajímatele i s jeho zaměstnanci, počet personálu následně rozšíří. V době, kdy nájem podniku tedy končí, ho přebírá jeho majitel zpět s větším stavem zaměstnanců, než když ho dával nájemci k dispozici. Helena Barancová zastává názor, že dle dikce čl. 3 Směrnice a dle judikatury Soudního dvora, tito zaměstnanci, o něž byl zvýšen zaměstnanecký stav v období nájmu, zpět na pronajímatele převedeni nebudou a vrátí se pouze stejný počet zaměstnanců, který odpovídá stavu pracovníků v podniku v době převodu na nájemce.⁸⁸ K tomuto názoru bych si dovolil uvést rozdílný pohled na věc. Soudní dvůr mnohokrát judikoval, že se Směrnice uplatní v podstatě na všechny situace, kde dojde ke změně osoby zaměstnavatele, pokud jsou splněny i další klíčové podmínky převodu jako např. zachování identity podniku. V případě, že dojde k ukončení nájmu a podnik přechází zpět na pronajímatele, dochází nepochybně i ke změně osoby odpovědné za výkon zaměstnavatelských povinností. Ve výše uvedené věci „Ny Molle Kro“ také Soudní dvůr dovedl existenci převodu ve smyslu Směrnice, kdy pronajímatel vypověděl nájemci nájemní smlouvu a podnik převzal zpět. Nejspíše však v podobných situacích bude nutno zkoumat jednotlivé okolnosti případů, hlavně z toho hlediska, jak k navýšení stavu zaměstnanců v době trvání nájmu došlo, zda bylo organické vzhledem k obchodnímu vývoji podniku či nikoliv, atp. Přesto se domnívám,

⁸⁶ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. 2. 1986, věc C-324/86, „Daddy’s Dance Hall“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

⁸⁷ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. 6. 1988, věc C-101/87, „Bork“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

⁸⁸ BARANCOVÁ, Helena. *Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 1. Část, kapitola 3 str. 77-78, ISBN 978-807-3802-400.

že i kdyby došlo k neorganickému navýšení počtu zaměstnanců, které by nemělo žádné racionální opodstatnění z obchodního hlediska, nelze za tento stav postihovat zaměstnance takto přijaté do pracovního poměru. Zastávám tudíž názor, že ti zaměstnanci, o něž byl navýšen stav personálu v době nájmu, by měli požívat ochrany poskytované Směrnicí, což je i v souladu s cíli tohoto právního předpisu.

2.4.2 Převod na základě změny v poskytování dotací

Tímto tématem se Soudní dvůr zabýval především ve věci C-29/91 „Redmond Stichting.“⁸⁹ Redmond Foundation byla právnická osoba vykonávající služby spočívající v poskytování asistence drogově závislým. K provozu této činnosti dostávala od nizozemského města Groningen dotace. Město Groningen se následně rozhodlo tyto dotace na výkon podobné činnosti poskytovat subjektu Sigma Foundation. Soudní dvůr rozhodl, že tento případ zakládá převod ve smyslu Směrnice z několika důvodů, a to zejména: Redmond Foundation ukončila v důsledku změny v poskytování dotací svoji činnost; obě tyto nadace vykonávaly stejnou či podobnou činnost; Sigma Foundation částečně začlenila Redmond Foundation do své struktury; obě nadace spolu spolupracovaly při uskutečňování převodu; bylo dohodnuto, že z Redmond Foundation bude na Sigma Foundation převedeno její know-how a její kontakty; prostory, kde Redmond Foundation vykonávala svoji činnost, budou pronajaty Sigma Foundation; později došlo k nabídce nových pracovních smluv ze strany Sigma Foundation některým bývalým zaměstnancům Redmond Foundation.

Mimoto Soudní dvůr odkázal na rozhodnutí ve věci „Spijkers“ a předpoklady převodu tam stanovené. Navíc opět zdůraznil, že rozhodujícím kritériem pro posouzení existence převodu ve smyslu Směrnice je skutečnost, zda si převáděná hospodářská jednotka zachovává svoji identitu a také to, že je nutné všechny kritéria bráná při tomto posuzování v potaz porovnat komplexně v rámci celého kontextu konkrétního případu a nikoliv izolovaně.

Fakt, že rozhodnutí o změně příjemce dotací bylo učiněno jednostranně orgánem veřejné moci, zde nehraje zásadní roli. Toto rozhodnutí je právně zajímavé i z toho

⁸⁹ V následujícím textu o věci „Redmond Stichting“ vycházím z Rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 19. 5. 1992, věc C-29/91, „Redmond Stichting“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

důvodu, že se Soudní dvůr zde poprvé zabýval otázkou převodu funkcí. Soudní dvůr pak poukázal na to, že Směrnice neupravuje jen převod podniků, ale i závodů či jejich částí a právě pojmu závod může v určitých speciálních případech, pokud je to vhodné, být postaven na roveň pojem funkce.

2.4.3 Subdodavatelství

Pojem subdodavatelství označuje situaci, kdy dodavatel, se kterým zadavatel uzavřel smlouvu na výkon určitých prací či služeb, zadá výkon těchto prací či služeb nebo jejich část subdodavateli, který je osobou odlišnou od dodavatele a zadavatele. V souvislosti se směrnicí č. 2001/23/ES pak půjde o problematiku spojenou s postavením zaměstnanců subdodavatele, kteří vykonávají svou pracovní činnost pro dodavatele v rámci zadané subdodávky, v situaci, kdy zadavatel ukončí s dodavatelem spolupráci na předmětný výkon prací či služeb a zadá jejich provedení novému dodavateli. V takovém případě pak vyvstává otázka, zda budou zaměstnanci subdodavatele převedeni za účelem výkonu předmětných prací či služeb tvořících subdodávku k novému dodavateli.

Podobnou záležitostí se zabýval i Soudní dvůr ve věci C-51/00 „Temco“,⁹⁰ kdy judikoval, že se Směrnice aplikuje i na situace, kdy zadavatel svěřil výkon úklidových prací ve svých prostorách jednomu dodavateli, který provedení těchto prací zadal subdodavateli, avšak následně zadavatel s dodavatelem ukončil smlouvu o výkonu těchto prací, jejichž provádění zadal novému dodavateli. Tato transakce nezahrnovala převod žádného hmotného či nehmotného majetku mezi původním dodavatelem nebo subdodavatelem a mezi novým dodavatelem. Nicméně nový dodavatel převzal část subdodavatelových zaměstnanců vykonávajících dosud předmětné úklidové práce, včetně kolektivní smlouvy, která upravovala jejich pracovní podmínky, s odůvodněním, že jde o základní část zaměstnanců ve smyslu jejich počtu a zkušeností, které subdodavatel vyčlenil k výkonu předmětných prací.

⁹⁰ V následujícím textu o věci „Temco“ vycházím z Rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 24. 1. 2002, věc C-51/00, „Temco“, In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

2.4.4 Outsourcing („Contracting out“)

Pod tímto pojmem rozumíme proces, kdy jsou některé činnosti podnikatele místo vlastními zaměstnanci zajišťovány na základě uzavřené smlouvy třetí osobou. V praxi pak jde obvykle o situaci, kdy se zaměstnavatel rozhodne určité své činnosti ze svého provozu vyčlenit a převést je na třetí osobu.⁹¹ Důvodem proč obchodní společnosti či jiné subjekty sahají k podobným krokům, jako je outsourcing svých vedlejších aktivit, je pak často motivace ušetření nákladů na provoz těchto činností či služeb. Tudíž otázka, zda a případně za jakých předpokladů se směrnice č. 2001/23/ES bude aplikovat i na outsourcing doplňkových aktivit, s čímž by samozřejmě byla spojena i povinnost zachování pracovních podmínek převáděných zaměstnanců, je tedy hlavně z hospodářského hlediska velice důležitá.⁹²

Skutečnost, že outsourcing také bude náležet do působnosti směrnice, byla Soudním dvorem prvně judikována v případě C-209/91 „Rask.“⁹³ V této věci Soudní dvůr uvedl, že tam, kde podnikatelský subjekt svěruje na základě smlouvy odpovědnost za provoz určitého zařízení v rámci svého podniku (v tomto případě šlo o závodní jídelnu) jinému podnikatelskému subjektu, který tak přebírá zaměstnavatelské povinnosti vůči zaměstnancům tohoto zařízení, může tato transakce spadat do působnosti Směrnice dle čl. 1 odst. 1. Skutečnost, že převáděná aktivita je pouze vedlejší činností převodce (typicky se právě bude jednat o stravovací zařízení pro zaměstnance podniku či uklízení služby) bez přímé návaznosti na jeho hlavní aktivitu, nemůže mít vliv na aplikaci Směrnice v případě takového převodu. Opět i v tomto v případě je však nutné, aby si převáděná hospodářská jednotka zachovala svou identitu, což se nechává na posouzení národním soudům na základě podmínek stanovených Soudním dvorem ve věci „Spijkers“ (viz kapitola 2.3.8) a „Redmond Stichting“ (viz kapitola 2.4.2).

⁹¹ SMEJKAL, Ladislav. *K přechodu práv a povinností zaměstnanců*, Právní rádce, 22. 1. 2008. Dostupný také z: <http://pravniciradce.ihned.cz/c1-22809850-k-prechodu-prav-a-povinnosti-zamestnancu>.

⁹² Podobně i BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 631, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

⁹³ V následujícím textu o věci „Rask“ vycházím z Rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 12. 11. 1992, věc C-209/91, „Rask,“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

Na rozhodnutí ve věci „Rask“ navazoval případ C-392/92 „Schmidt“,⁹⁴ který vyvolal veliké kontroverze a debaty (nejen v právnických kruzích), a proto se mu zde věnuji o něco podrobněji. V této věci šlo o to, že paní Schmidt byla zaměstnána jako uklízečka v bance. Prostory, které paní Schmidt uklízela jako jediný zaměstnanec k výkonu tohoto úkolu určený, však byly renovovány a rozšířeny, a proto tato banka uzavřela smlouvu s úklidovou společností, která tak převzala výkon úklidových prací v renovovaných prostorách banky. Tato úklidová společnost však nabídla paní Schmidt, že u ní může pracovat a i nadále uklízet předmětné prostory. Protože ale uklízečská plocha byla renovací zvětšena, došlo i k navýšení čisté mzdy. Paní Schmidt tuto nabídku nepřijala s odůvodněním, že zvýšení objemu práce, který by musela vykonat, neodpovídá zvýšené mzdě, tudíž by pracovala za horších podmínek než doposud. K uzavření pracovní smlouvy mezi paní Schmidt a uklízečskou společností tedy nakonec nedošlo a tak se paní Schmidt obrátila na soud, u kterého se snažila dovolat určení neplatnosti výpovědi, kterou od žalované (banky) obdržela údajně v souvislosti s vyčleněním předmětných prací na úklidovou společnost. Německý soud se pak obrátil na Soudní dvůr s předběžnými otázkami, kde chtěl vědět, zda úklidové práce v jedné z poboček podniku mohou být považovány za část závodu ve smyslu směrnice č. 77/187/EHS a jestli takové práce jako část závodu mohou být vykonávány pouze jedním zaměstnancem.

Je tedy důležité zdůraznit, že v této věci se jednalo o posouzení, zda se může jednat o převod ve smyslu směrnice č. 77/187/EHS i tehdy, pokud dojde k převodu pouze jednoho zaměstnance a žádného movitého či nemovitého majetku. Soudní dvůr judikoval, že Směrnici je možné použít i na tuto situaci a dodal, že skutečnost, že se převod týká pouze jednoho zaměstnance, není relevantní, protože ochrana v případě změny zaměstnavatele, což je cílem Směrnice, musí být poskytnuta i pokud se jedná pouze o jediného pracovníka. Vlády Spolkové republiky Německo a Velké Británie argumentovaly, že o převod jít nemůže, protože zde nedošlo k žádnému převodu hmotného majetku, což je jedním z charakteristických znaků, podle kterých má být existence převodu ve smyslu Směrnice posuzována, jak vyplývá z předešlé judikatury Soudního dvora. K tomu však Soudní dvůr poznamenal, že absence jednoho z kritérií

⁹⁴ V následujícím textu o věci „Schmidt“ vycházím z Rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 14. 4. 1994, věc C-392/92, „Schmidt“, In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

pro posouzení existence převodu neznamena, že o převod nutně nemůže jít a znovu zopakoval, že tyto kritéria je nutné zvážit komplexně. Navíc znova uvedl, že rozhodujícím kritériem, jehož posouzení spočívá na národních soudech, je skutečnost, zda si hospodářská jednotka zachovává svoji identitu, což v tomto případě je patrné hlavně z toho, že úklidová společnost se snažila paní Schmidt znovu zaměstnat pro výkon stejné činnosti a na v podstatě stejném místě jako prováděla doposud.⁹⁵

Tím, že Soudní dvůr připustil aplikaci Směrnice i ve výše popsané situaci, se na jeho hlavu snesla obrovská kritika z mnoha stran. Soudnímu dvoru bylo vytýkáno, že je přehnaně ochránářský vůči zaměstnancům a málo dbá na ekonomickou stránku věci, což je v době silícího soutěžního prostředí naprosto nepřijatelné.⁹⁶ Tento judikát a jeho kritika, dokonce i ze strany Evropské komise, se pak výrazně podílely na novele čl. 1 směrnice č. 77/187/EHS směrnici č. 98/50/ES, kdy došlo k vyjasnění oblasti působnosti této směrnice.⁹⁷

Nemalý rozruch v odborných kruzích vyvolalo i další rozhodnutí Soudní dvora týkající se otázky outsourcingu, a to C-13/95 „Süzen.“⁹⁸ Paní Süzen byla zaměstnána u obchodní společnosti, která vykonávala úklidové práce pro gymnázium blízko německého města Bonn. Její zaměstnavatel jí však informoval, že smlouva mezi ním a gymnáziem bude ukončena, jelikož se škola rozhodla přidělit výkon úklidových prací jiné společnosti, a dále ji informoval, že z tohoto důvodu bude paní Süzen propuštěna, jak se také později stalo. Soudní dvůr se tak měl vyjádřit k tomu, zda tato situace zakládá převod podniku, závodu či jejich částí ve smyslu Směrnice.

Všeobecně se očekávalo, že Soudní dvůr bude následovat svůj postoj směřující k extenzivní ochraně zaměstnanců, který zaujal v předešlých rozhodnutích, hlavně pak ve věci „Schmidt.“ ESD však překvapivě judikoval, že Směrnice se neuplatní v případech, kdy osoba, která svěřila výkon úklidových prací ve svých prostorách jiné osobě, se kterou následně rozváže smlouvu a na výkon podobných prací uzavře

⁹⁵ Tamtéž, bod 17.

⁹⁶ O'LEARY, Siofra. *Employment law in the European Court of Justice*. Oxford [u.a.]: Hart., Chapter 6, Employment protection: Struggling with Acquired Rights, s.257-258, ISBN 18-411-3233-0.

⁹⁷ Srovnej čl. 1 směrnice č. 77/187/EHS a jeho novelu ve směrnici č. 98/50/ES. Nově se dle čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice převodem rozumí „převod hospodářské jednotky, která si zachová svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.“

⁹⁸ V následujícím textu o věci „Süzen“ vycházím z Rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 11. 3. 1997, věc C-13/95, „Süzen,“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

smlouvy s dalším subjektem, pokud tento proces není spojen s přenosem relevantních hmotných či nehmotných provozních prostředků nebo s převzetím podstatné části personálu, jež první osoba k realizaci úklidových prací používá, druhou společností.

S odkazem na rozhodnutí ve věci „Rygaard“ (C-48/94) Soudní dvůr judikoval, že se převod musí týkat „stabilní hospodářské jednotky“ ve smyslu organizovaného seskupení osob a majetku usnadňujícího výkon hospodářské činnosti, která sleduje konkrétní cíl, a jehož činnost není limitována na výkon jediné konkrétní smlouvy na výkon určitých prací.⁹⁹ Pouhá skutečnost, že činnost vykonávaná převodcem a nabyvatelem jsou obdobné, nebo dokonce totožné, však neumožňuje dospět k závěru, že byla zachována identita hospodářské jednotky. Jednotku totiž nelze chápat pouze jako činnost, jejímž výkonem je tato jednotka pověřena. Její identita vyplývá z vícera neoddělitelných prvků, jako jsou její zaměstnanci, její vedoucí pracovníci, její organizace práce, její provozní metody a případně prostředky, kterými disponuje.

V důsledku rozhodovací činnosti Soudního dvora následující po vydání rozsudku ve věci „Süzen“ bude případná aplikace Směrnice značně záviset na okolnostech, které budou doprovázet každou smlouvu o outsourcingu. Tam, kde je výkon konkrétní činnosti, která je předmětem outsourcingu, postaven na materiálním substrátu bude stačit, aby nedošlo k přenosu relevantních provozních prostředků potřebných k výkonu dané činnosti a použití Směrnice bude vyloučeno. Kde je naopak výkon této činnosti založen na personálním substrátu, tam k vyloučení aplikace Směrnice stačí, aby nedošlo k převzetí podstatné části zaměstnanců vykonávajících tu konkrétní činnost pro předchozího zaměstnavatele.¹⁰⁰

V judikátu „Süzen“ Soudní dvůr přehodnotil vyváženost vztahu mezi sledováním ekonomických cílů, zejména nákladově efektivního organizování práce, a potřebou ochrany zaměstnanců na pracovním trhu. Zdá se, že cílem Soudního dvora, kterého chtěl v tomto rozhodnutí patrně dosáhnout, bylo zajištění toho, aby Směrnice

⁹⁹ Věc C-13/95, „Süzen“, bod 13: „*For the directive to be applicable, however, the transfer must relate to a stable economic entity whose activity is not limited to performing one specific works contract (Case C-48/94 Rygaard [1995] ECR I-2745, paragraph 20). The term entity thus refers to an organized grouping of persons and assets facilitating the exercise of an economic activity which pursues a specific objective.*“

¹⁰⁰ P. Davies In O'LEARY, Siofra. *Employment law in the European Court of Justice*. Oxford [u.a.]: Hart., Chapter 6, Employment protection: Struggling with Acquired Rights, s.265-266, ISBN 18-411-3233-0. Tato teze je v souladu i se závěry této práce týkající se služeb jako předmětu převodu prezentovaných v kapitole 2.3.9.

nepříznivě nezasahovala do soutěžní povahy outsourcingu a zadávání veřejných soutěží, tedy aby bylo zadostiučiněno poptávce po větší flexibilitě pracovního trhu.¹⁰¹

Ve spojených věcech C-173/96 „Sanchez Hidalgo“ a C-247/96 „Zieman“ se Soudní dvůr zabýval otázkou, zda absence smluvního vztahu mezi převodcem a nabyvatelem v rámci outsourcing představuje překážku aplikace Směrnice. Šlo tedy o posouzení, zda se Směrnice bude aplikovat i na tzv. „dvoustupňový outsourcing.“¹⁰² Jedná se o situaci, kdy jeden subjekt vykonával určité práce či služby pro zadavatele, který s tímto subjektem rozvázal smlouvu a svěřil výkon stejných nebo podobných prací či služeb jinému subjektu namísto toho původního (k podobné situaci došlo už i ve věci „Süzen“). Soudní dvůr se v souladu se svoji předchozí judikaturou tedy vyjádřil v tom smyslu, že takováto situace je zahrnuta do působnosti Směrnice dle čl. 1 odst. 1, pokud při ní dochází k převodu hospodářské jednotky definované jako organizované seskupení osob a majetku umožňující výkon hospodářské činnosti, které sleduje konkrétní cíle. Pouhý fakt, že předmět služeb, které jsou vykonávány jedním subjektem a následně pak jiným subjektem na základě smluv, které s nimi uzavřel zadavatel, je podobný, však nutně neznamená, že je založena existence převodu ve smyslu Směrnice. Soud navíc potvrdil, že do působnosti Směrnice patří i situace, kdy outsourcingu využije i veřejnoprávní korporace.¹⁰³

2.4.5 Insourcing („Contracting in“)

V případě insourcingu naopak jde o situaci, kdy subjekt, který původně výkon určitých činností svěřil v rámci outsourcingu jinému subjektu, se rozhodne, že si tyto činnosti začne vykonávat sám se zapojením vlastních zaměstnanců.

O tom, že i insourcing bude zahrnut pod pojem převodu ve smyslu Směrnice, rozhodl Soudní dvůr ve spojených věcech C-127/96, C-229/96 a C-74/97 „Hernández Vidal a další.“ Soudní dvůr se vyjádřil v tom smyslu, že v souladu se svoji předchozí

¹⁰¹ O'LEARY, Siofra. *Employment law in the European Court of Justice*. Oxford [u.a.]: Hart., Chapter 6, Employment protection: Struggling with Acquired Rights, s.266, ISBN 18-411-3233-0.

¹⁰² S. O'Leary ve své knize *Employment law in the European Court of Justice* (ISBN 18-411-3233-0) tento jev označuje jako „second generation contracting out,“ C. Barnard pak v *EC employment law* (ISBN 01-992-8003-7) pak jako „second round contracting out.“ Já jsem se rozhodl tento jev přeložit volně jako „dvoustupňový outsourcing.“

¹⁰³ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. 12. 1998, ve spojených věcech C-173/96, „Hidalgo Sanchez“ a 247/96, „Ziemann,“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

judikaturou, kdy připustil, že se Směrnice může za určitých okolností vztahovat na „dvoufázový outsourcing,“ nebrání nic tomu, aby se směrnice vztahovala i na situaci, kdy subjekt, který dříve svěřoval výkon určitých pracovních činností jinému subjektu (v tomto případě šlo opět o úklidové práce), se rozhodne spolupráci ukončit a napříště si tyto činnosti vykonávat sám. Soudní dvůr také samozřejmě dodal, že aplikace Směrnice je možná, jen pokud je převáděná hospodářská jednotka stabilní a zachová si svoji identitu.¹⁰⁴

2.5 Částečné závěry k judikatuře Soudního dvora v této právní oblasti

Cathrine Barnard k případu „Spijkers“ a na něj navazující judikatuře dodává, že Soudní dvůr v rozhodnutích následujících po „Spijkersovi“ osciluje mezi základními pojmy, kterými se zabývá tento případ, a to „hospodářská jednotka“ (economic entity) a „činnost“ (activity).¹⁰⁵ Tyto dva pojmy se staly základem pro dvě různá pojetí chápání převodu podniku, a to pracovní právní koncepci (entreprise-activité) a obchodně právní koncepci (entreprise-organisation). Předěl v aplikaci těchto koncepcí Soudním dvorem znamenala věc „Süzen.“ Před tímto rozhodnutí tihnul Soudní dvůr spíš k pracovní právní koncepci soustředící se na pojem činnost, kdy především zkoumal, zda nabyvatel převzal fungující podnik a pokračoval ve vykonávání stejné či podobné činnosti jako převodce. Po vydání rozsudku v případě „Süzen“ si však Soudní dvůr více osvojil obchodně právní koncepci, kde základem je posoudit, zda byl podnik převeden jako hospodářská jednotka, což se odvozuje od skutečnosti, zda byl převeden hmotný či nehmotný majetek této jednotce náležející.

Typickým příkladem aplikace pracovní právní koncepce bylo například rozhodnutí ve věci „Ny Molle Kro,“ kdy se Soudní dvůr za účelem zjištění existence převodu zabýval především skutečností, zda nový zaměstnavatel zaujal místo svého předchůdce. V dalších rozhodnutích se přestal tolik soustředit na pozici zaměstnavatele a víc se

¹⁰⁴ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. 12. 1998, ve spojených věcech C-127/96, C-229/96 a C-74/97, „Hernández Vidal a další,“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

¹⁰⁵ V následujícím textu o koncepcích převodu podniku ve smyslu Směrnice vycházím z: BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 637-644, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

zaobíral tím, zda činnost vykonávaná novým zaměstnavatelem je podobná činnosti předešlého zaměstnavatele, což se projevilo třeba ve věci „Schmidt.“ Klasickým příkladem pracovně právního pojetí převodu podniku je pak také právní věc „Merckx,“ kde Soudní dvůr dovedl převod ve smyslu Směrnice i v případě změny obchodního zastoupení, kdy nedošlo k převzetí hmotného majetku, podnikatelská činnost byla nadále vykonávána pod jiným jménem, v rozdílných prostorách a zařízeních a dokonce v jiné lokalitě v rámci příměstské aglomerace. Soudnímu dvoru stačilo, že byla zachována povaha výhradního obchodního zastoupení pro přenesenou činnost a oblast na jakou bylo toto obchodní zastoupení uzavřeno. Ve věci „Rygaard“ udělal Soudní dvůr již velký úrok směrem k obchodně právnímu konceptu. Sice je stále ještě za centrální pojem považována činnost a požadavek, aby tato činnost nebyla limitována jen na výkon jednorázových projektů, ale ESD zde operoval i s, v té době novým, pojmem stabilní hospodářská jednotka. Její stabilita je pak zaručena tím, že v rámci převodu dojde také k převzetí souboru provozních prostředků, které nabyvateli umožní pokračovat ve stejné či podobné činnosti jako převodce.

Rozsudek ve věci „Rygaard“ v podstatě vydláždil cestu nové koncepci, kterou si Soudní dvůr následně osvojil, a to obchodně právnímu pojetí převodu podniku. Jak už bylo uvedeno výše, zlomovým okamžikem bylo vynesení rozhodnutí ve věci „Süzen.“ Zde Soudní dvůr zopakoval nutnost převodu podniku, závodu či jejich částí jako stabilní hospodářské jednotky, kde termín jednotka odkazuje na organizované seskupení osob a majetku usnadňujícího výkon hospodářské činnosti, která sleduje konkrétní cíl. Navíc zde Soudní dvůr zdůraznil, že: *„...pouhý fakt, že služba poskytovaná starým a novým subjektem, se kterým je smlouva o výkonu určitých služeb uzavřena, je podobná ještě neznamená, že došlo k převodu hospodářské jednotky. Pojem hospodářské jednotky nemůže být omezen pouze na výkon činnosti jí svěřené. Její identita se skládá také z dalších faktorů jako je pracovní síla, její zaměstnanci managementu, způsob jakým je její práce organizována, její provozní metody a také, kde je to vhodné, i provozní prostředky jí dostupné.“*¹⁰⁶ Posun v definování převodu podniku od důrazu na zachování stejné či podobné činnosti k převodu hospodářské jednotky jako víc komplexního pojmu je tak znatelný. Linie tohoto obchodně právního pojetí je pak jasně znatelná i v dalších rozhodnutích Soudního dvora jako např. „Hernandez Vidal,“ „Oy

¹⁰⁶ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 3. 1997, věc C-13/95, „Süzen,“ bod 15 In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

Liikenne“ nebo „Abler.“ Jak uzavírá C. Barnard, test zachování převodu hospodářské jednotky, jak byl stanoven Soudní dvorem ve věci „Süzen“ postavený na obchodně právní koncepci, je momentálně vedoucím pojetím v případě nutnosti určení existence převodu podniku, závodu či jejich částí.

2.6 Ochrana práv zaměstnanců při převodu podniku/závodu dle směrnice č. 2001/23/ES

Jak už judikoval Soudní dvůr ve věci C-19/83 „Wendelboe,“ úkolem Směrnice je zajistit, aby pracovní poměr zaměstnance pokračoval po převodu nezměněn i nadále a byl převodem co možná nejméně dotčen. Dalším cílem je také ochránit zaměstnance proti propouštění zapříčiněným právě tímto převodem.¹⁰⁷ Jinými slovy, ochrana zaměstnanců v případě převodu ve smyslu směrnice č. 2001/23/ES stojí především na dvou aspektech, kterými jsou: zaprvé, převod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tedy zejména z pracovních či kolektivních smluv, a zadruhé, ochrana zaměstnanců před propouštěním.¹⁰⁸ Článek 6 směrnice č. 2001/23/ES pak ještě poskytuje speciální ochranu zástupcům zaměstnanců. Nadto také převodce a nabyvatele tíží vůči zástupcům zaměstnanců, resp. zaměstnancům samotným, informační a konzultační povinnost, kterou tato směrnice upravuje ve svém článku 7.

2.6.1 Převod práv a povinností z pracovněprávního vztahu

Těžištěm úpravy této materie je ustanovení článku 3 odst. 1 směrnice č. 2001/23/ES: „*Práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele. Členské státy mohou stanovit, že převodce s nabyvatelem ode dne převodu společně a nerozdílně odpovídají za závazky, které vznikly přede dnem převodu*

¹⁰⁷ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 7. 2. 1985, věc C-19/83, „Wendelboe,“ bod 15. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

¹⁰⁸ BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 653, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

*z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru existujících ke dni převodu.*¹⁰⁹ Práva a povinnosti převodce z pracovněprávních vztahů tak k okamžiku převodu přecházejí ex lege na nabyvatele. Skutečnost, zda k okamžiku převodu existuje pracovněprávní vztah nebo ne, je povinen posoudit vnitrostátní soud podle národního práva.¹¹⁰ Pro úplnost je nutno dodat, že Česká republika nevyužila možnosti stanovené čl. 3 odst. 1 pododstavcem druhým a neimplementovala do svého právního řádu solidární odpovědnost převodce a nabyvatele za závazky ve smyslu tohoto ustanovení.

Jak uvádí C. Barnard,¹¹¹ Soudní dvůr aplikuje ust. čl. 3 odst. 1 poměrně striktně. Například v rozsudku „Rask“ (C-209/91) nabyvatel změnil oproti předchozím podmínkám převzatých zaměstnanců jejich datum výplaty z posledního čtvrtka v měsíci na poslední den v měsíci, a dále pak změnil skladbu jednotlivých složek, ze kterých se skládala výplata, i když celková vyplácená částka zůstala nezměněna. Soudní dvůr toto s odkazem na čl. 3 odst. 1 Směrnice shledal jako nežádoucí. Ve věci „Collino“ (C-343/98) pak Soudní dvůr judikoval, že pokud zaměstnanci za dobu trvání pracovního poměru u převodce vznikla nějaká práva finanční povahy vážící se k délce jeho odpracovaných let v rámci podniku, jako např. nárok na zvýšení mzdy za odpracovaná léta, pak ani toto právo nesmí být převodem dotčeno. V rozhodnutí „Berg“ (spojené věci C-144/87 a C-145/87) pak dal v bodě 14 ESD jasně najevo, že článek 3 odst. 1 musí být interpretován v tom smyslu, že okamžikem převodu je převodce zbaven všech povinností, které pro něj jako pro zaměstnavatele vyplývali z pracovněprávních vztahů, bez ohledu na souhlas či nesouhlas zaměstnanců (s výhradou možnosti členských států upravit si solidární odpovědnost převodce a nabyvatele za závazky z pracovněprávních vztahů vzniklých před převodem).

Článek 3 odst. 2 pak dává členským státům možnost, aby eventuálně přijaly vhodná opatření k zajištění toho, aby převodce oznámil nabyvateli všechna práva a povinnosti, které na něj budou převedeny v souladu s článkem 3, pokud tato práva a povinnosti jsou nebo by měly být převodci známy v okamžiku převodu. Pokud však

¹⁰⁹ Evropská Unie. Směrnice Rady ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, In Úřední věstník EU. č. L 82, 22. 3. 2001, s. 16-20.

¹¹⁰ ŠTEFKO, Martin. *Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů?*. Právník. 14432005286-294, s. 286-294.

¹¹¹ V následujícím textu o aplikaci čl. 3 odst. 1 směrnice č. 2001/23/ES Soudním dvorem vycházím z: BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 654, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

převodce opomene oznámit nabyvateli některé z těchto práv nebo povinností, nemá to vliv na platnost převodu tohoto práva nebo této povinnosti, ani na práva zaměstnanců vůči nabyvateli nebo převodci související s tímto právem nebo s touto povinností. Český právní řád této možnosti přímo nevyužívá, ale v této souvislosti se hodí zmínit ustanovení § 2179 a § 2353 NOZ týkající se koupě, resp. pachtu závodu, která stanoví, že v zápisu o předání závodu strany uvedou výčet všeho, co (propachtovaný) závod zahrnuje a co se kupujícímu (pachtýři) předává, jakož i všeho, co chybí, ač to podle smlouvy nebo účetních záznamů závod spoluvytváří. Dle dikce těchto ustanovení lze dovodit, že takový zápis by měl obsahovat i vymezení práv a povinností z pracovněprávních vztahů přecházejících na kupujícího, resp. pachtýře, a proto se domnívám, že tato ustanovení lze považovat za jakousi obdobu čl. 3 odst. 2 Směrnice. Tato ustanovení se však použijí pouze v případě koupě či pachtu závodu, nikoliv obecně na všechny případy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle českého právního řádu.

2.6.2 Možnost smluvní úpravy pracovních podmínek převáděných zaměstnanců

V případě převodu může nastat situace, kdy podmínky převáděných zaměstnanců se více či méně liší od pracovních podmínek zaměstnanců, kteří u nabyvatele již pracovali před tímto převodem. Tím může být narušena zásada rovnosti pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. Vystává tedy otázka, zda může nabyvatel pracovní podmínky převáděných zaměstnanců smluvně upravit tak, aby došlo k jejich harmonizaci s podmínkami stávajících zaměstnanců. Pro zaměstnavatele může mít toto srovnání podmínek mezi zaměstnanci i další výhody, jako např. ulehčení administrativní zátěže, rozvíjení dobrých vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci či mezi zaměstnanci navzájem a třeba i snížení provozních nákladů.¹¹²

Nicméně Soudní dvůr se nezdál být této možnosti zprvu moc nakloněn, jak můžeme soudit z rozhodnutí ve věci „Rask“ (C-209/91) či „Daddy’s Dance Hall“ (C-324/86). V „Daddy’s Dance Hall“ Soudní dvůr judikoval, že právní ochrana je Směrnicí poskytována z důvodu veřejného pořádku, tudíž ustanovení této směrnice je nutné

¹¹² BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 653, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

považovat za kogentní, od kterých se není možné odchýlit v neprospěch zaměstnanců ani na základě projevené vůle stran. Navíc se zaměstnanci nemohou vzdát svých práv udělených jim Směrnicí a to ani v případě, že s tím souhlasí nebo v případě, kdy je vzdání se těchto práv nahrazeno ujednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které poskytuje zaměstnanci takové výhody, že se z celkového pohledu jeho postavení nezhorší. Také však na druhou stranu dodává, že Směrnice nevylučuje, aby si zaměstnanec a nabyvatel smluvně ujednali změny ve svém pracovněprávním vztahu, a to i nevýhodné pro zaměstnance, pokud však takovou změnu připouští národní úprava a jejím důvodem není převod sám.¹¹³ V souladu s touto tezí pak Soudní dvůr ve věci „Schmidt“ (C-392/92, bod 19) judikoval, že Směrnice nezakazuje, aby pracovní a mzdové podmínky s novým zaměstnavatelem nemohly být pozměněny, avšak pod podmínkou, že tuto možnost stanovuje národní úprava konkrétního členského státu. Navíc v rozsudku ve věci C-425/02 „Delahaye“ Soudní dvůr rozhodl, že změny v pracovních a mzdových podmínkách převáděných zaměstnanců lze v určitých případech provést dokonce i přímo v souvislosti s převodem podniku, závodu či jejich částí, pokud nepůjde o podstatné změny. Nutno však dodat, že v této situaci se jednalo o převod ze soukromoprávního subjektu na stát. V této konkrétní věci tak Soudní dvůr stanovil, že *„směrnici 77/187 je třeba vykládat v tom smyslu, že v zásadě nebrání tomu, aby v případě převodu podniku z právnické osoby soukromého práva na stát, tento stát jako nový zaměstnavatel snížil výši pracovního příjmu dotčených zaměstnanců za účelem dosažení souladu s platnými vnitrostátními pravidly týkajícími se státních zaměstnanců. Příslušné orgány odpovědné za použití a výklad uvedených pravidel jsou nicméně povinny tak činit v co největším možném rozsahu ve světle účelu uvedené směrnice, V případě, že tento výpočet vede k podstatnému snížení pracovního příjmu zaměstnance, představuje takové snížení podstatnou změnu pracovních podmínek v neprospěch zaměstnanců dotčených převodem, takže zaměstnavatel je v souladu s čl. 4 odst. 2 směrnice 77/187 považován za osobu odpovědnou za skončení jejich pracovní smlouvy z tohoto důvodu.“*¹¹⁴

¹¹³ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. 2. 1988, věc C-324/86, „Daddy’s Dance Hall,“ body 14-17. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

¹¹⁴ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 11. 2004, věc C-425/02, „Delahaye,“ bod 35. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

2.6.3 Zachování práv vyplývajících z kolektivních smluv

Dle čl. 3 odst. 3 směrnice č. 2001/23/ES zachová nabyvatel po převodu pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy. Členským státům se ale na druhou stranu dává možnost omezit dobu pro zachování těchto pracovních podmínek s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok.¹¹⁵ Taková úprava by pak byla svým způsobem subsidiární možností, jak platnost kolektivní smlouvy ukončit, protože by se uplatnila v případě, že by v té konkrétní lhůtě nenastala jedna z výše uvedených situací (tedy ukončení nebo uplynutí platnosti existující kolektivní smlouvy nebo nabytí platnosti či uplatnění nové kolektivní smlouvy).¹¹⁶ I Česká republika takové možnosti využila, když práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Jak uvádí H. Barancová,¹¹⁷ Soudní dvůr se přiklání k extenzivnímu pojetí kolektivních smluv, kam tedy zahrnuje jednak různé druhy těchto smluv a podnikových dohod. Helena Barancová dále dodává, že se toto ustanovení týká především normativní části kolektivní smlouvy. Podle ní unijní zákonodárce nejspíš neměl při koncipování Směrnice na mysli situaci, že by se čl. 3 odst. 3 vztahoval i na závazkové části kolektivních smluv, avšak tato otázka je v evropské pracovněprávní teorii stále dosti sporná. Obdobně širší právní výklad pak uplatňuje i v případě pojmu pracovních podmínek, což je i v souladu s obecnými cíli Směrnice. S tímto širším pojetím pojmu pracovních podmínek souhlasí i Barancová, kdy podle jejího názoru by v případě, že by unijní zákonodárce zamýšlel tento pojem nějakým způsobem limitovat, tak by to vložil do samotného textu Směrnice.

Soudní dvůr v judikátu C-108/10 „Scrattolon“ uvedl, že pravidlo upravené v čl. 3 odst. 3 prvním pododstavci směrnice č. 2001/23/ES, podle něhož „nabyvatel po

¹¹⁵ Evropská Unie. Směrnice Rady ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, In Úřední věstník EU. č. L 82, 22. 3. 2001, s. 16-20.

¹¹⁶ BARANCOVÁ, Helena. *Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 1. Část, kapitola 3 str. 109, ISBN 978-807-3802-400.

¹¹⁷ V následujícím textu o výkladu pojmu „kolektivní smlouva“ a „pracovní podmínky“ ve světle Směrnice vycházím z: BARANCOVÁ, Helena. *Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 1. Část, kapitola 3 str. 95-102, ISBN 978-807-3802-400.

převodu zachová pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, až do dne [...] nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy“, musí být chápáno v tom smyslu, že nabyvatel může od data převodu uplatňovat pracovní podmínky upravené u něj platnou kolektivní smlouvou, včetně podmínek odměňování za předpokladu, že tyto podmínky budou pro převáděné zaměstnance příznivější než byly u převodce. Zvolená úprava musí být v souladu s cílem uvedené směrnice, tedy má být zabráněno především tomu, aby měli převádění zaměstnanci méně příznivé postavení pouze z důvodu tohoto převodu. Na druhou stranu, stávající zaměstnanci nabyvatele se nemohou účinně dovolávat uplatnění lepších podmínek odměňování či jiných pracovních podmínek při příležitosti převodu podniku.¹¹⁸ Ve stejné věci se totiž Soudní dvůr také vyjádřil k otázce možnosti existence nerovných podmínek mezi převedenými a stávajícími zaměstnanci u nabyvatele, když konstatoval: *„Navíc, jak uvedl generální advokát v bodě 94 svého stanoviska, tato směrnice nebrání určitým rozdílům v odměňování mezi převedenými zaměstnanci a těmi, kteří již byli v době převodu zaměstnáni u nabyvatele. I když by pro posouzení legality těchto rozdílů mohly být relevantní i jiné právní nástroje a zásady, cílem uvedené směrnice je pouze zabránit tomu, aby se zaměstnanci dostali jen z důvodu převodu k jinému zaměstnavateli do nepříznivého postavení ve srovnání s tím, v jakém se nacházeli předtím.“*¹¹⁹ .

Ve věci C-499/04 „Werhof“¹²⁰ se Soudní dvůr zabýval otázkou, zda v případě převodu podniku a existence pracovní smlouvy odkazující na kolektivní smlouvu uzavřenou mezi odborovými organizacemi a organizací zaměstnavatelů, jejímž členem je převodce, ale nikoli nabyvatel, je nabyvatel vázán touto kolektivní smlouvou vyššího stupně platnou v okamžiku převodu, a zda je nabyvatel vázán i následnými kolektivními smlouvami vyššího stupně uzavřenými mezi stejnými organizacemi zaměstnanců a

¹¹⁸ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 6. 9. 2011, věc C-108/10, „Scrattolon“, body 74-77. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

¹¹⁹ Tamtéž, bod 77. Pro srovnání bod 94 stanoviska generálního advokáta v této věci zní: *„Mimoto je třeba upřesnit, že existence nerovných platů ve srovnání se zaměstnanci, kteří již pro stát pracovali, není sama o sobě v rozporu se směrnicí 77/187. Tato směrnice totiž nevyžaduje, aby zaměstnanci prvního zaměstnavatele byli postaveni naroveň se zaměstnanci druhého zaměstnavatele s přesně totožnými nároky na základě fikce se zpětnou účinností. Uvedená směrnice stanoví zásadu pokračování pracovního poměru se zachováním pracovních podmínek, a nikoliv zásadu přeměny těchto podmínek za účelem sjednocení s pracovními podmínkami zaměstnanců, kteří byli po celou dobu zaměstnáni novým zaměstnavatelem.“*

¹²⁰ V následujícím textu o věci „Werhof“ vycházím z rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 9. 3. 2006, věc C-499/04, „Werhof“. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

zaměstnavatelů po převodu, i přesto tedy, že se nabyvatel nestane členem té konkrétní organizace zaměstnavatelů. Soudní dvůr potvrdil, že tam kde pracovní smlouva převáděných zaměstnanců odkazuje na pracovní a mzdové podmínky upravené v kolektivní smlouvě vyššího stupně, je nabyvatel takovými podmínkami vázán na základě čl. 3 odst. 1 Směrnice i v případě, že není členem organizace zaměstnavatelů, která tuto kolektivní smlouvu dojednala, avšak nabyvatel již není vázán kolektivními smlouvami vyššího stupně následujícími po tomto převodu, které by upravovaly pracovní a mzdové podmínky převáděných zaměstnanců, pokud není členem předmětné organizace zaměstnavatelů. K tomu je nutné dodat, že pokud by byl uplatněn opačný přístup, tedy že by nabyvatel byl za těchto podmínek následnými kolektivními smlouvami vyššího stupně vázán, znamenalo by to, že by se taková kolektivní smlouva vztahovala na subjekt, který není stranou smlouvy a jeho základní právo nebýt členem organizace zaměstnavatelů by mohlo být zpochybněno.

K podobným závěrům jako v předešlém případě došel Soudní dvůr i ve věci C-426/11 „Alemo-Herron“,¹²¹ kdy judikoval, že článek 3 směrnice 2001/23 musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby členský stát stanovil, že v případě převodu podniku jsou ustanovení, která odkazují dynamicky na kolektivní smlouvy sjednané a přijaté po dni převodu, vymahatelná vůči nabyvateli, pokud tento nabyvatel nemá možnost se procesu vyjednávání takových kolektivních smluv uzavřených po převodu účastnit. Soudní dvůr své rozhodnutí odůvodnil tak, že pokud nabyvatel nemá žádnou možnost účastnit se kolektivního vyjednávání, nemá tedy ani možnost účinně uplatnit své zájmy ve smluvním procesu, ani vyjednat skutečnosti určující vývoj pracovních podmínek svých zaměstnanců s ohledem na svou budoucí hospodářskou činnost. Za těchto podmínek je smluvní svoboda uvedeného nabyvatele natolik závažně omezena, že takové omezení může narušit samotnou podstatu jeho práva na svobodu podnikání. Článek 3 směrnice 2001/23, ve spojení s článkem 8 této směrnice, přitom nelze vykládat tak, že dovoluje členským státům přijmout opatření, která třebaže jsou příznivější pro zaměstnance, mohou narušit samotnou podstatu práva nabyvatele na svobodu podnikání.

¹²¹ V následujícím textu o věci „Alemo-Herron“ vycházím z rozsudku Soudního dvora EU ze dne 18. 7. 2013, věc C-426/11, „Alemo-Herron.“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

Dalším rozhodnutím Soudního dvora zabývajícím se problematikou převodu pracovních podmínek stanovených v kolektivní smlouvě byl rozsudek C-396/07 „Juuri.“¹²² Konkrétně šlo o otázku, zda bude nabyvatel vázán kolektivní smlouvou, jejíž platnost skončila ve stejný den, jako došlo k převodu. Ve sporu šlo o to, že dne 31. ledna 2003, což byl poslední den platnosti kolektivní smlouvy kovodělného odvětví vztahující se na pracovní poměr paní Juuri, byla provozovna kantýny v Hämeenlinně, kde paní Juuri pracovala, převedena ze společnosti Rautaruukki na společnost Amica Ravintolat Oy. Amica oznámila paní Juuri, že se na její pracovní poměr od 1. února 2003 vztahuje kolektivní smlouva v odvětví ubytování a restaurací, která je závazná pro společnost Amica. Mirja Juuri však požadovala, aby se na ni i nadále vztahovala kolektivní smlouva kovodělného odvětví. Soudní dvůr však s odkazem na svou předchozí judikaturu konstatoval: „...*článek 3 odst. 3 směrnice 2001/23 nabyvateli neukládá povinnost zaručit zachování pracovních podmínek dohodnutých s převodcem i po dni uplynutí doby platnosti kolektivní smlouvy, přestože je tento den shodný se dnem převodu podniku.*“

2.6.4 Nároky na starobní, invalidní a pozůstalostní důchod

Směrnice č. 2001/23/ES ve svém čl. 3 odst. 4 písm. a) stanoví, že ustanovení odstavců 1-3 tohoto článku týkající se převodu práv a povinností z pracovního vztahu na nabyvatele se nevztahuje na nároky zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody plynoucí ze systémů podnikového nebo mezipodnikového připojištění existující mimo platné systémy sociálního zabezpečení v členských státech, pokud členské státy nestanoví jinak. Jak k tomuto dodává C. Barnard, z pohledu zaměstnanců může být vynětí těchto pojištěneckých benefitů z působnosti článku 3 Směrnice poměrně závažnou věcí, protože takovéto nároky nezřídka bývají součástí mzdových podmínek pracovního poměru a jejich ztráta tak značně ubírá na atraktivitě každého převodu.¹²³

¹²² V následujícím textu o rozhodnutí ve věci „Juuri“ vycházím z rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 27. 11. 2008, věc C-396/07, „Juuri.“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>. Citace poslední věty je převzata z bodu 34 tohoto rozhodnutí.

¹²³ BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 660, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

Nicméně, dopady ustanovení čl. 3 odst. 4 písm. a) jsou zmírněny ve dvou směrech.¹²⁴ Zprvč, čl. 3 odst. 4 písm. b) směrnice č. 2001/23/ES stanoví, že i v případě, že členské státy v souladu s písmenem a) nestanoví, že se odstavce 1 až 3 vztahují na tato práva, přijmou opatření nezbytná na ochranu zájmů zaměstnanců a osob, které v době převodu v závodě převodce již nebyly zaměstnány, pokud jde o jejich nabyté nebo nabývané nároky na starobní důchod včetně pozůstalostního důchodu plynoucí ze systému důchodového připojištění uvedeného v písmenu a). Povinnost zajistit zachování těchto nároků tak leží primárně na členských státech, nikoliv na nabyvateli a náleží jak zaměstnancům, tak osobám, které již zaměstnanci v konkrétním podniku nejsou. Zadruhé, jak judikoval Soudní dvůr ve věci „Beckmann“ (C-164/00), vzhledem k tomu, že ust. čl. 3 odst. 4 písm. a) Směrnice je výjimkou z obecného pravidla stanoveného v odstavcích 1 a 3 stejného článku, pak musí být toto ustanovení vykládáno striktně, tudíž se uplatní pouze na nároky výslovně uvedené v čl. 3 odst. 4 písm. a). Obsah nároků vyjmutých z působnosti Směrnice by měl být tedy vykládán spíše v užším smyslu v souladu s obecnými cíli této směrnice. Ke stejnému závěru nakonec došel i Soudní dvůr ve věci C-561/07 „Komise v. Itálie,“ kdy konstatoval: „...*Jednak totiž platí, že z povinnosti převodu práv zaměstnanců mohou být vyloučeny pouze ty dávky poskytované mimo zákonné systémy sociálního zabezpečení, které jsou taxativně vymezeny v čl. 3 odst. 4 písm. a) směrnice 2001/23. Dále pak musí být toto vyloučení povinnosti převodu doprovázeno přijetím opatření ze strany členských států, která jsou nezbytná na ochranu zájmů zaměstnanců podle čl. 3 odst. 4 písm. b) uvedené směrnice, ...*“¹²⁵

2.6.5 Souhlas zaměstnance s převodem

Ve světle dosavadní judikatury Soudního dvora (viz rozhodnutí ve věcech C-144/87 a 145/87 „Berg“ a C-324/86 „Daddy’s Dance Hall“) bylo teorií všeobecně předpokládáno, že souhlas zaměstnance s převodem není relevantním aspektem, který

¹²⁴ V tomto textu o aplikaci ust. čl. 3 odst. 4 písm. a) vycházím z: BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 660, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

¹²⁵ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 6. 2009, věci C-561/07 „Komise v Itálie,“ bod 32. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

by bylo nutno brát při převodu v potaz.¹²⁶ Ke změně tohoto přístupu však došlo v souvislosti s vydáním rozhodnutí ve spojených věcech C-132/91, C-138/91 a C-139/91 „Katsikas a Skreb,“ kdy bylo Soudním dvorem judikováno, že zaměstnanci mohou odmítnout své převedení k nabyvateli (podobně následně např. i C-51/00, „Temco,“ bod 36).

Soudní dvůr v tomto rozsudku konstatoval, že i přesto, že Směrnice zaručuje zaměstnancům, aby pokračovali u nového zaměstnavatele za stejných podmínek, nesmí toto ustanovení být interpretováno tak, že je zaměstnanec povinen pokračovat v pracovněprávním vztahu s nabyvatelem.¹²⁷ Taková povinnost uložená zaměstnanci by jinak byla v rozporu se základním právem zaměstnanců vybrat si zaměstnavatele, pro kterého budou pracovat. Na druhou stranu taky ale Soudní dvůr v tomto rozhodnutí konstatoval, že v případě, že se zaměstnanec rozhodne nepokračovat v pracovněprávním vztahu u nabyvatele, neznamená to založení povinnosti převodce pokračovat s tímto zaměstnancem v pracovněprávním vztahu. V takové situaci pak záleží na členských státech, aby určily ve svých vnitrostátních úpravách, jaký bude osud pracovního poměru takového zaměstnance.

2.6.6 Ochrana zaměstnanců před propouštěním dle směrnice č. 2001/23/ES

Základním ustanovením ochrany zaměstnanců před propouštěním, kterou poskytuje směrnice č. 2001/23/ES, je článek 4, který hned ve svém odstavci 1, prvním pododstavci stanoví, že převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění. Ustanovení čl. 4 odst. 2 navíc upravuje, že pokud je pracovní smlouva skončena nebo pracovní poměr rozvázán v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva a pracovní poměr ukončeny.

¹²⁶ BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 660, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

¹²⁷ V následujícím textu o rozhodnutí ve spojených věcech „Katsikas a Skreb“ vycházím z rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 16. 12. 1992, spojené věci C-132/91, C-138/91 a C-139/91, „Katsikas a Skreb,“ body 31-35. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

Výše uvedené Soudní dvůr svoji judikaturou doplnil například tak, že ve věci „Merckx“¹²⁸ judikoval, že změna ve výši pracovní odměny zakládá podstatnou změnu pracovních podmínek i v případě, že tato odměna je závislá na dosažených ziscích z podnikání. Potom tedy v situaci, kde je pracovní poměr rozvázán či pracovní smlouva ukončena v důsledku této změny související s převodem, zaměstnavatel musí být považován za toho, kdo je odpovědný za ukončení pracovní smlouvy či pracovního poměru v souladu s článkem 4 odst. 2 Směrnice. Podobně se Soudní dvůr vyjádřil i ve věci „Delahaye“¹²⁹ kde konstatoval, že na podstatné snížení výše odměny poskytnuté zaměstnanci novým zaměstnavatelem se musí nahlížet jako na podstatnou změnu pracovních podmínek v neprospěch dotčených zaměstnanců ve smyslu čl. 4 odst. 2 Směrnice. Dle tohoto ustanovení bude posuzována také situace, kdy je povinnost ukončení soukromoprávní pracovní smlouvy v případě převodu hospodářské činnosti na právnickou osobu veřejného práva dána vnitrostátním právem (C-175/99, „Mayeur“,“ bod 56) a stejně tak lze za podstatnou změnu pracovních podmínek považovat i případnou nemožnost přidělit zaměstnanci po převodu pracovní místo v rámci organizační struktury zavedené nabyvatelem rovnocenné pracovnímu místu, které tento zaměstnanec zastával ve službách převodce (C-466/07, „Klareneberg“,“ bod 52).

V rozsudku ve věci „Bork“¹³⁰ se Soudní dvůr jasně vymezil proti praxi, kdy docházelo k propouštění zaměstnanců před datem převodu a jejich následnému znovu zaměstnání novým zaměstnavatelem po převodu z důvodu, aby se převodce a především nabyvatel vyhnuli povinností jím uložených v čl. 3 Směrnice týkající se převzetí stejných pracovních podmínek nabyvatelem. Je na národních soudech, aby určily, zda k propouštění došlo pouze z důvodu převodu a aby objektivně posoudily všechny podmínky, za nichž k ukončení pracovních smluv či rozvázání pracovních poměrů došlo. Pokud pak národní soud dojde k závěru, že se tak skutečně stalo výhradně v souvislosti s převodem, bude na takto propuštěné zaměstnance nahlíženo jako by jejich pracovní poměr u převodce v době převodu stále trval, tudíž i oni budou

¹²⁸ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 7. 3. 1996, spojené věci C-171/94 a C-172/92 „Merckx“,“ bod 38. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

¹²⁹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 11. 2004, věc C-425/02, „Delahaye“,“ bod 33. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

¹³⁰ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. 6. 1986, věc C-101/87 „Bork“,“ body 18-19. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>. Podobně také C-51/00 „Temco“,“ bod 28.

požívat práv jako převádění zaměstnanci. Ve věci „Dethier“¹³¹ Soudní dvůr v souladu s výše uvedenou tezí dovodil, že pokud byl zaměstnanci pracovní poměr ukončen krátce přede dnem převodu a v souvislosti s ním, ale nový zaměstnavatel pak tomuto zaměstnanci nenabídl pokračování v práci v převedeném podniku či závodu, stejně se na takového zaměstnance bude pohlížet, jako by jeho pracovní poměr ke dni převodu trval a bude požívat i práv s tím spojených. Takový zaměstnanec pak může u soudu požadovat, aby skončení jeho pracovního poměru bylo prohlášeno za neplatné. Nabyvatel by poté byl právně odpovědný za všechny povinnosti sekundární povahy vážící se k neplatnému rozvázání pracovního poměru (např. k náhradě mzdy zaměstnanci), avšak nebyl by povinen umožnit zaměstnanci pokračovat v pracovněprávním vztahu u něj.¹³²

Na druhou stranu však Soudní dvůr ve věci C-386/09 „Briot“ judikoval, že neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou, která skončila uplynutím sjednané doby, a to před převodem činnosti, k jejímuž výkonu byl dotyčný zaměstnanec agentury práce určen, neporušuje zákaz stanovený v čl. 4 odst. 1 směrnice 2001/23.¹³³ Svoje rozhodnutí pak Soudní dvůr odůvodnil následovně: „...zaměstnanec si je při uzavírání pracovní smlouvy na dobu určitou plně vědom toho, že tato pracovní smlouva skončí, ipso facto, ve smluvně stanovené době. Tento zaměstnanec musí od počátku tohoto smluvního vztahu očekávat, že druhá strana využije při uplynutí doby, na kterou byla smlouva sjednána, jejího skončení. Z toho vyplývá, že zaměstnanec zásadně nemá na prodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou nárok. Skutečnost, že datum uplynutí platnosti takové smlouvy předchází datu stanovenému k převodu činnosti, k jejímuž výkonu byl zaměstnanec určen, nemůže vést ke vzniku takového nároku.“¹³⁴ Soudní dvůr tak v tomto rozhodnutí trochu povolil svůj striktně ochrannářský přístup, který po většinu své rozhodovací činnosti týkající práv zaměstnanců při převodu podniku razí. Dle mého názoru to však není moc překvapivé, když vezmeme v potaz skutečnost, že k vydání tohoto rozhodnutí došlo v roce 2010, kdy se Evropská Unie vzpamatovala z ekonomické krize. Navíc Soudní dvůr případné dopady tohoto rozhodnutí lehce

¹³¹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 12. 3. 1998, věc C-319/94, „Dethier“, bod 41. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

¹³² BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 664, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

¹³³ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 15. 9. 2010, věc C-386/09, „Briot“, bod 35. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

¹³⁴ Tamtéž, body 32 a 33.

zmírnil v bodě 36, kde uvádí, že se vyjadřuje pouze k použitelnosti směrnice č. 2001/23/ES, což nepředjímá nic ohledně ochrany před zneužitím po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, které by se mohl takovýto zaměstnanec agentury práce, jakým je i žalobce v původním řízení, případně těšit na základě jiných ustanovení práva Unie, a to především směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou, ani tím nezasahuje do výkladu těchto ustanovení Soudním dvorem.

Úprava ochrany zaměstnanců před propouštěním dle čl. 4 Směrnice je však také dvojnásobně limitována. Zaprvé, článek 4 odst. 1 ve svém druhém pododstavci uvádí, že členské státy mohou vyloučit z působnosti prvního pododstavce tohoto článku určité zvláštní kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propouštěním. Dle rozhodnutí „Komise v. Belgie“¹³⁵ však nemohou členské státy použít tuto výjimku na zaměstnance, kteří na základě vnitrostátních norem už požívají určité úrovně, třebaže omezené, ochrany proti propouštění.

Další takové omezení ochrany zaměstnanců v případě převodu najdeme v druhé větě čl. 4 odst. 1, kde se stanoví, že není bráněno propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. Je trochu překvapivé, že judikatura vztahující se k interpretaci tohoto ustanovení není tak početná, jak by bylo možné předpokládat. Generální advokát Van Gerven ve svém stanovisku k věci „d'Urso“¹³⁶ vyjádřil názor, že Směrnice nepovoluje jakékoli propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, avšak pouze takové, které není samo výsledkem převodu. Jako příklad uvádí situaci, kdy o propouštění z výše uvedených důvodů bylo rozhodnuto ještě před tím, než vůbec otázka uskutečnění případného převodu vyvstala. Takovéto pojetí je v souladu se závěry ve věci C-313/07 „Vigano“, kde Soudní dvůr dovedl oprávněnost rozvázání pracovních poměrů z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů v situaci, kdy se nabyvatel nedohodl na nové nájemní smlouvě nebytových prostor s pronajímatelem, ani nenašel jiné nebytové prostory či jinou možnost, kam by přesunul převáděný personál, a

¹³⁵ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. 4. 1986, věc C-237/84, „Komise v. Belgie“, bod 13. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

¹³⁶ Stanovisko generálního advokáta Van Gervena ze dne 30. 5. 1991, věc C-362/89, „d'Urso“, bod 35 In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

tak nabyvatel tyto zaměstnance propustil.¹³⁷ Právo propustit zaměstnance z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, pak náleží, jak převodci, tak nabyvateli.¹³⁸

2.6.7 Ochrana funkcí zástupců zaměstnanců po uskutečnění převodu

Dle čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice č. 2001/23/ES si zástupci zaměstnanců dotčených převodem zachovávají svůj status a funkci ve stejné míře a za stejných podmínek jako přede dnem převodu na základě právních a správních předpisů nebo dohod za předpokladu, že podmínky nezbytné pro vytvoření zastoupení zaměstnanců jsou splněny a také, pokud si podnik, závod či jejich část zachová svoji samostatnost. Helena Barancová k tomu s odkazem na zahraniční literaturu uvádí, že nemusí jít o naplnění podmínky právní samostatnosti podniku, závodu či její části, ale postačí organizační samostatnost.¹³⁹

Velice zajímavým judikátem k této problematice je pak věc C-151/09 „UGT-FSP“, kde se Soudní dvůr zabývá právě otázkou interpretace pojmu „samostatnost“ ve smyslu čl. 6 směrnice č. 2001/23/ES.¹⁴⁰ Soudní dvůr zde rezolutně odmítl názor, že pojem „samostatnost“ dle čl. 6 je nutné vykládat jako rovnocenný pojmu „identita“ dle čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice. Tento závěr uvedený v bodě 36 tohoto rozhodnutí odůvodňuje SDEU následovně: *„Kdyby pojmy „identita“ a „samostatnost“ byly rovnocenné, byla by úvodní věta čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2001/23, která stanoví podmínku zachování samostatnosti dotčeného podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu, zbavena užitečného účinku, neboť čl. 6 odst. 1 této směrnice by se automaticky uplatnil v případě zachování identity obchodní jednotky ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. b) uvedené směrnice. Tyto pojmy tudíž rovnocenné nejsou a otázka, zda si podnik zachoval samostatnost pro účely*

¹³⁷ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 16. 10. 2008, věc C-313/07, „Vigano“, bod 46. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

¹³⁸ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 12. 3. 1998, věc C-319/94, „Dethier“, bod 37. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

¹³⁹ BARANCOVÁ, Helena. Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 1. Část, kapitola 3, str. 120. ISBN 978-807-3802-400.

¹⁴⁰ V následujícím textu o interpretaci pojmu „samostatnost“ ve smyslu čl. 6 směrnice č. 2001/23/ES vycházím z: Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 29. 7. 2010, věc C-151/09, „UGT-FSP.“ In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

článku 6 směrnice 2001/23, se naskýtá až tehdy, když bylo prokázáno, že skutečně došlo k převodu ve smyslu této směrnice.“

V následné části výše uvedeného rozsudku se pak Soudní dvůr věnuje přímo vymezení pojmu „samostatnost“ ve smyslu čl. 6 směrnice č. 2001/23/ES, kdy tento pojem v bodech 43, 44 a 45 definuje takto: *„Uplatní-li se tento výraz na hospodářskou jednotku, znamená pravomoci přiznané vedoucím pracovníkům této jednotky organizovat poměrně svobodně a nezávisle práci v rámci uvedené jednotky při výkonu hospodářské činnosti, která je jí vlastní, a konkrétněji pravomoci vydávat příkazy a pokyny, rozdělovat úkoly podřízeným zaměstnancům dotčené jednotky a rozhodovat o využití hmotných prostředků, které má k dispozici, a to bez přímého zásahu jiných organizačních struktur zaměstnavatele... Samostatnost je tedy ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2001/23 v zásadě zachována, zůstanou-li organizační pravomoci vedoucích pracovníků převáděné jednotky po převodu v rámci organizačních struktur nabyvatele v podstatě nezměněny oproti situaci, která existovala před převodem... V takovém případě musí být právo zaměstnanců na zastoupení v zásadě vykonáváno stejným způsobem a za stejných podmínek jako před převodem.“*

Soudní dvůr v rozhodnutí ve věci „UGT-FSP“ navíc doplnil, že případné přerozdělení některých organizačních pravomocí v rámci převáděné jednotky nemůže v zásadě narušit její samostatnost. Důležité je, aby všichni vedoucí pracovníci převáděné jednotky mohli ve vztahu k jiným organizačním strukturám nového zaměstnavatele vykonávat organizační pravomoci, které jim byly již přiznány před převodem (viz bod 47 věci C-151/09). Dále také konstatoval, že *„pouhá změna nejvyšších nadřízených nemůže sama o sobě narušit samostatnost převáděné jednotky. Pouze pravomoci umožňující těmto nadřízeným přímo organizovat činnost zaměstnanců této jednotky a převzít rozhodování v rámci této jednotky by mohly narušit samostatnost uvedené jednotky. Platí však, že takové převzetí rozhodování v rámci převáděné jednotky nelze považovat za narušující její samostatnost, dochází-li k němu výjimečně, dočasně a na základě pravidel stanovených za tímto účelem za takových naléhavých okolností, jako je dočasná vážná porucha narušující chod této jednotky. Krom toho prostá kontrolní pravomoc nejvyšších nadřízených zpravidla nezasahuje do samostatnosti převáděné jednotky, ledaže by zahrnovala rovněž takové pravomoci, jaké jsou uvedeny v předchozím bodě“* (viz body 48, 49 a 50 věci C-151/09).

Pododstavec 2 čl. 6 odst. 1 Směrnice pak obsahuje výjimku z pravidla uvedeného v prvním pododstavci, kdy stanoví, že pododstavec 1 se nepoužije, pokud jsou podle právních a správních předpisů nebo zvyklostí členských států nebo podle dohody se zástupci zaměstnanců splněny podmínky nezbytné pro nové jmenování zástupců zaměstnanců nebo pro znovuvytvoření zastoupení zaměstnanců. Toto ustanovení míří hlavně na situace, kdy v důsledku převodu dojde k nárůstu stavu zaměstnanců v podniku, což si vyžádá změnu počtu či struktury zástupců zaměstnanců.¹⁴¹

Třetí pododstavec stejného ustanovení pak uvádí, že pokud je převodce předmětem konkurzního nebo obdobného úpadkového řízení, mohou členské státy přijmout opatření nezbytná k zajištění toho, aby převádění zaměstnanci byli řádně zastoupeni až do nových voleb nebo jmenování zástupců zaměstnanců. Čtvrtý pododstavec článku 6 odst. 1 stanoví členským státům povinnost, v případě, že si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu nezachová svoji samostatnost, přijmout opatření nezbytná k zajištění toho, aby převádění zaměstnanci, kteří byli zastoupeni před převodem, byli i nadále řádně zastoupeni po dobu nezbytnou pro nové vytvoření nebo jmenování zastoupení zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. K čl. 6 odst. 1 pododst. 4 pak ve výše vzpomínaném judikátu C-151/09 „UGT-FSP“ Soudní dvůr doplnil, že *„v situaci, v níž zaměstnanci podléhají v důsledku převodu vedoucím pracovníkům, jejichž organizační pravomoci byly omezeny a nemohou být nadále považovány za samostatné, již zájmy těchto zaměstnanců nejsou stejné, a způsoby a podmínky jejich zastoupení se tudíž musí přizpůsobit nastalým změnám. Proto musí být, jak vyplývá z čl. 6 odst. 1 čtvrtého pododstavce směrnice 2001/23 funkční období zástupců zaměstnanců dotčených převodem v takovém případě omezeno výhradně na období nezbytné k novému vytvoření nebo jmenování zastoupení zaměstnanců.“*¹⁴²

Odstavec 2 článku 6 uvádí, že skončí-li funkční období zástupců zaměstnanců dotčených převodem v důsledku tohoto převodu, požívají tito zástupci i nadále ochrany stanovené právními předpisy, nařízeními nebo zvyklostmi členských států.

¹⁴¹ BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, Chapter 13, Transfers of Undertakings, s. 668, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.

¹⁴² Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 29. 7. 2010, věc C-151/09, „UGT-FSP“, bod 46. In: EUR-lex [právní informační systém]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>.

2.6.8 Povinnost informační a konzultační

Povinnost informační ukládá směrnice č. 2001/23/ES ve svém článku 7 odst. 1 jak převodci, tak nabyvateli. Konkrétně jsou povinni uvědomit zástupce svých zaměstnanců dotčených převodem o:¹⁴³

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

Dále se převodci ukládá povinnost, aby sdělil tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu před provedením převodu. Nabyvatel pak musí to samé provést vůči zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu a v každém případě dříve, než jsou tyto zaměstnanci přímo dotčeni převodem, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky. Pokud v podniku nebo v závodě nepůsobí zástupci zaměstnanců, mají být o výše uvedených skutečnostech předem informováni přímo dotčení zaměstnanci (čl. 7 odst. 6).

Vedle informační povinnosti mají převodce a nabyvatel také povinnost v dostatečném předstihu projednat se zástupci zaměstnanců předpokládaná opatření vůči svým zaměstnancům s cílem dosáhnout dohody (čl. 7 odst. 2). Odstavec 4 pak uvádí, že *„povinnosti stanovené v tomto článku platí bez ohledu na skutečnost, zda rozhodnutí o převodu přijal zaměstnavatel nebo podnik, který ho kontroluje. Při posuzování údajných porušení povinností v oblasti informování a projednávání stanovených touto směrnicí se nepřihlíží k námitce založené na skutečnosti, že podnik, který kontroluje zaměstnavatele, neposkytl informaci.“*

Případná omezení povinností stanovených v článku 7 najdeme v jeho odstavcích 3 a 5. Dle odst. 3, prvního pododstavce, totiž *„členské státy, jejichž právní a správní předpisy stanoví pro zástupce zaměstnanců možnost obrátit se na rozhodčí orgán s žádostí o rozhodnutí o opatřeních, která mají být přijata vůči zaměstnancům, mohou omezit povinnosti stanovené v odstavcích 1 a 2 na případy, kdy prováděný převod vyvolá v závodě změnu, která může závažně znevýhodnit velkou část zaměstnanců.“*

¹⁴³ V následujícím textu o informační a konzultační povinnosti vycházím z čl. 7 Směrnice Rady ze dne 12. 3. 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, In Úřední věstník EU. č. L 82, 22. 3. 2001, s. 16-20.

Druhý a třetí pododstavec tohoto ustanovení potom doplňují, že informování a projednávání se musí vztahovat alespoň na ta opatření, která mají být přijata vůči zaměstnancům a musí k němu dojít v dostatečném předstihu před provedením změny v závodě uvedené v prvním pododstavci. Ustanovení čl. 7 odst. 5 navíc uvádí, že členské státy mohou omezit povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 na podniky nebo závody, které z hlediska počtu zaměstnaných zaměstnanců splňují podmínky pro volbu nebo jmenování kolektivního orgánu zastupujícího zaměstnance.

Z výše uvedeného lze tedy dovodit, že na rozdíl od informační povinnosti, která je všeobecná, ta konzultační povinnost je omezená v tom smyslu, že existuje pouze tehdy, když převodce či nabyvatel předpokládají přijetí nepříznivých opatření vůči svým zaměstnancům.¹⁴⁴ Konzultace se uskutečňují s cílem dosáhnout dohody, kdy ale dle interpretace Soudního dvora (C-284/83 „Dansk Metalarbejderforbund“) toto ustanovení nezakládá žádné povinnosti vzhledem k výsledku těchto jednání. Dále je nutné k tomuto tématu poznamenat, že nedodržení těchto informačních nebo konzultačních povinností vůči zaměstnancům nemá vliv na platnost převodu podniku, závodu nebo jejich části. Směrnice ani neřeší otázku sankcí za nesplnění těchto povinností.

¹⁴⁴ V následujícím odstavci vycházím z: BARANCOVÁ, Helena. Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 1. Část, kapitola 3, str. 120. ISBN 978-807-3802-400.

3. Převod závodu a zachování práv a povinností z pracovněprávního vztahu v českém právním řádu

3.1 Úvod do problematiky

Z důvodu, že základním pramenem práva v této oblasti je směrnice vydaná Evropskou unií, bylo nutné provést její implementaci do českého právního řádu. Podstatou směrnice obecně je, že stanoví obsah určité úpravy, který je potom ve stanové lhůtě prováděn členskými státy, pro něž je směrnice závazná co do výsledku, jehož má být dosaženo.¹⁴⁵ Jinými slovy, směrnice zavazuje členské státy vzhledem ke svému cíli, zatímco formy a prostředky se ponechávají na volbě členského státu, avšak musejí být adekvátní ke sledovanému výsledku směrnice. Národní orgány pak používají vnitrostátní právní normy, kam byl obsah směrnice implementován, nikoli však směrnici samu. Z judikatury Soudního dvora pak také plyne, že národní právo je třeba vykládat s přihlédnutím k dikci a účelu směrnice.¹⁴⁶

Jak již bylo uvedeno výše, směrnice č. 2001/23/ES je postavena na principu částečné harmonizace („*partial harmonization*“), což v podstatě znamená, že Směrnice stanoví minimální úroveň ochrany, kterou všechny členské státy musí implementovat. Členské státy však mohou jít i dále a udělit širší ochranu zaměstnancům než uvádí tato směrnice, což také najdeme v jejím článku 8. Na některých místech pak tato směrnice výslovně umožňuje členským státům přijmout odchylnou úpravu (např. její čl. 5 odst. 1). Na druhou stranu je nutné uvést, že tato metoda harmonizace může mít za následek stav, kdy úroveň ochrany zaměstnanců se do určité míry v jednotlivých členských státech Evropské unie liší. Na jednotlivé případy převodů se pak bude aplikovat příslušné vnitrostátní právo konkrétního členského státu.

Česká právní úprava této problematiky je rozdělena mezi Zákoník práce a zvláštní právní předpisy, kam lze zařadit především zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev či

¹⁴⁵ V následujícím textu o povaze směrnice vycházím z: TICHÝ, Luboš; ARNOLD, Rainer; ZEMÁNEK, Jiří; KRÁL, Richard; DUMBROVSKÝ, Tomáš; *Evropské právo. 4. Vydání*. Praha: C. H. Beck, 2011, 1005 s. Str. 248-249.

¹⁴⁶ Srovnej rozhodnutí ESD ze dne 10. 4. 1984 ve věci C-14/83, „von Colson“, bod 28.

zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (dále jen „*insolvenční zákon*“ nebo „*InsZ*“). V následující části této práce bude rozebrána nejprve úprava předmětné materie v Zákoníku práce a následně ve zvláštních právních předpisech, doplněná o příslušnou judikaturu týkající se této právní oblasti.

3.2 Úprava obsažená v Zákoníku práce

3.2.1 Obecně k úpravě

Ustanovení, která implementují směrnici č. 2001/23/ES především, najdeme v části třinácté „*Společná ustanovení*,“ hlavě XV. nazvané „*Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovně právních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovně právních vztahů*,“ konkrétně pak jde o ustanovení § 338 až § 345a. Hlava XV. se pak ještě dělí na dva díly, díl 1 „*Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovně právních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba*“ (§ 338 -342) a díl 2 „*Přechod výkonu práv a povinností z pracovně právních vztahů*“ (§ 343-345). K tomu je potřeba dodat, že díl 2 se týká přechodu výkonu práv a povinností z pracovně právních vztahů při změně uspořádání organizačních složek státu. Nejde zde tedy o zaměstnavatele, který je soukromoprávním subjektem.

Pro úplnost je třeba také krátce zmínit vývoj této úpravy. Přechod práv a povinností z pracovně právních vztahů byl upraven už i ve „starém“ zákoníku práce (dále také „*SZP*“), zákoně č. 65/1965 Sb. v ustanoveních § 249 a násl., která pak byla doporučeno převzít i do nového zákoníku práce v takové podobě, jak byla tato úprava do SZP uvedena zákony č. 155/2000 Sb. a č. 220/2000 Sb. přijatými z důvodu harmonizace českého právního řádu se směrnicí č. 2001/23/ES.¹⁴⁷

Po vstupu „nového“ zákoníku práce v účinnost k 1. 1. 2007 byla pak také důležitým momentem jeho novelizace zákonem č. 365/2011 Sb., která přinesla zásadní změny týkající se přechodu práv a povinností z pracovně právních vztahů, kdy mimo jiné došlo k omezení doby, po kterou trvá povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat závazky z kolektivních smluv uzavřené mezi převodcem a převáděnými

¹⁴⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. zákoníku práce., k § 338 až § 345 a § 48 odst. 4.

zaměstnanci (ust. § 338 odst. 2 ZP, věta za středníkem) či zakotvení možnosti domáhat se u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí došlo v důsledku podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem (ust. § 339a ZP).

Jedním ze základních principů, na kterých je úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů založena, je princip automatického přechodu, který, jak uvádí T. Erényi,¹⁴⁸ se v české úpravě promítá v první řadě tím, že k přechodu práv a povinností z dosavadního zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele může dojít pouze na základě zákona a je vyloučeno, aby nastal jen na základě smluvního ujednání převodce a nabyvatele. Proto v zásadě nemají z hlediska přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů žádný právní význam tzv. delimitační dohody, kde si strany ujednávají, kteří zaměstnanci, nebo které jejich jednotlivé závazky přejdou z převodce na nabyvatele, a které nikoliv. Při splnění jednoho ze zákonných případů převodu jsou tak příslušní zaměstnanci převedeni automaticky ze zákona, bez ohledu na vzájemné ujednání převodce a nabyvatele. Právní bezvýznamnost ujednání o delimitaci v oblasti pracovněprávních vztahů dovodil i NS ČR.¹⁴⁹

3.2.2 Důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu dle Zákoníku práce

Jak uvádí Zákoník práce ve svém ustanovení § 338 odst. 1, „*k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto*

¹⁴⁸ V textu o automatickém převodu vycházím z: ERÉNYI, Tereza. *Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Práce a mzda 2010/3. 1471020081108-1131. Z. Gregorová pravidlo, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem a nikoliv smluvně, označuje jako zásadu legality. Srovnej GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. 1471020081108-1131, s. 1123.

¹⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 07. 06. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2124/99: „*K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od dosavadního zaměstnavatele (dosavadního subjektu odpovědnostního vztahu) na jiného zaměstnavatele může dojít toliko na základě zákona, tj. tehdy, splní-li se předpoklady, které zákon stanoví jako důvod k přechodu práv a povinností mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem, a je vyloučeno, aby nastal jen kupř. na základě smluvního ujednání zaměstnavatelů. Již z tohoto hlediska nemůže mít samo o sobě právní význam ujednání o delimitaci v oblasti pracovněprávních vztahů (...), neboť v tomto směru není vůli účastníků přiznávána jakákoliv relevance.*“ Podobně třeba i Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1142/2000 nebo Usnesení NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2381/2009.

*zákonem nebo zvláštním právním předpisem.*¹⁵⁰ Toto ustanovení lze také považovat za jakousi generální klauzuli, od které se odvíjí úprava převodu v českém právním řádu.¹⁵¹ Následující část této práce se tak zabývá důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravenými Zákoníkem práce, kterými jsou: převod činnosti nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převod úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli (§338 odst. 2 ZP); případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán (§340 ZP); zánik zaměstnavatele rozdělením a uplynutím doby nebo dosažením účelu (§ 341 ZP) a smrt zaměstnavatele fyzické osoby (§342 ZP).

Jak uvádí M. Štefko, je nutné zdůraznit, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen mezi zaměstnavateli a je tudíž vyloučen na straně zaměstnanců. Pro úplnost je pak dobré dodat, že od přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se odlišuje přechod jednotlivých nároků, vzniklých v těchto vztazích, ze zaměstnance nebo zaměstnavatele na jiný subjekt, k němuž dochází na základě zákona (např. ust. § 11 odst. 3 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele).¹⁵²

3.2.2.1 Převod činnosti, části činnosti, úkolů nebo části úkolů k jinému zaměstnavateli

Obecný důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli upravuje ust. § 338 odst. 2 ZP, které stanoví: *„Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce*

¹⁵⁰ Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3232.

¹⁵¹ ERÉNYI, Tereza. *Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Práce a mzda 2010/3. 1471020081108-1131.

¹⁵² ŠTEFKO, Martin In BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, str. 1228. ISBN 978-807-1792-512.

*následujícího kalendářního roku.*¹⁵³ Dle judikatury NS ČR na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nejen k těm zaměstnancům, jejichž pracovní poměr u převodce k okamžiku převodu trvá, ale též k těm zaměstnancům, u nichž byl před účinností přechodu rozvázán pracovní poměr, avšak platnost rozvázání pracovního poměru se stala předmětem sporu, který nebyl v době účinnosti přechodu pravomocně rozhodnut.¹⁵⁴ Z pohledu zaměstnance při přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu dochází pouze ke změně osoby zaměstnavatele, zatímco samotný obsah pracovněprávního vztahu tím zůstává nedotčen. Jinými slovy, z hlediska obsahu pracovněprávního vztahu platí stejný právní stav, jako kdyby ke změně v osobě zaměstnavatele vůbec nedošlo.¹⁵⁵

Věta za středníkem v ust. 338 odst. 2 ZP týkající přechodu práv a povinností z kolektivních smluv byla do Zákoníku práce vložena až při novele ZP zákonem č. 365/2011 Sb. a Česká republika tím tak využívá možnosti ke stanovení limitace doby, po kterou trvá povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat závazky z kolektivních smluv uzavřených mezi převodcem a převáděnými zaměstnanci, kterou jí poskytuje čl. 3 odst. 3 pododstavec druhý směrnice č. 2001/23/ES. Došlo tak k utěšení nežádoucího stavu, kdy například podle úpravy před touto novelizací, v situacích, při nichž došlo k uzavření kolektivní smlouvy mezi převodcem a zástupci převáděných zaměstnanců na dobu neurčitou a příslušný odborový orgán, jenž byl účastníkem této kolektivní smlouvy, přestal existovat, neměl nabyvatel po převodu žádnou šanci, jak tuto kolektivní smlouvy vypovědět, případně se dohodnout na její změně.¹⁵⁶

Za úkoly nebo činnosti zaměstnavatele jsou dle ust. § 338 odst. 3, věty první, ZP považovány zejména 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. Takto vymezená věcná působnost české úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se tak zdá být značně širší, než vymezuje směrnice č. 2001/23/ES. Z teoretického hlediska to dle mého názoru nevádí, protože Směrnice přece v souladu se svým čl. 8 stanovuje

¹⁵³ Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3232.

¹⁵⁴ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. září 2007, sp. zn. 21 Cdo 1567/2006.

¹⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

¹⁵⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., zvláštní část, k bodu 292.

minimální úroveň ochrany, kterou musí implementovat všechny členské státy EU. Pokud některý stát udělí zaměstnancům ve svých vnitrostátních předpisech větší míru ochrany, tak je to stále v souladu s cíli úpravy evropského práva v této oblasti. Nejsm si však jist, zda je takto široké vymezení šťastné z praktického hlediska. Převádějícím či přejímajícím subjektům může činit problémy určit, zda jimi převáděné činnosti či úkoly spadají do rozsahu ust. § 338 ZP, protože ani výše uvedená první věta odst. 3 tohoto ustanovení nepřináší do této problematiky více světla. Nezbyvá tedy (pomineme-li možnost úplné novelizace ust. § 338 odst. 2 a 3 ZP) než spoléhat, že bližšího definování pojmů „činnost“ či „úkol“ ve smyslu ust. § 338 ZP se zhostí české soudy, podobně tak jako to provedl Soudní dvůr, kdy působnost Směrnice blíže vymezil termíny „*hospodářská jednotka*“ a „*zachování identity hospodářské jednotky*.“

Ustanovení § 338 odst. 3 ve své druhé větě také definuje pojem „*prejímajícího zaměstnavatele*“ jako právnickou či fyzickou osobu, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv. Absence podmínky převodu vlastnického práva je plně v souladu s judikaturou Soudního dvora a cíli Směrnice.¹⁵⁷

3.2.2.2 Rozhodnutí nadřízeného orgánu

Další situací upravenou Zákoníkem práce je případ, kdy k převodu dojde na základě rozhodnutí nadřízeného orgánu, což upravuje ustanovení § 340 ZP. Ustanovení § 338 a § 339 se aplikují i na tuto situaci. Nadřízeným orgánem se pak pro účely Zákoníku práce rozumí ten orgán, který je podle zvláštních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů (ust. § 347 odst. 2 ZP). Dle T. Grulichy a M. Jägera může být sporné, zda rozhodnutí nadřízeného orgánu samo o sobě má být bráno jako právní důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, když nejde o právní jednání.¹⁵⁸ Dle mého názoru by tato situace měla být vykládána spíše v tom smyslu, že na základě rozhodnutí nadřízeného

¹⁵⁷ Viz například rozhodnutí ve věci „Ny Molle Kro“ nebo „Daddy’s Dance Hall,“ kdy Soudní dvůr dovedl převod ve smyslu Směrnice i v případě nájmu podniku, při němž tedy nedošlo k převodu vlastnické práva.

¹⁵⁸ GRULICH, Tomáš; JÄGER, Marek; *Přechod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele*. Právní rádce 2009/2. 172200942-46.

orgánu dojde k realizaci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů prostřednictvím konkrétního právního jednání.

3.2.2.3 Zánik zaměstnavatele rozdělením a uplynutím doby nebo dosažením účelu

Ustanovení § 341 ZP se skládá z 3 odstavců, které upravují 2 speciální situace přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zaprvé jde o přechod v případě zániku zaměstnavatele rozdělením (ust. § 341 odst. 1) a zadruhé pak o převod zaměstnavatele uplynutím doby nebo splněním úkolu, pro který byl ustaven. Pro úplnost je nutné dodat, že v odstavci 2 je pak zařazeno ustanovení o uspokojování nároků zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele.

V případě zániku zaměstnavatele rozdělením přejímají od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnavatelé, kteří nastupují místo něj. Na nového zaměstnavatele pak v souladu s ust. § 338 odst. 2 ZP přecházejí i práva a povinnosti z kolektivní smlouvy na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. Znění tohoto ust. §341 ZP bylo novelizováno k 1. 1. 2014, tak aby došlo k formulačnímu zpřesnění v souladu s příslušnými ustanoveními nového občanského zákoníku, jež se týkají zániku a přeměny právnické osoby.¹⁵⁹ Je otázkou na základě jakého klíče budou jednotliví zaměstnanci přecházet k nově vzniklým zaměstnavatelům. Za předpokladu, že při rozdělení zaměstnavatele dochází k dělbě činností a pracovních úkolů mezi zaměstnavatele, kteří nastupují místo něj, podle jednotlivých složek či oddělení závodu, přijde mi celkem logické, že zaměstnanci původního zaměstnavatele budou převedeni k novým zaměstnavatelům právě na základě svého pracovního zařazení k výkonu konkrétních činností či úkolů u těchto složek či oddělení. Například pokud dojde k rozdělení obchodní společnosti, která vyrábí tenisovou obuv a tenisové rakety na dvě nové společnosti, kde jedna bude vyrábět pouze tenisovou obuv a druhá pouze tenisové rakety, nabízí se, aby zaměstnanci přešli do nově vzniklých subjektů podle toho, zda se podílí na výrobě tenisové obuvi, nebo tenisových raket. To by dle mého názoru bylo i v souladu s judikaturou Soudního dvora, kdy již ve věci C-186/83 „Botzen“ bylo judikováno, že pracovní poměr zaměstnance je charakterizován existující vazbou mezi ním a částí podniku či závodu, ve které vykonává své pracovní povinnosti. Právě podle

¹⁵⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb.

této vazby se pak určí, ke kterému z nově vznikajících zaměstnavatelů bude zaměstnanec převeden. Stojí tedy za úvahu, zda takové legislativní řešení, které by zohlednilo tuto vazbu mezi zaměstnancem a převáděným závodem či její částí (obdobně i vazbu k převáděné činnosti či úkolu) v případě rozdělení zaměstnavatele by nebylo třeba legislativně „čistší“, než nynější úprava.

Ustanovení § 341 odst. 3 ZP pak stanoví, že při převodu zaměstnavatele, u něhož řídicí působnost při plnění úkolů vykonává nadřízený orgán (opět odkaz na ust. § 347 odst. 2 ZP), uplynutím doby nebo dosažením účelu, pro který byl ustaven, určí tento orgán, na kterého zaměstnavatele přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

3.2.2.4 Smrt zaměstnavatele fyzické osoby

Zákoník práce v ustanovení § 342 odst. 1 stanoví, že smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovně právní vztah zaniká, což však neplatí při pokračování v živnosti (a poskytování zdravotních služeb).¹⁶⁰ Nehodlá-li však oprávněná osoba pokračovat v živnosti podle příslušných ustanovení zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenského zákona) nebo pokračovat v poskytování zdravotních služeb podle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele. Kontroverze tohoto ustanovení bývá však spatřována v tom, že ochrana se poskytuje pouze zaměstnancům živnostníků a provozovatelů zdravotnických zařízení, ale ne ostatním zaměstnancům, jejichž zaměstnavateli jsou fyzické osoby. Martin Štefko v tomto ustanovení dokonce spatřuje rozpor s Listinou základních práv a svobod, konkrétně s jejím čl. 1 (princip rovnosti) a čl. 28 (právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky).¹⁶¹

¹⁶⁰ První věta ust. § 342 odst. 1 z nějakého důvodu neobsahuje tvrzení, že základní pracovněprávní vztah pokračuje i v případě pokračování v poskytování zdravotnických služeb, i když to lze z následného textu zákona jasně dovodit.

¹⁶¹ ŠTEFKO, Martin In BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, str. 1255. ISBN 978-807-1792-512. Podobně také ŠOUŠA, Jirí a ŠTEFKO, Martin; *Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Právník. 1491120101151-1157, s. 1151-1157. Toto ustanovení bylo také napadeno u ústavního soudu, který však jeho protiústavnost ve známém nálezu č. 116/2008 neshledal.

K tomu, aby došlo k převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, musí být naplněno několik podmínek.¹⁶² Musí zde nastat projev vůle směřující k pokračování v živnosti nebo pokračování poskytování zdravotních služeb (první podmínka) učiněný osobou, která je způsobilá stát se zaměstnavatelem (druhá podmínka). Třetí skutečností pak je, že nový zaměstnavatel začne zaměstnanci přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou sjednanou se zemřelým zaměstnavatelem. Osoba způsobilá být zaměstnavatelem musí být posuzována ve světle ust. § 7 a 338 ZP. V případě pokračování v živnosti půjde o osoby uvedené v ust. § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona, konkrétně se jedná o následující kategorie osob:

- 1) dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti,
- 2) dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, a
- 3) pozůstalý manžel nebo partner, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, pokud v živnosti nepokračují dědicové.

Osobou způsobilou v pokračování provozu zdravotnického zařízení je fyzická či právnická osoba, jestliže je oprávněna užívat zdravotnické zařízení, v němž poskytoval zdravotní služby zemřelý zaměstnavatel, splňující podmínky pro udělení oprávnění poskytování zdravotních služeb podle ustanovení § 16 zákona o zdravotních službách. Nutno ještě doplnit, že ustanovení § 27 odst. 3 stejného zákona stanoví lhůtu 60 dnů, ve které musí být pokračováno v poskytování zdravotních služeb ode dne úmrtí poskytovatele, která je tak speciální ve vztahu k tří-měsíční lhůtě uvedené v ust. § 342 odst. 1 věty druhé.

Směrnice č. 2001/23/ES výslovně neobsahuje úpravu převodu v případě smrti zaměstnavatele fyzické osoby. Není mi ani známo, že by se podobnou situací zabýval Soudní dvůr. Přesto si dovoluji tvrdit, že v případě, kdyby Soudní dvůr takový případ rozhodoval, by převod ve smyslu Směrnice asi dovedl vzhledem k velice extenzivnímu výkladu pojmu „smluvní převod“ (legal transfer), za předpokladu, že i ostatní náležitosti potřebné k dovození existence převodu dle Směrnice by byly přítomny. Každopádně je podle mě třeba přičíst zákonodárci k dobru, že na tuto situaci nezapomněl a do

¹⁶² V tomto textu blíže rozebírající ust. § 342 odst. 1 vycházím z: ŠTEFKO, Martin In BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, str. 1249-1250. ISBN 978-807-1792-512.

ustanovení zákoníku práce týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tuto úpravu zařadil, i když její znění není nejšťastnější.

3.2.3 Přechod výkonu práv a povinností při reorganizaci organizačních složek státu

Jak už bylo zmíněno výše, díl 2 části XIII. hlavy XV. Zákoníku práce se zabývá přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při reorganizaci organizačních složek státu. Vztahuje se tak pouze na situace, kdy zaměstnavatelem je veřejnoprávní subjekt, tedy konkrétně stát. Co chápeme pod pojmem organizační složka státu, stanoví ustanovení § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích. Tyto organizační složky nejsou právními osobami, ale v pracovněprávních věcech jednají za stát. Ve skutečnosti tak v těchto případech nedochází ke změně zaměstnavatele jako takového, protože zaměstnavatelem bude stále stát, i když dojde ke změně organizační složky, která za něj v konkrétním pracovněprávním vztahu jedná. Právě proto v těchto případech hovoříme „pouze“ o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, protože jejich nositelem v podstatě bude stále jeden a ten samý subjekt, tedy stát.¹⁶³

Ustanovení § 343 ZP upravuje situace, kdy organizační složka státu zaniká sloučením, splynutím, rozdělením a uplynutím doby, pokud byla zřízena pouze na dobu určitou. Odstavec 1 tohoto ustanovení tak říká, že: „*Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu zaniká sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímající organizační složku státu.*“¹⁶⁴ Následující odstavec se pak týká zániku organizační složky státu rozdělením: „*Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu zaniká rozdělením, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na organizační složky státu nově vzniklé. Zvláštní právní předpis stanoví, která z nově vzniklých organizačních složek státu přejímá od dosavadní organizační složky státu výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které do*

¹⁶³ GREGOROVÁ, Zdeňka. *Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009, 73 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 978-802-1049-840. Str. 20-30.

¹⁶⁴ Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3232.

dne jejího rozdělení zanikly.“¹⁶⁵ V odstavci 3 potom najdeme úpravu zániku organizační složky zřízené na dobu určitou: „Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu se zřizuje na určitou dobu, stanoví tento předpis též, na kterou organizační složku státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů při zániku organizační složky státu uplynutím této doby. Zanikne-li organizační složka státu zřízená podle rozhodnutí zřizovatele na určitou dobu uplynutím této doby, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na zřizovatele, pokud zřizovatel nerozhodl, že tato práva a povinnosti bude vykonávat jiná organizační složka státu jím zřízená.“¹⁶⁶

Navazující ustanovení § 344 ZP pak uvádí, že pokud zvláštní právní předpis stanoví, že se část organizační složky státu převádí do jiné organizační složky státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkajících se této části organizační složky státu na přejímající organizační složku státu. Převádí-li se podle rozhodnutí zřizovatele v souvislosti se změnou zřizovací listiny část organizační složky státu do jiné organizační složky státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkajících se této části organizační složky státu na přejímající organizační složku státu. Práva a povinnosti z těch pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům části organizační složky státu takto převáděné, které do dne převodu zanikly, vykonává dosavadní organizační složka státu. I v tomto případě se uplatní ust. § 338 odst. 2 ZP věty za středníkem, tedy že práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Ustanovení § 345 ZP pak upravuje situaci, kdy dojde ke zrušení organizační složky státu na základě zvláštního právního předpisu. V takovém případě stanoví tento zvláštní předpis, na kterou organizační složku státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců zrušené organizační složky státu, a která organizační složka státu uspokojí nároky zaměstnanců zrušené organizační složky státu, popřípadě uplatní nároky vůči těmto zaměstnancům. Ruší-li se podle rozhodnutí zřizovatele organizační složka státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze zrušené organizační složky státu na zřizovatele, pokud

¹⁶⁵ Tamtéž.

¹⁶⁶ Tamtéž.

zřizovatel nerozhodl, že tato práva a povinnosti bude vykonávat jiná organizační složka státu jím zřízená.¹⁶⁷

K druhému dílu třinácté části hlavy XV. ZP je potřeba dodat, že ustanovení § 338, 340 a 341 se použijí subsidiárně. Ustanovení § 339 a 339a ZP se pak použijí obdobně na základě zákonné delegace uvedené v ust. § 345a ZP. Směrnice č. 2001/23/ES správní reorganizaci výslovně vylučuje ze své působnosti, takže na ust. § 343 – 345a ZP je dle mého názoru nutno nahlížet ve světle čl. 8 této směrnice, umožňující členským státům přijmout úpravu pro zaměstnance příznivější.

3.2.4 Právní důsledky spojené s převodem závodu (činnosti nebo úkolu)

V návaznosti na vymezení situací, na které se ustanovení týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů uplatní, o čemž více méně pojednává předešlá část této práce, se v této kapitole budu věnovat hlavně právním účinkům, které jsou s převodem závodu (činnosti či úkolu) spojeny.

3.2.4.1 Zachování práv a povinností z pracovněprávních vztahů po převodu

Práva a povinnosti jednotlivých zaměstnanců jsou obsaženy vedle zákona především v pracovních smlouvách, vnitřních předpisech a kolektivních smlouvách. Jak už bylo výše několikrát zmíněno, tyto práva a povinnosti tedy v případě převodu činností, úkolů či jejich částí automaticky přechází na nového zaměstnavatele (viz ust. § 338 odst. 2 ZP). Poměrně spornou otázkou však je možnost změny takových práv a povinností po jejich přechodu.

Co se týče změny práv a povinností upravených v pracovních smlouvách, tam se domnívám, že je situace více méně jasná. Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání spočívající v souhlasném projevu vůle občana a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.¹⁶⁸ Její změna podléhá vzájemné dohodě stran, tedy zaměstnance a zaměstnavatele, v souladu s ust. § 40 odst. 1 ZP. Nic by tedy nemělo bránit zaměstnanci a novému zaměstnavateli upravit svá vzájemná práva a povinnosti po převodu

¹⁶⁷ Tamtéž.

¹⁶⁸ BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

v pracovní smlouvě. Na tomto místě je ale vhodné připomenout, že aby tento výklad byl eurokonformní, neměl by důvodem takové smluvní změny být převod sám.¹⁶⁹

Otázka změny práv a povinností stanovených vnitřním předpisem je dle mého soudu už o poznání složitější. Vnitřní předpis je podle zákoníku práce určen k tomu, aby zejména zaměstnavatelé, u kterých nepůsobí odborová organizace, mohli svým zaměstnancům zvýšit tzv. minimální sociální standard.¹⁷⁰ Podle ust. § 305 odst. 1 ZP může zaměstnavatel vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví Zákoník práce. Zakazuje se však, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená v tomto zákoně. Taková práva tak zaměstnavatel může stanovit zaměstnanci jednostranně bez zaměstnancova předchozího souhlasu. Domnívám se, že není sporu o tom, že práva upravená vnitřním předpisem přechází na přejímajícího zaměstnavatele. Může však nový zaměstnavatel změnit obsah těchto práv, která stanovil svým vnitřním předpisem původní zaměstnavatel, do takové podoby, která bude pro zaměstnance méně výhodná než u původního zaměstnavatele, avšak stále půjde nad rámec práv uvedených v zákoníku práce?

Co se týče názorů odborné veřejnosti na tuto otázku, tak například L. Smejkal se domnívá, že je přípustné, aby přejímající zaměstnavatel již první den po převodu zaměstnanců interní rozhodnutí vydané dosavadním zaměstnavatelem zrušil nebo nahradil rozhodnutím svým vlastním, i když na druhou stranu uznává, že má vážný důvod domnívat se, že takový výklad odporuje účelu ust. § 338 odst. 2 ZP.¹⁷¹ Obdobný názor zastává i T. Erényi, která však rovněž připouští, že taková interpretace, i když jí dle jejího názoru česká právní úprava umožňuje, nemusí být v souladu s judikaturou Soudního dvora.

Obecně si myslím, že změna vnitřního předpisu přejímajícím zaměstnavatelem možná je. Pokud se budeme držet doslovné interpretace ust. § 338 odst. 2 ZP, dojdeme k závěru, že na přejímajícího zaměstnavatele vedle povinností přechází i práva z pracovněprávního vztahu a domnívám se, že jedním z těchto práv je i možnost změny vnitřního předpisu. Koneckonců, možností změny vnitřního předpisu disponoval i

¹⁶⁹ Viz rozhodnutí ESD ve věci C-324/86 „Daddy’s Dance Hall“, bod 17.

¹⁷⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se novelizuje Zákoník práce v souvislosti se vstupem NOZ v účinnost.

¹⁷¹ SMEJKAL, Ladislav. *K přechodu práv a povinností zaměstnanců*, Právní rádce, 22. 1. 2008. Dostupný také z: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-22809850-k-prechodu-prav-a-povinnosti-zamestnancu>.

původní zaměstnavatel, takže vůči zaměstnanci se v tomto ohledu nic nemění. Vzhledem k judikatuře Soudního dvora, jsem ale toho názoru, že převod nemůže sám o sobě být důvodem těchto změn.¹⁷² Dostáváme se tím tak k poměrně složité otázce, a to jakou změnu je nutno považovat jako provedenou z důvodu převodu a jakou nikoliv. Tento problém zatím, aspoň pokud je mi známo, nebyl ani právními předpisy ani judikaturou dostatečně vyjasněn.¹⁷³ Já osobně se domnívám, že změna učiněná v důsledku převodu je taková, která by nenastala, pokud by nedošlo k převodu samotnému. Tuto otázku však bude nejspíše nutno posuzovat vždy případ od případu.

Situaci ohledně zachování práv a povinností z kolektivních smluv řeší ustanovení § 338 odst. 2 ZP věty za středníkem, které provádí článek 3 odst. 3 směrnice č. 2001/23/ES, o čemž již byla řeč výše, takže tato problematika dle mého názoru nepotřebuje další komentář. Pro úplnost je možná dobré dodat, že nic nebrání novému zaměstnavateli dohodnout se s odborovou organizací zastupující převedené zaměstnance na případné změně kolektivní smlouvy ještě před uplynutím doby, po kterou jsou práva a povinnosti z přejeté kolektivní smlouvy u přejímajícího zaměstnavatele účinná podle ust. § 338 odst. 2 ZP věty za středníkem.

3.2.4.2 Informační a konzultační povinnost

Informační a konzultační povinnost v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravuje ve své obecné rovině ustanovení § 339 ZP. Toto ustanovení ukládá jak dosavadnímu tak i přejímajícímu zaměstnavateli, v dostatečném časovém předstihu přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nejpozději však 30 dnů před přechodem, informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za

¹⁷² Viz např. rozhodnutí ESD ve věci C-324/86, „Daddy’s Dance Hall,“ bod 17, kde šlo o smluvní změny v pracovněprávním vztahu, ale myslím si, že vzhledem k ochrannářské funkci směrnice č. 2001/23/ES, by se úvaha SDEU v případě vnitřních předpisů ubírala podobným směrem. Podobně i T. Erényi in ERÉNYI, Tereza. *Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Práce a mzda 2010/3. 1471020081108-1131.

¹⁷³ O demonstrativní výčet okolností nasvědčujících změně z důvodu převodu se pokusil Generál Advokát Alber ve svém stanovisku k věci C-4/01 ze dne 17. 6. 2003 (bod 77), kdy uvedl, že např. skutečnost, zda k daným změnám došlo ve stejnou dobu jako k převodu nebo zda důvodem změn bylo sjednocení pracovních podmínek zaměstnanců nabyvatele, svědčí spíše o tom, že změna byla provedena z důvodu převodu. Naopak změna z důvodu převodu nebude např. taková, ke které došlo v souvislosti s účinností nového zákona. Sám Abler ale uznává, že tuto problematiku je nutno řešit případ od případu, a že vypracovat taxativní výčet změn z důvodu převodu není možný.

účelem dosažení shody a) stanovené nebo navrhované datum převodu, b) důvody převodu, c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance a d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům. Z dikce zákona tak lze jasně dovodit, že pokud u zaměstnavatele funguje jak odborová organizace, tak rada zaměstnanců, je nutné informovat a konzultovat stanovené okruhy informací s oběma těmito organizacemi zástupců zaměstnanců. Informační povinnost nemá přejímající zaměstnavatel pouze tehdy, pokud tento nový zaměstnavatel neexistuje přede dnem, kdy na něj přejdou práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.¹⁷⁴

V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech uvedených v odstavci 1 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli (ust. § 339 odst. 2 ZP). Přímou dotčený zaměstnanec je primárně zaměstnanec zařazený k výkonu práce do organizačního útvaru zaměstnavatele (hospodářské jednotky), která přejde k jinému zaměstnavateli.¹⁷⁵ Může jim však být i zaměstnanec přejímajícího zaměstnavatele, pokud se přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů převáděných zaměstnanců podstatným způsobem dotkne jeho pracovních a mzdových podmínek.

V souladu se směrnicí č. 2001/23/ES nelze vykládat výraz „za účelem dosažení shody“ tak, že je nezbytně nutné této shody na konečné podobě organizačních změn dosáhnout. Takové finální rozhodnutí vždy náleží zaměstnavateli. Nutno také dodat, že nesplnění informační a konzultační povinnosti dle ust. § 339 ZP nebude mít vliv na platnost právního jednání, na jehož základě dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.¹⁷⁶ To však nezabývá zaměstnavatele, který svoji informační či konzultační povinnost nesplnil, odpovědnosti za správní delikt. Dle ustanovení § 10 a § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, je nesplnění povinnosti

¹⁷⁴ ŠTEFKO, Martin In BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, str. 1244-1247. ISBN 978-807-1792-512.

¹⁷⁵ V následujícím textu o dotčeném zaměstnanci vycházím z: ŠTEFKO, Martin In BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, str. 1244-1247. ISBN 978-807-1792-512.

¹⁷⁶ Tento závěr je i v souladu s ust. § 19 odst. 2 ZP: „Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.“

dle ust. § 339 odst. 1 (nikoliv tedy taktéž dle odst. 2!) přestupkem, resp. správním deliktem, za který hrozí pachateli pokuta až do výše 200 000 Kč.

Na závěr lze uvést, že úprava uvedená v ust. § 339 ZP je tak v podstatě implementací článku 7 směrnice č. 2001/23/ES, i přesto, že zákonodárce nevyužil možností, které skýtá článek 7, odstavce 3 a 5.

3.2.4.3 Nesouhlas zaměstnance s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Podle ust. § 51a ZP v situaci, kdy podá zaměstnanec výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Vzhledem k tomu, že obecně dle ust. § 50 odst. 3 ZP může zaměstnanec dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, může tímto důvodem být samozřejmě i chystaný přechod práv a povinností z dosavadního zaměstnavatele na přejímajícího. Jak už bylo diskutováno v kapitole zabývající se touto problematikou na úrovni evropského práva (viz kapitola 2.6.5), zaměstnanec nemůže být nucen pracovat pro zaměstnavatele, kterého si sám nevybral. Výpověď je pak pro zaměstnance nástrojem, kterého může využít, pokud chce zabránit přechodu práv a povinností ze svého pracovněprávního vztahu na přejímajícího zaměstnavatele, příp. přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na přejímající organizační složku státu.¹⁷⁷

Jak k ust. § 51a ZP uvádí L. Drápal, „o výpověď z pracovního poměru danou zaměstnancem v souvislosti s přechodem (...) se jedná tehdy, byla-li výpověď podána ještě přede dnem nabytí účinnosti přechodu (...) a současně, byl-li podle obsahu výpovědi důvodem nebo alespoň pohnutkou rozvázání pracovního poměru zaměstnancem očekávaný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele nebo přechod výkonu práv a povinností

¹⁷⁷ DRÁPAL, Ljubomír In BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, str. 306. ISBN 978-807-1792-512.

*z pracovněprávních vztahů na přejímající organizační složku státu.*¹⁷⁸ Vzhledem k tomu, že o připravovaném přechodu by se měl zaměstnanec dozvědět v rámci splnění informační a konzultační povinnosti dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem dle ust. § 339 ZP, není vždy možné, aby bylo učiněno zadost dodržení obecné výpovědní lhůty, která činí nejméně 2 měsíce (ust. § 51 odst. 1 ZP). Z tohoto důvodu přichází ust. § 51a ZP se zákonnou konstrukcí, podle níž dojde k rozvázání pracovního poměru nejpozději ke dni, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Specifikem postupu podle ust. § 51a ZP tak je, že výpovědní lhůta v určitých případech může být i kratší než 2 měsíce. Znění tohoto ustanovení tak ani nevylučuje, aby zaměstnanec, na kterého se přechod vztahuje, dal výpověď krátce (třeba i 1 den) před uskutečněním přechodu, což může přinést značné komplikace zaměstnavatelům na pozici nabyvatele, protože ti si v podstatě až do okamžiku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nemohou být jisti, kolik zaměstnanců nakonec převezmou a kolik si jich to na poslední chvíli rozmyslí a dá v souvislosti s přechodem výpověď.¹⁷⁹

3.2.4.4 Žaloba na podstatné zhoršení pracovních podmínek

Novelizací Zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb. bylo do části třinácté, hlavy XV. ZP přidáno ust. § 339a, které do jisté míry právě navazuje na ust. § 51a ZP diskutované v předešlé části. Ustanovení § 339a ZP ve svém odstavci 1 stanoví: *„Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.*“¹⁸⁰ Podle odstavce 2 stejného

¹⁷⁸ Tamtéž.

¹⁷⁹ CHLADA, Ondřej; RANDLOVÁ, Nataša. *Změny v ZP od 1. 1. 2012 II. část*, Účetnictví neziskového sektoru, 22. 7. 2012, Wolters Kluwer ČR, a.s.

¹⁸⁰ Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3232.

ustanovení, pokud by soud pravomocně rozhodl, že ke zhoršení pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance došlo v důsledku přechodu, stanoví zákon fikci, podle níž byl pracovní poměr rozváznán ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) ZP. Zaměstnanci tak vznikne právo na odstupné podle ust. § 67 odst. 1 ZP.¹⁸¹ Výše odstupného podle zmíněného ustanovení je odstupňována podle délky trvání pracovního poměru. Do této doby bude tedy nutné započít vedle trvání pracovního poměru u přejímajícího zaměstnavatele, hlavně také délku trvání pracovního poměru u dosavadního (převádějícího) zaměstnavatele.¹⁸²

Co se týče odst. 1 tohoto ustanovení ve vztahu ke směrnici č. 2001/23/ES, tak jde dle mého názoru nad rámec této směrnice v souladu s jejím čl. 8, což si myslím, že je s ohledem na širší ochranu udělenou zaměstnanci národním právem v pořádku. Zdá se mi však, že ust. § 339a odst. 2 ZP má ambici provést čl. 4 odst. 2 směrnice č. 2001/23/ES, který stanoví, že v případě skončení pracovní smlouvy nebo rozvázání pracovního poměru v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny. Z mého pohledu pak zákonodárce redukoval konsekvence skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele na právo zaměstnance na odstupné stejně tak, jak náleží zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů. Dle mého názoru je však nesporné, že zavedení principu, „*podle něhož se zaměstnanci umožní ukončit pracovní poměr při snížení nabytého standardu práv a pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční kompenzaci,*“¹⁸³ je pozitivním krokem.

3.3 Přechod práv a povinností dle zvláštních právních předpisů

Jak již bylo zmíněno výše, následující část této práce se bude zabývat úpravou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů uvedenou ve zvláštních právních předpisech v souladu s ustanovením § 338 odst. 1 ZP, konkrétně v novém občanském

¹⁸¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb.

¹⁸² ŠTEFKO, Martin In BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, str. 1248. ISBN 978-807-1792-512.

¹⁸³ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb.

zákoníku, v zákoně o přeměnách obchodních společností a družstev a v insolvenčním zákoně. Nejde o jediné zvláštní zákony, které obsahující ustanovení týkající se této materie, jako další bychom mohli jmenovat např. zákon č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách (ust. § 30 odst. 2) nebo zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby (ust. § 17). Navíc dle mého názoru je za zvláštní právní předpis ve smyslu ust. § 338 odst. 1 ZP nutno považovat i zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, konkrétně jeho ustanovení § 21 odst. 1 pojednávající o obchodním závodu nebo jeho části jako nepeněžitým vkladu do základního kapitálu obchodní korporace. K takovému závěru mě vede jednak doslovná interpretace tohoto ustanovení¹⁸⁴ a také rozhodovací činnost NS ČR.¹⁸⁵ Tři výše uvedené zákony, kterými se budu v této kapitole zabývat, považuji však za nejvýznamnější z hlediska jejich aplikace v praxi, proto si myslím, že zaslouží zvláštní pozornost.

3.3.1 Občanský zákoník

Jak je všeobecně známo, NOZ vstoupil v účinnost 1. 1. 2014. Z hlediska předmětu této práce budou relevantními ustanoveními tohoto zákona především § 2175 a násl. zabývající se koupí závodu a § 2349 a násl. pojednávající o pachtu závodu. V rámci komercializace nového občanského zákoníku, tak došlo k tomu, že ustanovení týkající prodeje a nájmu podniku, které dříve obsahoval zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále jen „obchodní zákoník“), byly už i s terminologickou změnou přesunuty do NOZ. Tato ustanovení najdeme v části čtvrté nazvané „Relativní majetková práva,“ v hlavě II „Závazky z právních jednání.“ Další studovanou materií této kapitoly budou také příslušná ustanovení týkající se přeměny právnické osoby uvedená v § 174 a násl.

Právě zmíněnou změnu terminologie je třeba nejprve krátce přiblížit, dříve než bude přistoupeno k dalšímu výkladu. Ustanovení § 502 NOZ definuje závod jako *„organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k*

¹⁸⁴ „Na smlouvu o vkladu závodu nebo jeho části se použijí přiměřeně ustanovení občanského zákoníku o koupi.“ Jak bude rozebíráno níže, koupě závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele.

¹⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 4155/2010: „Judikatura soudů proto již dříve dospěla k závěru, že na základě smlouvy o prodeji podniku (části podniku) přechází práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na kupujícího (přejímajícího zaměstnavatele) jen vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah s prodávajícím trval alespoň v den, kterým se stala smlouva o prodeji podniku (části podniku) účinnou (...). Na uvedeném právním závěru, který lze přiměřeně (srov. § 59 odst. 3 obch. zák.) použít rovněž pro smlouvu o vkladu podniku (jeho části)...“

*provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu.*¹⁸⁶ Pobočka je potom taková část závodu, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost, a o které podnikatel rozhodl, že bude pobočkou. Ustanovení § 503 odst. 2 NOZ pak stanoví, že pokud je pobočka zapsána do obchodního rejstříku, jedná se o odštěpný závod, což platí i o jiné organizační složce, pokud o ní jiný právní předpis stanoví, že se zapíše do obchodního rejstříku. Pro úplnost je dobré doplnit, co rozumí Nejvyšší soud České republiky pod pojmem samostatná organizační složka: *„Za samostatnou organizační složku lze pokládat takovou součást podniku, u níž je vedeno samostatně (odděleně) účetnictví, týkající se této organizační složky, z něhož především vyplývá, které věci, jiná práva, popřípadě jiné majetkové hodnoty slouží k provozování této části podniku (samostatné organizační složky) a vymezuje tím předmět smlouvy o prodeji části podniku. V uvedeném smyslu proto bude samostatnou organizační složkou podniku zejména odštěpný závod, popřípadě jiná organizační složka, která se zapisuje do obchodního rejstříku. Předmětem smlouvy o prodeji podniku však mohou být i jiné organizační složky podniku, které se nezapisují do obchodního rejstříku a které mohou být různě nazvány, např. závod, provoz apod., podmínkou však je, aby šlo o složku samostatnou ve výše uvedeném smyslu, přičemž nemusí jít o složku oprávněnou svým vedoucím jednat navenek ve věcech jí se týkajících, jako je tomu v případě odštěpného závodu.*¹⁸⁷

Hlavním důvodem pro nahrazení pojmu „podnik“ pojmem „závod“ bylo podle důvodové zprávy k NOZ rozdílné chápání tohoto pojmu na úrovni evropského práva, kde používání pojmu „podnik“ slouží především k označení osoby, popřípadě i v užším slova smyslu jako soutěžitele nebo se také často používá slovo „podnik“ k vymezení prostoru.¹⁸⁸ Pojem závodu a jeho vymezení jako hromadné věci více než dosavadní úprava zohledňuje i fakt, že obchodní závod je především majetkovou hodnotou.

¹⁸⁶ Česko. Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012, občanský zákoník. In Sbíрка zákonů České republiky. 2012, částka 33 s. 1026-1365.

¹⁸⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. května 2006, sp. zn. 29 Odo 870/2005. S odkazem na rozsudek ze dne 7. září 1999, sp. zn. 33 Cdo 1199/98.

¹⁸⁸ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb.

3.3.1.1 Koupě závodu

Jak uvádí důvodová zpráva k NOZ, ustanovení o koupi závodu bylo zařazeno jako speciální pododdíl týkající se kupní smlouvy obecně, protože není důvod konstruovat v tomto směru zvláštní (samostatný) smluvní typ.¹⁸⁹ Z hlediska tématu této práce je pak nejzajímavějším ustanovením tohoto pododdílu ust. § 2175 odst. 2, které stanoví, že koupě závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Důvodová zpráva k tomuto ustanovení pak explicitně odkazuje na ust. § 338 ZP. Došlo tak ke změně konstrukce této úpravy, protože Obchodní zákoník výslovně uváděl v ust. § 480, že práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům podniku přecházejí z prodávajícího na kupujícího a nevyužíval tak tedy odkazu na ust. § 338 ZP.

Dle ustanovení § 2175 odst. 1 koupí závodu nabývá kupující vše, co k závodu jako celku náleží. Ve světle ustanovení § 338 odst. 4 ZP, který stanoví, že práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis (insolvenční zákon) nestanoví jinak, lze pak dovozovat, že na kupujícího přecházejí jen ta práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů existujících ke dni uzavření smlouvy o koupi závodu. Takové závěry jsou i v souladu s judikaturou NS ČR, který konstatoval, že *„na kupujícího nepřecházejí všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, které vůbec kdy prodávajícímu vznikly při provozování podniku, ale jen práva a povinnosti (včetně neuspokojených nároků) vůči těm pracovníkům, jejichž pracovněprávní vztah s prodávajícím trval alespoň v den, kterým se stala smlouva o prodeji podniku účinnou; skončil-li pracovněprávní vztah před tímto dnem, zůstávají práva a povinnosti prodávajícího (spočívající v dosud neuspokojených nárocích) vůči bývalým pracovníkům smlouvou o prodeji podniku nedotčena.“*¹⁹⁰

Pododdíl týkající se koupi závodu se použije i na jiné převody vlastnického práva k závodu a na prodej nebo jiný převod části závodu tvořící samostatnou organizační složku, jak uvádí ustanovení § 2183 NOZ. Z tohoto vyplývá, že i prodej či jiný převod části závodu tvořící samostatnou organizační složku se bude považovat za převod činnosti zaměstnavatele. S ohledem na vymezení pojmu samostatná organizační složka Nejvyšším soudem ČR, je takový závěr i v souladu s jeho ustálenou judikaturou.

¹⁸⁹ Tamtéž.

¹⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1495/96.

3.3.1.2 Pacht závodu

Pacht je nový institut, který se v novém občanském zákoníku objevuje a definičně se tak odlišuje od nájmu, kterému se trochu podobá. Ustanovení § 2349 NOZ definuje pacht závodu takto: „*Je-li propachtován závod, pachtýř jej užívá i požívá způsobem a v rozsahu, v jakém je toho třeba k řádnému provozování závodu. Předmět činnosti provozované v závodu může pachtýř změnit, jen bylo-li to výslovně ujednáno.*“¹⁹¹ Odstavec 2 tohoto ustanovení pak, stejně jako v případě koupi závodu, stanoví, že pacht závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Předešlá úprava tuto materii obsahovala v ust. § 488b a násl. Obchodního zákoníku pojednávajících o smlouvě o nájmu podniku.

Stará úprava podle Obchodního zákoníku navíc obsahovala ust. § 488e odst. 4, kde se uvádělo, že práva a závazky z pracovně právních vztahů trvajících ke dni skončení nájmu a z trvajících smluv o nájmu nebytových prostor přecházejí na pronajímatele. Obdobné ustanovení do NOZ převzato nebylo, což je možná trochu škoda, protože by takové ustanovení přispělo ke zvýšení právní jistoty ochrany zaměstnanců v těchto případech. Na druhou stranu si nemyslím, že by absence tohoto ustanovení měla činit do budoucna problémy. Nová koncepce NOZ je v tomhle pohledu pojatá tak, že odkazuje na úpravu obsaženou v ust. § 338 ZP, jak už bylo zdůrazněno výše u koupě závodu, což je rozhodně také akceptovatelné řešení.

Judikaturou Soudního dvora byla navíc mnohokrát dovozena působnost směrnice č. 2001/23/ES či směrnic, které jí předcházeli, na situace, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zpět na pronajímatele (propachtovatele) při ukončení nájmu podniku (pachtu závodu).¹⁹² Za účelem dodržení eurokonformního výkladu vnitrostátních norem by tak, dle mého názoru, i v případě ukončení pachtu závodu a jeho převodu zpět na propachtovatele mělo dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, i přesto, že takové ustanovení NOZ výslovně neobsahuje.

¹⁹¹ Česko. Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012, občanský zákoník. In Sbíрка zákonů České republiky. 2012, částka 33 s. 1026-1365.

¹⁹² Viz např. rozhodnutí ESD ve věci C-287/86, „Ny Molle Kro“ nebo ve věci C-324/86, „Daddy’s Dance Hall.“

Stejně jako v případě koupě závodu i část věnovaná pachtu závodu ve svém ust. § 2357 NOZ uvádí, že ustanovení tohoto pododdílu se použijí obdobně i na pacht části závodu tvořící samostatnou organizační složku.

3.3.1.3 Přeměna právnické osoby

Příslušnou úpravu přeměn právnických osob najdeme v části první, hlavy II, dílu 3, oddílu 1 NOZ, která obsahuje obecná ustanovení o právnických osobách. Za převod činnost zaměstnavatele je pak dle této části nového občanského zákoníku považována fúze, a to jak sloučením, tak splynutím (ust. § 178 odst. 1 NOZ) a také rozdělení sloučením, odštěpení, jakož i jiné způsoby rozdělení (ust. § 179 odst. 1 NOZ). Vzhledem ke skutečnosti, že následující kapitola pojednává o zákoně o přeměnách, je nutné doplnit, že výše uvedená ustanovení NOZ se týkají právnických osob obecně, kdežto zákon o přeměnách upravuje pouze přeměny obchodních korporací, jakožto speciální skupiny právnických osob, kam řadíme obchodní společnosti a družstva.

3.3.2 Zákon o přeměnách

Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev upravuje celkem 5 typů přeměn, kterými jsou fúze, rozdělení, převod jmění na společníka, změna právní formy a přeshraniční přemístění sídla. Následující text se tak týká pouze situací, kdy zaměstnavatelem je obchodní společnost nebo družstvo a věnuje se jen ustanovením tohoto zákona, které se týkají přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Cílem této části tak není podat výklad o problematice přeměn obchodních společností a družstev jako takové.

Prvním druhem přeměny obchodních korporací je tedy fúze, která je upravena v části II. tohoto zákona. Aktuální znění zákona neobsahuje explicitní vyjádření skutečnosti, že při fúzi společnosti, ať už sloučením či splynutím, dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze zanikající obchodní společnosti nebo družstva na jinou. Dříve zákon o přeměnách takové ustanovení obsahoval, ale novelizací tohoto zákona zákonem č. 355/2011 Sb. došlo k vynětí takového ustanovení. Důvodová zpráva k zákonu č. 355/2011 Sb. konkrétně tuto změnu bohužel nekomentuje. Dá se tedy předpokládat, že v případě přechodu práv a povinností

z pracovněprávních vztahů při fúzi obchodní korporace se subsidiárně použije ust. § 338 odst. 2 ZP. Takový závěr dle mého názoru podporuje i obecná úprava přeměn právnických osob obsažená v novém občanském zákoníku uvedená v již výše zmiňovaném ust. § 178 NOZ, která tedy považuje fúzi sloučením i splynutím za převod činnosti zaměstnavatele.

Část III. zákona o přeměnách pojednává o přeměně obchodní společnosti či družstva rozdělením. K rozdělení pak může dojít dvěma způsoby, a to rozštěpením nebo odštěpením. Na rozdíl od právní úpravy fúze, část zákona o přeměnách zabývající se přeměnou rozdělením konkrétní ustanovení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsahuje. V ustanovení § 244 odst. 1 ZPřem nalezneme: *„Rozštěpením rozdělovaná společnost nebo družstvo zaniká. Jméni zanikající společnosti nebo družstva při rozštěpení včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů přechází na jednu nebo více nástupnických společností nebo družstev podle projektu rozštěpení...“*¹⁹³ Následuje odstavec 2 týkající se odštěpení: *„Odštěpením rozdělovaná společnost nebo družstvo nezaniká, ale vyčleněná část jejího jmění včetně případných práv a povinností z pracovněprávních vztahů přechází na existující nebo vznikající jednu nebo více nástupnických společností nebo družstev podle projektu odštěpení...“*¹⁹⁴ K přechodu těchto práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází s účinností ke dni zápisu rozdělení do obchodního rejstříku.¹⁹⁵ Dle ustanovení § 250 odst. 1 písm. h) ZPřem musí projekt rozdělení obsahovat i určení, kteří zaměstnanci zanikající nebo rozdělované společnosti nebo družstva se stávají zaměstnanci nástupnické nebo nástupnických společností nebo družstev nebo zůstávají zaměstnanci rozdělované společnosti nebo družstva při odštěpení. Podle názoru autorů Komentáře k zákonu o přeměnách obchodních společností a družstev, není nezbytné, aby projekt rozdělení obsahoval jména zaměstnanců, avšak jejich určení musí být dostatečně určité, např. vymezením pracovní pozice či přiřazením k určité vnitřní složce zaměstnavatele.¹⁹⁶ S tímto pojetím souhlasím i já.

¹⁹³ Česko. Zákon č. 125 ze dne 19. března 2008 o přeměnách obchodních společností a družstev. In Sbírnka zákonů České republiky. 2008, částka 40 s. 1570-1629.

¹⁹⁴ Tamtéž.

¹⁹⁵ KUHN, Petr; ŠTENGLOVÁ, Ivana; BÍLÁ, Irena; HAVEL, Bohumil a kol. *Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck 2010, 1202 s. ISBN 978-80-7400-056-0. Str. 731.

¹⁹⁶ Tamtéž, str. 756-757.

Ustanovení pojednávající o převodu jmění na společníka, jako další formy přeměny obchodní korporace, také dříve přímo obsahovalo v ust. § 337 ZPřem, že: „*Za podmínek stanovených u jednotlivých forem společností mohou společníci nebo příslušný orgán společnosti rozhodnout, že společnost se zrušuje bez likvidace a že jmění společnosti včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů převezme jeden přejímající společník.*“¹⁹⁷ Novelou zákona o přeměnách zákonem č. 303/2013 Sb. s účinností k 1. 1. 2014 bylo toto ustanovení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zrušeno. Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb. k tomu dodává, že takové ustanovení bylo potřeba vypustit, protože k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu v tomto případě dochází přímo ze zákona a nemá tudíž podléhat rozhodování společníků nebo příslušných orgánů společnosti.¹⁹⁸ S takovou argumentací nelze jinak než souhlasit. Každopádně je nutné dodat, že vzhledem k absenci výslovného ustanovení, bude přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dovozován dle obecné úpravy uvedené v ust. § 338 odst. 2 ZP.

Na druhou stranu, zvláštní ustanovení o přeshraničním převodu jmění § 359a ZPřem pak ale opět výslovně uvádí, že za této situace dojde k převzetí práv a povinností z pracovněprávních vztahů přejímající osobou. Toto ustanovení bylo do zákona o přeměnách implementováno zákonem č. 355/2011 Sb. Přestože lze spatřovat jistou nekonzistentnost v tom, že v ust. § 337 ZPřem byla část týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vypuštěna a v ust. § 359a nikoliv, nemyslím si, že je to úplně na škodu. Explicitní vyjádření převzetí práv a povinností přejímající osobou v ust. § 359a ZPřem posiluje právní jistotu ochrany zaměstnanců navíc v situaci, která zahrnuje mezinárodní prvek. Také přechod v případě ust. § 359a ZPřem není, alespoň dle dikce zákona, vázán na souhlas společníků nebo příslušných orgánů obchodní korporace, na rozdíl od bývalého znění ust. § 337 ZPřem.

Pro úplnost je třeba k zákonu o přeměnách uvést, že v případě přeměny změnou právní formy právnická osoba nezaniká, ani nepřechází její jmění na právního nástupce, pouze se mění její vnitřní poměry a právní postavení jejich společníků, tudíž ani o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zde nelze hovořit. Přeshraniční

¹⁹⁷ Česko. Zákon č. 125 ze dne 19. března 2008 o přeměnách obchodních společností a družstev. In Sbírká zákonů České republiky. 2008, částka 40 s. 1570-1629, ve znění k 31. 12. 2013.

¹⁹⁸ Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb, komentář k bodu 283.

přemístění sídla je pak jen speciálním druhem přeshraniční přeměny obchodní korporace.

3.3.3 Insolvenční zákon

Stejně jako v předešlém případě zákona o přeměnách, i v této části práce je mou ambicí zabývat se pouze relevantními ustanoveními insolvenčního zákona, které se týkají přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to zejména v souvislosti s čl. 5 směrnice č. 2001/23/ES.

Insolvenční zákon ve svém ust. § 291 odst. 1 týkající se prodeje podniku (InsZ zatím stále nereflektuje novou terminologii NOZ) v rámci konkursu jako jednoho ze způsobů řešení úpadku stanoví, že „zpeněžením dlužníkovra podniku jedinou smlouvou přecházejí na nabyvatele všechna práva a závazky, na které se prodej vztahuje, včetně práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům dlužníkovra podniku, s výjimkou pohledávek proti dlužníku vzniklých do účinnosti smlouvy.“¹⁹⁹ Kupující tak vstupuje do práv a povinností zaměstnavatele k zaměstnancům dlužníkovra podniku pouze v rozsahu, v jakém tato práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů existovala ke dni účinnosti smlouvy o prodeji podniku.²⁰⁰ Dle judikatury Nejvyššího soudu České republiky pak při prodeji podniku kupující přejímá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u prodávajícího, včetně podmínek, za kterých zaměstnanec vykonával sjednaný druh práce.²⁰¹ Pracovněprávní pohledávky zaměstnanců převodce, které vznikly před účinností smlouvy, již se zpeněžuje dlužníkuv podnik, představují podle ust. § 169 odst. 1 písm. a) InsZ pohledávky postavené na roveň pohledávkám za podstatou a mají být uspokojeny z majetkové podstaty v plné výši kdykoliv po rozhodnutí o úpadku.²⁰² Vzhledem k tomu, že na přejímacího zaměstnavatele dle ust. § 291 InsZ nepřechází všechna práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu dosud vzniklá (např. nároky vzniklé dosavadnímu zaměstnavateli-úpadci proti jeho zaměstnancům patří do

¹⁹⁹ Česko. Zákon č. 182 ze dne 30. března 2006, o úpadku a způsobech jeho řešení. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 62, s. 2120-2215.

²⁰⁰ KOTOUČOVÁ, Jiřina a kol. *Zákon o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon). Komentář*. 1. vydání. Praha: Beck, 2010, 1122 s. ISBN 978-80-7400-320-2. Str. 706.

²⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. listopadu 2003, sp. zn. 21 Cdo 920/2003.

²⁰² KOTOUČOVÁ, Jiřina a kol. *Zákon o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon). Komentář*. 1. vydání. Praha: Beck, 2010, 1122 s. ISBN 978-80-7400-320-2. Str. 706.

majetkové podstaty), hovoříme o této situaci jako o přechodu tzv. „holého“ pracovněprávního vztahu.²⁰³ Nabyvatel tedy přebírá pouze právo a povinnost převzatým zaměstnancům přidělovat práci, kterou jsou povinni konat na základě pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, a uspokojovat jejich nároky, které vznikly z jejich pracovněprávních vztahů až po účinnosti smlouvy, kterou dojde ke zpeněžení úpadcova podniku a naopak i své nároky vůči zaměstnancům může uplatňovat až od účinnosti této smlouvy.²⁰⁴

Úprava reorganizace, dalšího ze způsobu řešení úpadků, obdobné ustanovení jako je ust. § 291 odst. 1 InsZ v případě konkursů neobsahuje. Vzhledem k výše uvedenému lze tedy uzavřít, že v českém právním prostředí dojde v určitých případech k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu za situace, kdy převodce je v úpadku. Zákonodárce tak dle mého názoru v ust. § 291 odst. 1 insolvenčního zákona využil dané možnosti implementace úpravy dle čl. 5 odst. 2 písm. a) směrnice č. 2001/23/ES.

²⁰³ ŠTEFKO, Martin In BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, str. 1233-1234. ISBN 978-807-1792-512.

²⁰⁴ Tamtéž.

Závěr

Dovodit existenci převodu podniku, závodu či jejich části (příp. činností, úkolů či jejich částí, jak uvádí národní úprava) nebude v mnoha případech moc jednoduché. Jak bylo demonstrováno v této diplomové práci, judikatura sledovaného fenoménu ukazuje, že často je nutné posuzovat konkrétní situace případ od případu za pomoci kritérií, které rozhodovací činnost soudů, hlavně na evropské, ale i na vnitrostátní úrovni, pomáhala dotvářet. Z tohoto hlediska je význam judikatury v této oblasti práva enormní a ne nadarmo jí byl věnován velký prostor v této práci.

V souladu s cíly diplomové práce tak byla představena česká a evropská právní úprava týkající se převodu podniku či závodu z perspektivy pracovního práva, s důrazem na poukázání vlivu tohoto procesu na práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů plynoucí z převodu a také na popis situací, na které se předmětná úprava uplatní.

Rozsáhlost judikatury Soudního dvora vztahující se k této problematice jenom ukazuje, že jde skutečně o jedno ze stěžejních témat na scéně evropského pracovního práva. Několikrát bylo v rámci této práce zdůrazněno, jak významný vliv měla judikatura ESD/SDEU na formování znění směrnic č. 98/50/ES a č. 2001/23/ES. Bylo také možné si povšimnout, jak se v průběhu let měnil přístup Soudního dvora k této materii, což bylo možná nejlépe vidět v 90. letech, konkrétně na vývoji od případu „Schmidt“ k věci „Süzen“ a dále. Dle mého názoru, vývoj judikatury v této oblasti ovlivňuje především ono vzpomínané pnutí mezi ekonomickými a sociálními cíly Směrnice. V návaznosti na ekonomicko-sociální vývoj v zemích Evropské unie byl jazýček vah často překlopen na jednu či druhou stranu, buď v prospěch ochrany zaměstnanců, nebo ekonomických svobod. Vzhledem k nedávné ekonomické krizi, kdy její důsledky jsou patrné ještě v mnoha státech dodnes a dle cílů EU, které jsou momentálně orientovány směrem k větší konkurenceschopnosti v reakci na vzestup nových hospodářských mocností ve světě, se domnívám, že v budoucnu bude rozhodovací činnost Soudního dvora v této oblasti vést spíše více ve prospěch právě těch ekonomických cílů Směrnice a zajištění větší flexibility na pracovních trzích členských států EU.

Je patrné, že český zákonodárce tíhne k udělení širší ochrany zaměstnancům v případě převodu, což se projevuje například tím, že dle českého právního řádu dochází k automatickému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů už při převodu činností, úkolů či jejich částí na nového zaměstnavatele, dovozením přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávního vztahu při reorganizaci organizačních složek státu nebo úpravou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při smrti zaměstnavatele fyzické osoby (i přes veškeré kontroverze, které toto ustanovení vzbuzuje). Z celkového pohledu tak byly postupem času provedeny do českého právního řádu v podstatě všechny hlavní teze směrnice č. 2001/23/ES, i když v některých případech se tak stalo až v poměrně nedávné době (viz např. ust. § 338 odst. 2 věta za středníkem ZP nebo ust. § 339a ZP).

Seznam použitých zkratk

EHS	Evropské hospodářské společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
EU	Evropská unie
NS ČR	Nejvyšší soud České republiky
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
InsZ	Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů
NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
SZP	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZPřem	Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použité literatury

Učebnice

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- Tichý, L., Arnold, R., Zemánek, J., Král, R., Dumbrovský, T. *Evropské právo. 4.* Vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, 1005 s.

Komentáře

- BĚLINA, Miroslav; Drápal, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář. 1. vyd.* Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, str. 92. ISBN 978-807-1792-512.
- Kotoučová, J a kol. *Zákon o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon). Komentář. 1. vydání.* Praha: Beck, 2010, 1122 s. ISBN 978-80-7400-320-2.
- Kuhn P., Štenglová I., Bílá I., Havel B. a kol. *Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev. Komentář. 1. Vydání.* Praha: C. H. Beck 2010, 1202 s. ISBN 978-80-7400-056-0.

Monografie

- GREGOROVÁ, Zdeňka. *Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků. 1. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2009, 73 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 978-802-1049-840.

Periodika

- ERÉNYI, Tereza. *Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.* Práce a mzda 2010/3.
- ERÉNYI, Tereza; *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.* Duben 2009. www.epravo.cz.
- 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; JÄGER, Marek; *Přechod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele*. Právní rádce 2009/2. 172200942-46.
- CHLADA, Ondřej; RANDLOVÁ, Nataša. *Změny v ZP od 1. 1. 2012 II. část, Účetnictví neziskového sektoru*, 22. 7. 2012, Wolters Kluwer ČR, a.s.
- SMEJKAL, Ladislav. *K přechodu práv a povinností zaměstnanců*, Právní rádce, 22. 1. 2008. Dostupný také z: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-22809850-k-prechodu-prav-a-povinnosti-zamestnancu>.
- ŠOUŠA, Jiří a Martin ŠTEFKO. *Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Právník. 1491120101151-1157, s. 1151-1157.
- ŠTEFKO, Martin. *Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů?* Právník. 14432005286-294, s. 286-294.
- ŠTEFKO, Martin. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudního dvora*. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. 200432005111-129, s. 111-129.

Zahraniční literatura

- BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint, 2007, 155 s. ISBN 978-80-89085-81-1.
- BARANCOVÁ, Helena. *Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-807-3802-400.
- BARNARD, Catherine. *EC employment law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, cxxxiii, 798 s. Oxford EC law library. ISBN 01-992-8003-7.
- BLANPAIN, R. *European labour law*. 10th rev. ed. Frederick, Md., 2006. ISBN 90-411-2454-3.
- O'LEARY, Siofra. *Employment law in the European Court of Justice*. Oxford [u.a.]: Hart. ISBN 18-411-3233-0.
- WATSON, Philippa. *EU social and employment law: policy and practice in an enlarged Europe*. New York: Oxford University Press, 2009, xl, p. 170-174 ISBN 19-045-0153-2.

České právní předpisy

- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 219/200 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů

Důvodové zprávy

- Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 355/2011 Sb.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb.

Právní předpisy evropského práva a zprávy komise

- Dohoda o evropském hospodářském prostoru

- Smlouva o fungování Evropské unie
- Směrnice Rady č. 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodů
- Směrnice Rady č. 78/855/EHS o fúzi akciových společností
- Směrnice Rady č. 82/891/EHS o rozdělení akciových společností
- Směrnice Rady č. 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru
- Směrnici Rady č. 98/50/ES, kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů
- Směrnice Rady č. 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2011/35/EU o fúzích akciových společností
- Zpráva komise ze dne 18. 6. 2007 ke směrnici č. 2001/23/ES

Seznam použité judikatury

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR

- Rozsudek sp. zn. 2 Cdon 1495/96
- Rozsudek sp. zn. 33 Cdo 1199/98
- Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2124/99
- Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1142/2000
- Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 920/2003
- Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 250/2007
- Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4155/2010

- Usnesen sp. zn. 29 Odo 870/2005
- Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1567/2006
- Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2381/2009

Nálezy Ústavního soudu ČR

- Nález ÚS č. 116/2008

Rozhodnutí ESD/SDEU

- C-135/83, „Abels“
- C-340/01, „Abler“
- C-242/09, „Albron“
- C-426/11, „Alemo-Herron“
- C-234/98, „Allen,“
- C-164/00, „Beckman“
- C-144/87 a 145/87, „Berg“
- C-101/87, „Bork“
- C-186/83, „Botzen“
- C-386/09, „Briot“
- C-343/2000, „Collino“

- C-478/03, „Celtec“
- C-324/86, „Daddy’s Dance Hall“
- C-284/83, „Dansk Metalarbejderforbund“
- C-425/02, „Delahaye“
- C-319/94, „Dethier“
- C-382/92, „Evropská komise v. Spojené království Velké Británie a Severního Irska“
- C-232/04 a C-233/04, „Guney Gorres a Demir“
- C- 298/94, „Henke“
- C-173/96, „Hidalgo Sanchez“
- C-127/96, C-229/96 a C-74/97 „Hernández Vidal a další“
- C- 458/05, „Jouini“
- C-396/07, „Juuri“
- C-132/91, C-138/91 a C-139/91, „Katsikas a Skreb“
- C-466/07, „Klarenberg“
- C-237/84, „Komise v. Belgie“
- C-561/07, „Komise v. Itálie“
- C-4/01, „Martin“
- C-175/99, „Mayeur“
- C-171/94 a C-172/94, „Merckx“
- C-105/84, „Mikklesen/Danmols Inventar“
- C-287/86, „Ny Molle Kro“
- C-172/99, „Oy Liikenne AB“
- C-209/91, „Rask“
- C-29/91, „Redmond Stichting“
- C-48/94, „Rygaard“
- C-108/10, „Scrattolon“
- C-392/92, „Schmidt“
- C-472/93, „Spano“
- C-24/85, „Spijkers“
- C-13/95, „Süzen“

- C-51/00, „Temco“
- C-151/09, „UGT-FSP“
- C-313/07, „Vigano“
- C-14/83, „von Colson“
- C-19/83, „Wendelboe“
- C-499/04, „Werhof“
- C-247/96 „Ziemann“

Stanoviska Generálních Advokátů

- Stanovisko generálního advokáta Slynn k věci C-186/83, „Botzen“
- Stanovisko generálního advokáta Van Gervena k věci C-362/89, „d’Urso“
- Stanovisko generálního advokáta Albera k věci C-4/01, „Martin“

Abstract

The transfer of an undertaking/business in Czech and European Labour Law

The aim of my thesis is to thoroughly analyse the regulation of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses in the perspective of Czech and European Labour Law. The reasons for choosing this topic are my genuine interest in Labour Law and the fact that this area of Labour Law is relatively overlooked by most authors in the Czech Republic.

Aside from the general introduction and conclusion, this master thesis will consist of three main parts, each of them dealing with different aspects of the topic concerned. The introductory part defines basic terminology used in the thesis and describes my motivation for choosing this topic. The first part gives a brief historical overview of the development in this area of Labour Law both in European Law and Czech Law.

The second part deals with transfers of undertakings/businesses within European Law, so the Council Directive No. 2001/23/EC and the respective case law of the Court of Justice of the European Union are mostly discussed there. Therefore, this part focuses on various aspects of this topic such as legal transfer, merger or identity of economic entity. Then, several methods of the transfer of undertaking/business within the sense of the directive 2001/23/EC are described there. Next, the safeguards of employees in the case of transfers of undertakings/businesses set by the directive 2001/23/EC are analysed in this part as well. Moreover, possible troubles with the interpretation and application of concrete provisions of this directive are discussed too in the second part of this master thesis.

The third part of this thesis deals with transfers of undertakings/businesses under Czech Law. After the introductory chapter, this part is divided into two major chapters. One chapter describes the given topic in the perspective of the Czech Labour Code and above all it addresses the issue of the transfer of rights and obligations arising out of employment relationships in the case of transfers of activities or tasks to transferees and its consequences under the Czech Labour Code. The other chapter analyses a transfer of

rights and obligations arising out of employment relationships under the special acts, especially under the New Czech Civil Code, the Czech Act on Transformation of Business Corporations and the Czech Insolvency Act.

The conclusion briefly summarizes the outcomes of the thesis and provides the author's opinion about possible further development of the regulation and case law in this area of the Labour Law.

Key words: a transfer of an undertaking/business, the Directive No. 2001/23/EC, a transfer of rights and obligations arising out of employment relationship

Resumé

Převod podniku/závodu v českém a evropském pracovním právu

Cílem této diplomové práce je poskytnout zevrubnou analýzu problematiky převodu podniků, závodů či částí podniků nebo závodů z pohledu českého a evropského pracovního práva. Důvodem, proč jsem si vybral toto téma, je můj dlouhodobý zájem o oblast pracovního práva a skutečnost, že je tato problematika českou právní teorií poměrně přehlížena.

Kromě obecného úvodu a závěru, se tato práce skládá ze tří hlavních částí, kdy každá z nich se zabývá jinými aspekty daného tématu. V úvodu popisují základní terminologii užívanou v této práci a také důvody, které mě vedly k výběru tohoto tématu. První část pak obsahuje stručný přehled dosavadního vývoje úpravy v této právní oblasti, jak na úrovni evropského, tak českého práva.

Druhá část se zabývá převodem podniku/závodu v evropském právu, takže středobodem této části je směrnice č. 2001/23/ES a příslušná judikatura Soudního dvora. Tudiž zde najdeme analýzu různých aspektů této problematiky, jako například pojmů smluvní převod, sloučení/fúze nebo identita hospodářské jednotky. Dále v této části nalezneme popis jednotlivých specifických právních důvodů převodu ve smyslu směrnice č. 2001/23/ES. Poté je zde také diskutována otázka právní ochrany zaměstnanců v případě převodu, kterou jim poskytuje směrnice č. 2001/23/ES. Navíc napříč touto částí se autor snažil poskytnout své názory a připomínky k případným aplikačním či interpretačním problémům, které provází konkrétní ustanovení této směrnice.

Část třetí se pak zabývá převodem podniku/závodu v českém právním řádu. Po obecném úvodu k této části zde najdeme dvě hlavní kapitoly. Ta první se týká převodu podniku/závodu ve světle Zákoníku práce a pojednává hlavně o otázce přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele, či částí činností nebo úkolů, na nabyvatele a jejich právní následky. Druhá kapitola analyzuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravených ve zvláštních právních předpisech, zejména pak v novém občanském

zákoníku, zákoně o přeměnách obchodních společností a družstev a insolvenčním zákoně.

V poslední části pak autor stručně shrnuje závěry, ke kterým bylo při psaní této práce dospěno a uvádí názory na možný vývoj právní úpravy a judikatury v této oblasti práva v budoucnu.

Klíčové pojmy: převod podniku/závodu, směrnice č. 2001/23/ES, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů