

**PRÁVNICKÁ FAKULTA UNIVERZITY KARLOVY**

**Právní úprava přechodu práv a povinností  
z pracovněprávních vztahů**

**Komparace evropské a české právní úpravy**

Rigorózní práce

Konzultant:

doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Zpracovatel:

Mgr. Jozef Čupa, LL.M.

Datum vypracování práce:

5. března 2018

*Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým. Tato práce nebyla využita k získání jiného, nebo stejného titulu.*

*Dále prohlašuji, že vlastní text této práce, včetně poznámek pod čarou, má 306 897 znaků včetně mezer.*

V Praze, 5. března 2018

---

Jozef Čupa

*Rád bych poděkoval doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za odborné vedení této rigorózní práce, poskytnuté konzultace a pomoc při výběru odborné literatury.*

## OBSAH

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Použité zkratky.....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>Úvod.....</b>   | <b>11</b> |
| <b>1. Právní základ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů</b>                     | <b>13</b> |
| <b>1.1 Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve Směrnici.....</b>   | <b>13</b> |
| <b>1.2 Rozsah působnosti Směrnice.....</b>   | <b>13</b> |
| <b>1.2.1 Vymezení pojmu „podnik“ nebo „závod“ ve smyslu Směrnice.....</b>                        | <b>14</b> |
| <b>1.2.2 Vymezení pojmu „hospodářská jednotka“ ve smyslu Směrnice.....</b>                       | <b>14</b> |
| 1.2.2.1 „Totožnost“ hospodářské jednotky.....  | 15        |
| 1.2.2.2 „Stabilita“ hospodářské jednotky.....  | 21        |
| 1.2.2.3 „Funkčnost“ hospodářské jednotky – tzv. „going concern“.....                             | 21        |
| 1.2.2.4 „Samostatnost“ hospodářské jednotky.....   | 23        |
| <b>1.2.3 Vymezení pojmu „smluvní převod podniku“ ve smyslu Směrnice.....</b>                     | <b>27</b> |
| 1.2.3.1 Přímý smluvní převod podniku.....  | 27        |
| 1.2.3.2 Převod podniku na tzv. „smluvním základu“.....   | 27        |
| 1.2.3.3 Převod podniku uskutečněný na základě rozhodnutí třetí strany.....                       | 29        |
| 1.2.3.4 Změna dodavatele při dodávce služeb / zadání veřejné zakázky.....                        | 29        |
| 1.2.3.5 Převod podniku uskutečněný na základě jednostranného rozhodnutí soudu..                  | 31        |
| 1.2.3.6 Převod podniku uskutečněný na základě rozhodnutí třetího, soukromoprávního subjektu..... | 31        |
| 1.2.3.7 Převod podniku mezi třemi soukromoprávními subjekty.....                                 | 32        |
| 1.2.3.8 Převod podniku mezi dvěma orgány státní správy.....                                      | 34        |
| 1.2.3.9 Převod podniku mezi soukromoprávním subjektem a orgánem státní správy                    | 35        |
| 1.2.3.10 Převod podniku v rámci skupiny.....   | 35        |
| 1.2.3.11 Převod podniku dočasného zaměstnávání.....  | 36        |
| 1.2.3.12 Outsourcing a insourcing.....   | 37        |
| <b>1.2.4 Vymezení pojmu „zaměstnavatel“ ve smyslu Směrnice.....</b>                              | <b>39</b> |

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>1.3</b> | <b>Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v ZP.....</b>  | <b>42</b> |
| <b>1.4</b> | <b>Právní důvody pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dané ZP.....</b>  | <b>44</b> |
| 1.4.1      | Hospodářská jednotka ve světle českého práva.....  | 44        |
| 1.4.2      | Outsourcing a změna dodavatele ve světle českého práva.....  | 47        |
| 1.4.3      | Hospodářská jednotka ve světle slovenského práva.....  | 51        |
| 1.4.4      | Vymezení pojmu „zaměstnanec“.....  | 52        |
| 1.4.5      | Způsobilost nabyvatele být zaměstnavatelem.....  | 55        |
| 1.4.6      | Ztráta způsobilosti převodce být zaměstnavatelem.....  | 56        |
| <b>1.5</b> | <b>Zvláštní právní důvody pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dané ZP.....</b>                               | <b>58</b> |
| 1.5.1      | Převod činnosti nebo úkolů zaměstnavatele z rozhodnutí nadřízeného orgánu.....   | 58        |
| 1.5.2      | Zrušení zaměstnavatele rozdělením (s určením právního nástupce).....   | 58        |
| 1.5.3      | Zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce.....  | 59        |
| 1.5.4      | Převod zaměstnavatele z důvodu uplynutí doby, nebo dosažením účelu.....  | 60        |
| 1.5.5      | Pokračování v provozování živnosti, resp. v poskytování zdravotních služeb.....  | 60        |
| 1.5.6      | Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změnách v organizačním uspořádání organizačních složek státu..... | 62        |
| <b>1.6</b> | <b>Právní důvody pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dané zvláštními právními předpisy.....</b>              | <b>63</b> |
| 1.6.1      | Koupež závodu nebo jeho části.....   | 64        |
| 1.6.2      | Pacht závodu nebo jeho části.....  | 66        |
| 1.6.3      | Fúze.....  | 67        |
| 1.6.4      | Rozdělení.....   | 68        |
| 1.6.5      | Převod jmění na společníka.....  | 71        |
| 1.6.6      | Přeshraniční fúze.....   | 71        |

|              |  |           |
|--------------|--|-----------|
| 1.6.7        | Přeshraniční rozdělení.....  | 72        |
| 1.6.8        | Přeshraniční převod jmění.....   | 72        |
| 1.6.9        | Zpeněžení podniku dlužníka smlouvou.....   | 72        |
| 1.6.10       | Nabytí vlastnictví k podniku ve veřejné dražbě.....  | 74        |
| 1.6.11       | Vydražení závodu.....  | 74        |
| <b>2.</b>    | <b>Právní důsledky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....</b>           | <b>75</b> |
| <b>2.1</b>   | <b>Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....</b>                | <b>75</b> |
| 2.1.1        | Evropská právní úprava.....  | 75        |
| <b>2.2</b>   | <b>Vymezení okruhu převáděných zaměstnanců.....</b>  | <b>77</b> |
| 2.2.1        | Evropská právní úprava.....  | 77        |
| 2.2.2        | Česká právní úprava.....   | 79        |
| <b>2.3</b>   | <b>Rozsah přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....</b>                    | <b>82</b> |
| <b>2.3.1</b> | <b>Přechod kolektivně sjednaných práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....</b>      | <b>83</b> |
| 2.3.1.1      | Evropská právní úprava.....  | 83        |
| 2.3.1.2      | Česká právní úprava.....   | 85        |
| <b>2.3.2</b> | <b>Přechod práv a povinností z vnitřních předpisů dosavadního zaměstnavatele.....</b>      | <b>87</b> |
| 2.3.2.1      | Česká právní úprava.....   | 87        |
| <b>2.3.3</b> | <b>Omezení rozsahu přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....</b>     | <b>89</b> |
| 2.3.3.1      | Evropská právní úprava.....  | 89        |
| 2.3.3.2      | Česká právní úprava.....   | 90        |
| <b>2.3.4</b> | <b>Přechod závazků z převedených pracovněprávních vztahů z převodce na nabyvatele.....</b> | <b>91</b> |
| 2.3.4.1      | Evropská právní úprava.....  | 91        |
| 2.3.4.2      | Česká právní úprava.....   | 91        |

|              |   |            |
|--------------|---|------------|
| <b>2.3.5</b> | <b>Odpovědnost převodce za uspokojení pracovněprávních nároků jeho bývalých zaměstnanců.....</b>            | <b>93</b>  |
| 2.3.5.1      | Česká právní úprava.....  | 93         |
| <b>2.4</b>   | <b>Informační a projednací povinnost zaměstnavatele.....</b>  | <b>94</b>  |
| 2.4.1        | Evropská právní úprava.....   | 94         |
| 2.4.2        | Česká právní úprava.....  | 95         |
| <b>2.5</b>   | <b>Zachování postavení a funkce zástupců převedených zaměstnanců u nabyvatele.....</b>                      | <b>100</b> |
| <b>2.6</b>   | <b>Povinnost nabyvatele zachovat převzaté pracovní podmínky.....</b>  | <b>101</b> |
| <b>2.6.1</b> | <b>(Ne)přípustnost změny převzatých pracovních podmínek se souhlasem zaměstnance v jeho neprospěch.....</b> | <b>102</b> |
| 2.6.1.1      | Evropská právní úprava.....   | 102        |
| <b>2.6.2</b> | <b>(Ne)přípustnost změny převzatých pracovních podmínek v souvislosti s převodem podniku.....</b>           | <b>103</b> |
| 2.6.2.1      | Evropská právní úprava.....   | 103        |
| 2.6.2.2      | Česká právní úprava.....  | 105        |
| <b>2.6.3</b> | <b>(Ne)přípustnost změny převzatých pracovních podmínek ve prospěch převedených zaměstnanců.....</b>        | <b>108</b> |
| 2.6.3.1      | Evropská právní úprava.....   | 108        |
| 2.6.3.2      | Česká právní úprava.....  | 108        |
| <b>2.6.4</b> | <b>(Ne)dodržování zásady rovného zacházení?.....</b>  | <b>109</b> |
| <b>2.7</b>   | <b>Ochrana zaměstnance před propuštěním z důvodu převodu podniku....</b>                                    | <b>110</b> |
| 2.7.1        | Evropská právní úprava.....   | 110        |
| 2.7.2        | Česká právní úprava.....  | 112        |
| <b>2.8</b>   | <b>Možnost převáděného zaměstnance namítat přechod svého pracovněprávního vztahu na nabyvatele.....</b>     | <b>114</b> |
| 2.8.1        | Evropská právní úprava.....   | 114        |

|              |   |            |
|--------------|---|------------|
| <b>2.9</b>   | <b>Právní důsledky zaměstnancova nesouhlasu s přechodem práv a povinností z jeho pracovněprávního vztahu na nabyvatele.....</b> | <b>115</b> |
| <b>2.9.1</b> | <b>Právní fikce skončení nepřevedených pracovněprávních vztahů.....</b>   | <b>115</b> |
| 2.9.1.1      | Evropská právní úprava.....   | 115        |
| 2.9.1.2      | Česká právní úprava.....  | 116        |
| <b>2.9.2</b> | <b>Rozvázání pracovněprávního vztahu (již) převedeného zaměstnance z důvodu podstatné změny pracovních podmínek.....</b>        | <b>119</b> |
| 2.9.2.1      | Evropská právní úprava.....   | 119        |
| 2.9.2.2      | Česká právní úprava.....  | 120        |
| 2.9.2.3      | Slovenská právní úprava.....  | 122        |
|              | <b>Závěr.....</b>   | <b>124</b> |
|              | <b>Seznam použité literatury.....</b>   | <b>127</b> |
|              | <b>Seznam použitých rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie.....</b>  | <b>129</b> |
|              | <b>Seznam použitých rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky.....</b>  | <b>132</b> |
|              | <b>Abstrakt v českém jazyce.....</b>  | <b>134</b> |
|              | <b>Abstrakt v anglickém jazyce.....</b>   | <b>135</b> |



## POUŽITÉ ZKRATKY

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>SDEU</b>               | Soudní dvůr Evropské unie  |
| <b>Směrnice</b>           | Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.<br>U starších rozhodnutí SDEU také směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů. |
| <b>NS ČR</b>              | Nejvyšší soud České republiky  |
| <b>ZP</b>                 | Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce   |
| <b>Zákoník práce</b>      | Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce  |
| <b>OZ</b>                 | Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník   |
| <b>ZOK</b>                | Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)   |
| <b>PřemZ</b>              | Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev   |
| <b>InsZ</b>               | Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)  |
| <b>ZoD</b>                | Zákon č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách   |
| <b>OSŘ</b>                | Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád  |
| <b>ZoSS</b>               | Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě   |
| <b>Živnostenský zákon</b> | Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání   |

**Zákon o zdravotních službách**

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování

**ZMajČR**

Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

## ÚVOD

S postupující globalizací podnikatelského prostředí roste úměrně i počet fúzí a jiných přeměn obchodních společností. Současně se pořád více dostává do popředí tzv. outsourcing, neboli smluvní převod původně společností interně vykonávané činnosti na externího dodavatele, a to za účelem šetření provozních nákladů společnosti. Kromě toho zůstává koupě závodu hojně využívaným právním nástrojem, sloužícím, mimo jiné, k převodu podnikatelské činnosti obchodní společnosti. Všechny tyto právní instituty mají společnou jednu věc a to, že se bytostně dotýkají fungování společnosti, jakož i „osudů“ jejích zaměstnanců.

Tématem této práce je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, který nastává, mimo jiné, i na základě výše uvedených právních skutečností. V současnosti se jedná o vysoce aktuální téma, kterým se podnikatelé musí zabývat takřka na denním pořádku. Nicméně současně jde o právní institut, který s sebou přináší nemalé aplikační problémy, a to především v rámci úvodního vyhodnocení, zda tedy skutečně nastal „převod“, se kterým je spjat přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V ideálním případě by kladné zodpovězení této otázky nemělo podstatným způsobem zasáhnout do práv a povinností převodem dotčených zaměstnanců, jelikož tyto by měly, v nezměněné podobě, přejít na nového zaměstnavatele.

Problémem se jeví především poněkud obecná úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsažená v směrnici Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, která nahradila směrnici Rady č. 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů („Směrnice“). Nutno však dodat, že Směrnice se v průběhu let stala snad nejčastěji vykládanou směrnicí Evropské unie v oblasti pracovního práva, v důsledku čehož představují jednotlivá rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie neobyčejně cenná „vodítka“ při výkladu a následné aplikaci Směrnice. Jelikož šel český zákonodárce při transpozici Směrnice podstatně nad její rámec, vytvořil tím poměrně široký prostor pro její uplatnění, v důsledku čehož nastane přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na základě zákoníku práce i v případech Směrnicí původně nezamýšlených.

Institut přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je zajímavý také tím, že popírá základní zásadu pracovního práva a to autonomii vůle zaměstnance a zaměstnavatele založit vzájemný pracovněprávní vztah. V důsledku nastalého přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se však zaměstnavatelem stává subjekt, kterého si zaměstnanec sám nezvolil. Zákonné ochraně pracovního místa je tak dána přednost před smluvní volností účastníků pracovněprávního vztahu.

Vzhledem k charakteru této práce, jakožto komparativní studie evropské a české právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, se v ní autor pokusil vsadit českou právní úpravu do rámce vytvořeného evropskou právní úpravou, poukazujíc přitom na relativně častá „vybočení“ české právní úpravy z „mantinelů“ daných Směrnicí a judikaturou Soudního dvora Evropské unie. Pro ilustraci rozdílů vzniklých při transpozici Směrnice do národních právních řádů autor v práci komentuje rovněž vybraná ustanovení slovenského Zákonníku práce, a to v částech, ve kterých se česká a slovenská právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejvíce liší.

Zbývá tedy doufat, že v následujících kapitolách se autorovi podařilo alespoň částečně přiblížit problematiku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a poukázat na nejčastější aplikační problémy s ní související.

*autor*

# **1. Právní základ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů**

## **1.1 Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve Směrnici**

Evropská právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je obsažena v směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, která nahradila směrnici Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů („Směrnice“).

V článku 1 odst. 1 Směrnice se uvádí, že:

- a.) *„Tato Směrnice se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení;*
- b.) *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;*
- c.) *Tato směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle. Správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy není převodem ve smyslu této směrnice.“*

Podle článku 1 odst. 2 Směrnice:

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

Podle článku 1 odst. 3 Směrnice:

*„Tato směrnice se nevztahuje na námořní lodě.“*

## **1.2 Rozsah působnosti Směrnice**

Za účelem přesného vymezení rozsahu působnosti Směrnice, tj. vymezení případů, na které se Směrnice vztahuje, je nezbytné zabývat se následujícími pojmy a to pojmem „podnik“, resp. „závod“, „hospodářská jednotka“, „smluvní převod podniku“ a „zaměstnavatel“.

### 1.2.1 Vymezení pojmu „podnik“ nebo „závod“ ve smyslu Směrnice

Pojem podnik ani závod Směrnice nijak nedefinuje.

Dle judikatury SDEU se pojmem podnik ve smyslu Směrnice, rozumí jakékoliv stabilně organizované, dostatečně strukturované a nezávislé seskupení osob a majetku, jež umožňuje provozování určité hospodářské činnosti a sledující určitý konkrétní cíl, a to bez ohledu na jeho právní formu či způsob financování.<sup>1,2</sup>

Hospodářskou činností se ve smyslu výše uvedené definice rozumí jakákoliv činnost spočívající v nabízení tovaru nebo služeb na určitém trhu, s výjimkou činností, jež jsou vykonávány v rámci výkonu veřejné moci.<sup>3</sup>

Nicméně, za hospodářské činnosti je možné považovat také činnosti, jež sice nespádají pod výkon veřejné moci, ale jsou vykonávány ve veřejném zájmu a jejich cílem není dosažení zisku, pokud takové činnosti soutěží (na daném trhu) s činnostmi podnikatelů zaměřených na zisk.<sup>4</sup>

### 1.2.2 Vymezení pojmu „hospodářská jednotka“ ve smyslu Směrnice

V článku 1 odst. 1 písm. b) Směrnice se uvádí, že Směrnice se bude vztahovat (jen) na takové převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu (na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení), při kterých dochází (současně) k převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou totožnost, a za kterou se považuje organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> rozhodnutí SDEU *Scattolon*, odst. 42

<sup>2</sup> Pojmům podnik (anglicky „undertaking“) a závod (anglicky „business“) nelze bez dalšího připisovat stejný význam, jaký mají tyto pojmy podle českého práva.

Pro srovnání: Dle §502 OZ se pojmem „obchodní závod“ rozumí „organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu“.

Dle §5 slovenského Obchodného zákonníku se pojmem „podnik“ rozumí „soubor hmotných, jakož i osobních a nehmotných složek podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří podnikateli a slouží k provozování podniku nebo vzhledem k své povaze mají tomuto účelu sloužit“.

<sup>3</sup> rozhodnutí SDEU *Scattolon*, odst. 43, *Henke*, odst. 17 nebo *Collino a Chiappero*, odst. 31

<sup>4</sup> rozhodnutí SDEU *Scattolon*, odst. 44

<sup>5</sup> V této souvislosti se může jevit jako problematický český překlad anglického znění článku 1 odstavce 1 písmene b) Směrnice a to konkrétně slov „subject to subparagraph (a)“, která byla přeložena jako „s výhradou písmene a)“. Dotčená slova měla být nejspíše přeložena jako „s ohledem na písmeno (a)“ nebo „za splnění podmínek uvedených v písmenu (a)“, jelikož z anglického znění článku 1 odstavce 1 písmene b) Směrnice vyplývá, že Směrnice se bude vztahovat pouze na takové převody „podniků“, „závodů“, „částí podniků“ nebo „částí závodů“

Judikaturou SDEU byl pojem hospodářská jednotka v průběhu let ustálen, jakožto „organizované seskupení osob a věcí, umožňující výkon určité hospodářské činnosti, které sleduje konkrétní cíl a která hospodářská jednotka je dostatečně strukturována a autonomní.“<sup>6</sup>

Aby konkrétní „organizované seskupení osob a věcí, umožňující výkon určité hospodářské činnosti“, bylo možné považovat, ve smyslu Směrnice, za hospodářskou jednotku, bude muset vykazovat následující atributy, jež byly v průběhu let definovány SDEU a to:

### 1.2.2.1 „Totožnost“ hospodářské jednotky

V rozhodnutí *Spijkers* SDEU poprvé stanovil, že pro účely aplikace Směrnice na konkrétní případ převodu bude nezbytné, aby si převáděná hospodářská jednotka zachovala, i po svém převodu, svou totožnost<sup>7</sup>.

Rozhodnutí *Spijkers* obsahuje demonstrativní výčet kritérií, dle kterých je možné posoudit, zda si převáděná hospodářská jednotka zachovává, i po svém převodu, svou totožnost a tudíž zda se na její převod bude aplikovat Směrnice. Zachování totožnosti převáděné hospodářské jednotky tak bude záviset zejména od posouzení následujících skutečností: (a) typ převáděného podniku nebo hospodářské činnosti, (b) zda došlo k převodu hmotných prostředků, jakými jsou například budovy a další movité věci, (c) posouzení hodnoty převáděných nehmotných prostředků v čase převodu (např. goodwill nebo know-how), (d) zda došlo k převzetí většiny zaměstnanců nabyvatelem, (e) zda došlo k převedení zákazníků převodce, (f) posouzení stupně podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu, jakož i (h) případná délka období, v rámci kterého došlo k přerušení výkonu těchto činností. Tyto skutečnosti je však nutné posuzovat ve vzájemné souvislosti a nikoliv jednotlivě<sup>8</sup>. Konečné rozhodnutí o tom, zda, s ohledem na výše uvedená kritéria, byla totožnost převáděné hospodářské jednotky, i po jejím převodu, skutečně zachována, a tudíž, zda se na konkrétní případ převodu bude vztahovat Směrnice, však SDEU přenechal soudům jednotlivých členských států.<sup>9</sup>

---

(ve smyslu písm. a) Směrnice), při nichž dochází k současnému převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, a za kterou se považuje organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.

<sup>6</sup> mezi jinými rozhodnutí SDEU *Jouini*, odst. 31, *Süzen*, odst. 13 a *Vidal*, odst. 27

<sup>7</sup> rozhodnutí SDEU *Spijkers*, odst. 11

<sup>8</sup> rozhodnutí SDEU *Spijkers*, odst. 13

<sup>9</sup> rozhodnutí SDEU *Spijkers*, odst. 14

V souvislosti s rozhodnutím SDEU *Spijkers* je však nezbytné také zmínit kontroverzní rozhodnutí SDEU *Schmidt*, ve kterém SDEU namísto komplexního posouzení všech výše uvedených kritérií uvedených v rozhodnutí *Spijkers*, při posuzování případné aplikace Směrnice na převod části podniku (v daném případě se jednalo o převod úklidových služeb), upřednostnil jedno z kritérií a to existující podobnost mezi úklidovými službami vykonávanými před a po převodu. Podobnost měla být v daném případě doložena skutečností, že nabyvatel nabídl převzetí zaměstnance převodce, který předmětné úklidové služby u převodce vykonával. SDEU tak nehleděl na ostatní kritéria, jež předtím určil ve svém rozhodnutí *Spijkers*.

Nicméně, SDEU v navazujících rozhodnutích jako *Süzen*, *Hidalgo* či *Vidal* opakovaně judikoval, že pouhá podobnost činností vykonávaných původně jedním a následně druhým subjektem (tedy před a po převodu podniku) sama o sobě nepodporuje závěr, že došlo k převodu hospodářské jednotky ve smyslu Směrnice. Hospodářskou jednotku není totiž možné zredukovat pouze na činnost, jejíž výkon jí byl přidělen. Její totožnost totiž určují i jiné skutečnosti, jakými jsou například její lidské zdroje, manažment, způsob organizace práce, operační postupy či zdroje, které má k dispozici.<sup>10</sup>

V rozhodnutí *Klarenberg* SDEU poukázal na důležitou skutečnost a to, že z definice hospodářské jednotky uvedené v článku 1 odst. 1 písm. b) Směrnice plyne, že totožnost hospodářské jednotky se skládá ze dvou pojmových znaků, kterými jsou: (i) organizační prvek, tj. organizační seskupení prostředků a (ii) výkon hospodářské činnosti (bez ohledu na to, zda se jedná o činnost hlavní nebo doplňkovou). Jelikož se jedná o rovnocenné pojmové znaky, bude jejich současné naplnění nezbytné pro konstatování toho, že totožnost převáděné hospodářské jednotky byla zachována, a tudíž, že se jedná o převod ve smyslu Směrnice.<sup>11</sup>

### **Totožnost hospodářské jednotky u činností založených primárně na lidské práci**

Při posuzování zachování totožnosti převáděné hospodářské jednotky a následné aplikace Směrnice na daný případ převodu, ve smyslu kritérií stanovených v rozhodnutí SDEU *Spijkers*, bude nezbytné, aby soudy jednotlivých členských států braly v úvahu, mezi jinými, i typ převáděného podniku či hospodářské činnosti. Význam připisovaný jednotlivým kritériím

---

<sup>10</sup> rozhodnutí SDEU *Süzen*, odst. 15, *Hidalgo*, odst. 30 a *Vidal*, odst. 30

<sup>11</sup> rozhodnutí SDEU *Klarenberg*, odst. 45 a 46



bude proto nutně záviset na typu vykonávané činnosti, resp. od výrobních či operačních postupů využívaných v podniku či při výkonu činnosti, jež má být předmětem převodu.<sup>12</sup>

V rozhodnutích *Süzen*, *Hidalgo* či *Vidal* SDEU poukázal na skutečnost, že i když je pro zachování totožnosti hospodářské jednotky nezbytné, aby tato hospodářská jednotka byla dostatečně strukturována a autonomní, nebude muset vždy nutně disponovat výraznými hmotnými či nehmotnými prostředky, jelikož ty jsou, v určitých případech, minimální.<sup>13</sup>

Při výkonu určitých činností, jež jsou založeny primárně na lidské práci<sup>14</sup>, nebude hospodářská jednotka vykonávající takové činnosti často ani disponovat výraznými hmotnými či nehmotnými prostředky, které ani nejsou pro její fungování obzvláště důležité. Zachování totožnosti takové hospodářské jednotky proto nebude moct, logicky, záviset na převodu jejích případných hmotných či nehmotných prostředků.<sup>15</sup> V případě takových činností bude proto hospodářskou jednotku tvořit organizované seskupení zaměstnanců, kteří byli výslovně a natrvalo přiděleni k společnému provozování určité činnosti.<sup>16</sup> Totožnost takové hospodářské jednotky bude proto po převodu zachována v případě, že nabyvatel bude nejen pokračovat v provozování stejné činnosti, ale za tímto účelem převezme, od převodce, podstatnou část zaměstnanců, co do jejich počtu a odbornosti, kteří byli předtím převodcem přiděleni k výkonu této činnosti. Nabyvatel tak nabude skupinu zaměstnanců, prostřednictvím kterých bude nadále schopen pokračovat, na pravidelné bázi, ve výkonu činností převodce.<sup>17</sup>

Povinnost nabyvatele převzít podstatnou část zaměstnanců, co do jejich počtu a odbornosti, kteří byli předtím převodcem přiděleni k výkonu převáděných činností (založených primárně na lidské práci) byla potvrzena i v pozdějších rozhodnutích SDEU, jako například v rozhodnutí *Temco Services*, ve kterém nabyvatel převzal, od subdodavatele převodce pověřeného výkonem převáděných úklidových služeb, i podstatnou část zaměstnanců vykonávajících tyto činnosti, a to bez současného převzetí jakýchkoliv hmotných či nehmotných prostředků převodce.<sup>18</sup>

---

<sup>12</sup> rozhodnutí SDEU *Süzen*, odst. 18, *Vidal*, odst. 31, *Hidalgo*, odst. 31

<sup>13</sup> rozhodnutí SDEU *Vidal*, odst. 27, *Hidalgo*, odst. 26

<sup>14</sup> Dle dosavadní judikatury SDEU lze mezi takové činnosti řadit například úklidové služby, strážní službu nebo asistenční služby v domácnosti pro osoby v nouzi.

<sup>15</sup> rozhodnutí SDEU *Süzen*, odst. 18, *Vidal* odst. 31 a *Hidalgo* odst. 31

<sup>16</sup> rozhodnutí SDEU *Hidalgo*, odst. 26

<sup>17</sup> rozhodnutí SDEU *Süzen*, odst. 21, *Vidal* odst. 32 a *Hidalgo* odst. 32

<sup>18</sup> rozhodnutí SDEU *Temco Services Industries*, odst. 33

Naopak, ve skutkově podobné věci *CLECE SA SDEU* judikoval, že Směrnice se nebude vztahovat na případ, kdy se správní orgán rozhodl rozvázat smlouvu o poskytování úklidových služeb s dodavatelem a do budoucna vykonávat tyto činnosti sám (jedná se tedy o případ tzv. insourcingu), aniž by převzal podstatnou část zaměstnanců, přidělených k výkonu těchto činností předchozím dodavatelem a za účelem provozování úklidových služeb si správní orgán najmul nové zaměstnance.<sup>19</sup>

Výše uvedený závěr dosažený SDEU v rozhodnutí *CLECE SA* o tom, že Směrnice se nebude vztahovat na případ, kdy nabyvatel úklidových služeb odmítl převzít podstatnou část zaměstnanců převodce, co do jejich počtu a odbornosti, a namísto toho si najmul nové zaměstnance, čímž vlastně zmařil naplnění podmínky nezbytné pro zachování totožnosti převáděné hospodářské jednotky (v daném případě se jednalo o úklidové služby, tj. činnost založenou primárně na lidské práci), je poněkud zarážející. Z uvedeného závěru by totiž bylo možné dovodit, že nabyvatel podniku, resp. jeho části, je vlastně schopen úmyslně vyloučit aplikaci Směrnice na převod podniku a to tím, že nepřevzme podstatnou část, resp. žádného ze zaměstnanců převodce a raději si pro účely provozování nabytého podniku najme nové zaměstnance.<sup>20</sup>

V souvislosti s uvedenými závěry SDEU o tom, že je nezbytné, aby nabyvatel převáděného podniku převzal podstatnou část zaměstnanců, kteří byli předtím převodcem přiděleni k výkonu převáděné činnosti, SDEU zatím nejudikoval, co se myslí podstatnou částí zaměstnanců, tj. jaký konkrétní počet, resp. procento zaměstnanců má nabyvatel převzít od převodce, aby byla zachována totožnost převáděné hospodářské jednotky, a tudíž, aby se na daný případ převodu podniku nebo jeho části aplikovala Směrnice. V rozhodnutí *Schmidt* SDEU například judikoval, že Směrnice se bude vztahovat na převod úklidových služeb, které převodce provozoval za pomoci pouze jednoho zaměstnance, který byl nabyvatelem následně převzat.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> rozhodnutí SDEU *CLECE SA*, odst. 41

<sup>20</sup> Obzvláště zarážejícím se jeví odst. 42 rozhodnutí SDEU *CLECE SA*, který stanoví, že bez ohledu na jakákoliv národní pravidla ochrany, pouhé převzetí úklidových služeb nabyvatelem od jeho předchůdce, nemůže být, samo o sobě, považováno za převod podniku ve smyslu Směrnice.

<sup>21</sup> S ohledem na závěry dosažené v pozdějších rozhodnutích SDEU jako *Süzen*, *Hidalgo* či *Vidal* se jeví jako sporné, zda si převáděná hospodářská jednotka v rozhodnutí *Schmidt* zachovala, i po svém převodu, svou totožnost. Na jedné straně šlo o převod činnosti založené primárně na lidské práci, při kterém je totožnost hospodářské jednotky zachována v případě, že nabyvatel převezme podstatnou část zaměstnanců, co do jejich počtu a odbornosti, kteří byli předtím převodcem přiděleni k výkonu převáděné činnosti. Skutečnost, že v daném případě vykonával převáděnou činnost pouze jeden zaměstnanec, jenž byl následně nabyvatelem převzat, není

Současně je také nezbytné zmínit, že existence určité časové prodlevy mezi propuštěním zaměstnanců převodcem a jejich následným převzetím nabyvatelem, není, sama o sobě, schopna vyloučit aplikaci Směrnice na konkrétní případ převodu podniku. Jak judikoval SDEU v rozhodnutí *Allen*, převod podniku je komplexní operací jak po právní, tak i organizační stránce, přičemž jeho uskutečnění může trvat určitou dobu. V daném případě SDEU totiž shledal, že ačkoliv došlo k určitému časovému odstupu mezi ukončením pracovněprávních vztahů převedených zaměstnanců ze strany převodce a jejich následným převzetím nabyvatelem, jak propuštění zaměstnanců převodcem, tak i jejich následné převzetí nabyvatelem bylo skutečně jednoznačně v souvislosti s rozhodnutím převodce převést provozování svých činností na nabyvatele. SDEU proto uzavřel, že nedostatku souběžnosti mezi zahájením provozování převedených činností nabyvatelem a převzetím zaměstnanců převodce, určených k provozování těchto činností, nelze připsovat podstatný význam.<sup>22</sup>

### **Totožnost hospodářské jednotky u činností založených na tzv. „hmotném substrátu“**

V protikladu k výše uvedeným rozhodnutím SDEU o zachování totožnosti hospodářské jednotky, jež se zabývá činnostmi založenými primárně na lidské práci a následné aplikaci Směrnice na její převod, stojí rozhodnutí SDEU v případě činností<sup>23</sup>, k provozování kterých je nezbytné, aby převáděná hospodářská jednotka disponovala podstatným hmotným majetkem, který musí být, za účelem aplikace Směrnice na daný případ převodu podniku, převeden spolu s ní.

V rozhodnutí *Oy Liikenne Ab* SDEU judikoval, že totožnost hospodářské jednotky není zachována, dochází-li k převodu činnosti (v daném případě se jednalo o provozování autobusové dopravy), která ke svému provozování vyžaduje značné hmotné prostředky, nedojde-li k současnému převodu podstatné části takových hmotných prostředků (v daném případě autobusů).<sup>24</sup>

---

pro účely naplnění výše uvedené podmínky pro zachování totožnosti převáděné hospodářské jednotky podstatná. Na druhé straně je však možné současně dospět k závěru, že převáděná hospodářská jednotka byla v tomto případě skutečně zredukována pouze na činnost, kterou vykonávala. V daném případě tak absentovaly další prvky, jež jsou pro zachování totožnosti převáděné hospodářské jednotky určující, jako například její management, způsob organizace práce, operační postupy či zdroje, které má hospodářská jednotka k dispozici.

<sup>22</sup> rozhodnutí SDEU *Allen*, odst. 32

<sup>23</sup> Dle dosavadní judikatury SDEU lze mezi takové činnosti řadit například provozování autobusové nebo letecké dopravy, důlních prací nebo stravovacích (cateringových) služeb.

<sup>24</sup> rozhodnutí SDEU *Oy Liikenne*, odst. 42 a 43

V rozhodnutí *Carlito Abler a ostatní* dospěl SDEU k obdobnému závěru o nezbytnosti současného převodu hmotných prostředků pro účely zachování totožnosti převáděné hospodářské jednotky a pro následnou aplikaci Směrnice na převod stravovacích služeb. SDEU zde totiž judikoval, že provozování stravovacích (anglicky tzv. cateringových) služeb nelze považovat za činnost založenou primárně na lidské práci, jelikož vyžaduje existenci značných hmotných prostředků.<sup>25</sup> Poněvadž v daném případě nabyvatel převzal spolu s provozováním stravovacích služeb i podstatnou část hmotných prostředků, které k provozování těchto činností využíval převodce (například prostory, zařízení pro přípravu jídel a mytí nádobí atd.), byla v daném případě zachována totožnost převáděné hospodářské jednotky a na daný případ převodu se aplikovala Směrnice. Skutečnost, že nabyvatelem převzaté hmotné prostředky nepatřily převodci (nýbrž byly majetkem zadavatele zakázky), shledal SDEU jako irelevantní.<sup>26</sup> Aplikaci Směrnice na daný případ převodu nebránila ani skutečnost, že nabyvatel odmítl převzít i jediného zaměstnance převodce, což by v případě převodu činnosti založené primárně na lidské práci zjevně nepřicházelo v úvahu.

Obdobně, v rozhodnutí *Allen*, SDEU shledal, že provozování důlních prací taky není činností založenou primárně na lidské práci, jelikož k jejímu provozování jsou nezbytné značné hmotné prostředky. V případě důlních prací je však běžné, aby prostředky nezbytné pro jejich provozování poskytoval samotný vlastník dolů.<sup>27</sup>

### **Stručné shrnutí:**

Z výše uvedených rozhodnutí SDEU *Oy Liikenne Ab, Carlito Abler a ostatní* či *Allen*, jakož i ze závěrů dosažených v rozhodnutí *Süzen*<sup>28</sup>, lze tedy dovodit, že s přihlédnutím ke konkrétnímu typu převáděného podniku (určeného dle charakteru vykonávaných činností) se Směrnice bude vztahovat pouze na ty převody podniků, při kterých dochází k současnému: (a) převodu podstatné části hmotných prostředků (pokud se tedy jedná o činnosti, k provozování kterých jsou takové hmotné prostředky nezbytné, tj. o činnosti založené na hmotném substrátu) nebo (b) k převzetí, nabyvatelem, podstatné části zaměstnanců, co do jejich počtu a odbornosti,

---

<sup>25</sup> rozhodnutí SDEU *Carlito Abler a ostatní*, odst. 36

<sup>26</sup> rozhodnutí SDEU *Carlito Abler a ostatní*, odst. 42

<sup>27</sup> rozhodnutí SDEU *Allen*, odst. 30

V rozhodnutí *Allen* šlo o převod provozování důlních prací, aniž by zde došlo k současnému převodu nezbytných hmotných prostředků mezi převodcem a nabyvatelem, jelikož tyto prostředky poskytoval jak převodci, tak i nabyvateli samotný vlastník dolů. Tuto skutečnost však SDEU neshledal jako podstatnou, přičemž rozhodl, že na daný případ převodu podniku se vztahuje Směrnice.

<sup>28</sup> rozhodnutí SDEU *Süzen*, odst. 23

kteří byli předtím převodcem přiděleni k výkonu převáděné činnosti (pokud jde o činnosti, jejichž provozování je založeno primárně na lidské práci). Jak již bylo uvedeno výše, pouhá podobnost činností převodce a nabyvatele, před a po převodu, nebude, bez splnění některého z výše uvedených požadavků, postačovat pro zachování totožnosti převáděné hospodářské jednotky a pro následnou aplikaci Směrnice na daný případ převodu podniku.

### 1.2.2.2 „Stabilita“ hospodářské jednotky

Musí se jednat o tzv. stabilní hospodářskou jednotku, která nemůže být omezena na provedení jediné smlouvy o dílo. V rozhodnutí *Rygaard* SDEU totiž rozhodl, že Směrnice se nebude vztahovat na převod činnosti spočívající v dokončení vymezených stavebních prací, nebude-li současně převeden soubor věcí, umožňujících nabyvateli pokračovat ve stabilním provozování činností převodce.<sup>29</sup>

### 1.2.2.3 „Funkčnost“ hospodářské jednotky – tzv. „going concern“

Ve stěžejním rozhodnutí *Spijkers* SDEU judikoval, že pro aplikaci Směrnice na konkrétní případ převodu podniku bude nezbytné, aby se uskutečnil převod tzv. „fungující hospodářské jednotky“.<sup>30</sup> Na převod takové fungující hospodářské jednotky poukazuje především skutečnost, že nabyvatel se stejným či obdobným předmětem činnosti, než má převodce, po převodu hospodářské jednotky pokračuje, resp. znovu zahájí její provozování.<sup>31</sup>

Ve smyslu stávající judikatury SDEU bylo tedy nakonec ustáleno, že na převod podniku, resp. jeho části, bez současného převodu (stabilní a fungující) hospodářské jednotky, která by si i po svém převodu zachovala u nabyvatele svoji totožnost, se Směrnice vztahovat nebude, a s takovým převodem podniku nebude spjatý automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> rozhodnutí SDEU *Rygaard*, odst. 20, 21 a 22 a *Allen*, odst. 37

<sup>30</sup> rozhodnutí SDEU *Spijkers*, odst. 12, obsahuje pojem „going concern“, tj. tzv. „fungující hospodářská jednotka“.

<sup>31</sup> rozhodnutí SDEU *Spijkers*, odst. 10 až 12, *Ny Molle Kro*, odst. 18

<sup>32</sup> SDEU sice v rozhodnutí *Schmidt* judikoval, že podobnost činností (úklidových služeb) vykonávaných převodcem a následně nabyvatelem je, sama o sobě, dostatečným důvodem pro aplikaci Směrnice na daný případ převodu. Ve smyslu převládajících právních názorů však lze mít za to, že ve svých pozdějších rozhodnutích SDEU tento závěr překonal a v rozhodnutích jako *Süzen*, *Hidalgo* či *Vidal* se SDEU od závěrů dosažených v rozhodnutí *Schmidt* přímo odklonil.

## Neprovozování podniku v čase jeho převodu

O přípustnosti neprovozování podniku v čase jeho převodu rozhodl SDEU již v rozhodnutí *Ny Molle Kro*, ve kterém bylo provozování podniku v čase jeho převodu dočasně zastaveno z důvodu sezónního charakteru provozování podniku (jednalo se o provozování restauračních služeb na pravidelné bázi pouze v letním období).<sup>33</sup> SDEU v předmětném rozhodnutí poukázal na to, že dočasné zastavení provozování podniku, v čase jeho převodu, je pouze jedním z kritérií, které musí soudy členských států vzít v potaz při posuzování, zda byla v daném případě skutečně převedena fungující hospodářská jednotka zachovávající si svou totožnost, a tudíž, zda se na daný případ převodu vztahuje Směrnice. Nicméně, SDEU shledal, že skutečnost, že v čase převodu podniku bylo provozování podniku dočasně zastaveno a převodce z toho důvodu nedisponoval v čase převodu žádnými zaměstnanci, nebyla sama o sobě schopna vyloučit případnou aplikaci Směrnice na daný případ převodu podniku.<sup>34</sup> Tento závěr potvrzuje i skutečnost, že provozování podniku bylo v čase jeho převodu dočasně zastaveno pouze proto, že provozování podniku probíhalo již předtím na sezónní bázi a předmětný převod podniku se uskutečnil právě v období, kdy nebyl podnik beztak provozován.<sup>35</sup>

Ve věci *Bork* rozhodoval SDEU o obdobné věci. Zde došlo k zastavení provozování podniku jeho původním nájemcem a to z důvodu, že tento ukončil nájemní vztah s vlastníkem podniku, přičemž nájemce z tohoto důvodu propustil všechny zaměstnance podniku. Po zpětném převodu podniku, z nájemce podniku na jeho vlastníka, vlastník podniku následně tento podnik předal, přičemž nový vlastník podniku provozování podniku záhy obnovil a za tímto účelem převzal více než polovinu bývalých zaměstnanců původního nájemce, přičemž nezaměstnal již žádné další osoby.<sup>36</sup> Ohledně zastavení provozování podniku v čase jeho převodu SDEU odkázal na své výše uvedené rozhodnutí *Ny Molle Kro*. Tam uvedené závěry platí, dle názoru SDEU, obzvláště v případě, kdy došlo pouze ke krátkodobému zastavení provozování podniku, a to dokonce ještě v čase vánočních a novoročních prázdnin.<sup>37</sup>

<sup>33</sup> rozhodnutí SDEU *Ny Molle Kro*, odst. 4

<sup>34</sup> rozhodnutí SDEU *Ny Molle Kro*, odst. 19

<sup>35</sup> rozhodnutí SDEU *Ny Molle Kro*, odst. 20

<sup>36</sup> rozhodnutí SDEU *Bork*, odst. 3 a 4

<sup>37</sup> rozhodnutí SDEU *Bork*, odst. 16

## **Stručné shrnutí:**

Z výše uvedených rozhodnutí SDEU je tedy možné dovodit, že skutečnost, že podnik není, v čase svého převodu, provozován, ani že převodce nedisponuje, z tohoto důvodu, v čase převodu podniku, žádnými zaměstnanci, není, sama o sobě, důvodem pro neuplatnění Směrnice na daný případ převodu podniku. Pro účely posouzení, zda si převáděný podnik zachoval, i po svém převodu, charakter fungující hospodářské jednotky, bude proto postačující, když nabyvatel se stejným či obdobným předmětem činnosti, než má převodce, znovu zahájí jeho provozování. Čím dříve tak nabyvatel učiní, tím pravděpodobněji se na daný případ převodu podniku bude vztahovat Směrnice.

### **1.2.2.4 „Samostatnost“ hospodářské jednotky**

V článku 6 odst. 1 prvním pododstavci Směrnice se uvádí, že: *„Zachová-li si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu samostatnost, zůstávají status a funkce zástupců nebo zastoupení zaměstnanců dotčených převodem zachovány 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.*

*První pododstavec 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.“*

Dle článku 6 odst. 1 čtvrtého pododstavce Směrnice: *„Nezachová-li si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu samostatnost, přijmou členské státy opatření nezbytná k zajištění toho, aby převádění zaměstnanci, kteří byli zastoupeni před převodem, byli nadále řádně zastoupeni po dobu nezbytnou pro nové vytvoření nebo jmenování zastoupení zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“*

Výše uvedený článek 6 Směrnice se sice týká zachování postavení a funkce zástupců převedených zaměstnanců u nabyvatele, současně z něj však vyplývá další charakteristika převáděné hospodářské jednotky a to její samostatnost.

Ve Zprávě Komise ke směrnici Rady č. 2001/23/ES se uvádí, že „samostatností“ převáděné hospodářské jednotky se rozumí, pokračuje-li tato ve své existenci jako samostatná provozní jednotka a není-li absorbována komplexnější strukturou (existující u nabyvatele).<sup>38</sup>

SDEU ve svých rozhodnutích, jako například v rozhodnutí *UGT* či *Scattolon*, již opakovaně judikoval, že pod pojmem samostatnost hospodářské jednotky se rozumí pravomoci, jimiž disponují ti, kteří jsou pověřeni vedením hospodářské jednotky, a kteří jsou oprávněni, relativně svobodně a nezávisle, organizovat práci v rámci této hospodářské jednotky a to za účelem provozování její hospodářské činnosti a za tímto účelem jsou především oprávněni vydávat příkazy a instrukce, přidělovat úkoly zaměstnancům této hospodářské jednotky, jakož i rozhodovat o nakládání s prostředky, jež má hospodářská jednotka k dispozici, a to bez přímého zasahování ze strany ostatních organizačních struktur zaměstnavatele.<sup>39</sup> Je však nutné zdůraznit, že samostatnost skupiny zaměstnanců, tvořících hospodářskou jednotku, není omezena tím, že zaměstnavatel může od těchto zaměstnanců vyžadovat, aby plnili určité, jím přesně vymezené úkoly, a tím pádem může podstatným způsobem ovlivňovat jejich činnost. Pro zachování samostatnosti takové skupiny zaměstnanců však bude nezbytné, aby si tuto, jako skupina, zachovali určitou míru samostatnosti při organizaci a vykonávání svých úkolů.<sup>40</sup>

Nicméně, jak uvedl SDEU v rozhodnutí *UGT*, pouhá změna nejvyšších nadřízených v rámci převáděné hospodářské jednotky nemůže sama o sobě ohrozit samostatnost této hospodářské jednotky, ledaže by noví nejvyšší nadřízení disponovali pravomocemi, které jim umožňují přímo organizovat práci zaměstnanců převáděné hospodářské jednotky, čímž by vlastně došlo k nahrazení rozhodovacích pravomocí přímých nadřízených těchto zaměstnanců (tj. de facto by došlo ke změně v rozsahu rozhodovacích pravomocí vedoucích zaměstnanců v rámci převáděné hospodářské jednotky). To však neplatí v případě, kdy k převzetí rozhodování v rámci převáděné hospodářské jednotky dochází výjimečně, dočasně, a na základě pravidel stanovených za tímto účelem za určitých naléhavých okolností, jako je například dočasná vážná porucha narušující chod této jednotky.<sup>41</sup>

V této souvislosti je dále nezbytné zmínit, že z výše uvedené hypotézy „*zachová-li si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu samostatnost*“ vyplývá, že převáděná hospodářská jednotka musí být samostatná již před svým převodem. Ukáže-li se, že dotčená

<sup>38</sup> Zpráva Komise ke směrnici Rady č. 2001/23/ES ze dne 18.6.2007, KOM(2007) 334 v konečném znění, článek 4

<sup>39</sup> rozhodnutí SDEU *UGT*, odst. 43

<sup>40</sup> rozhodnutí SDEU *Scattolon*, odst. 51 a *UGT*, odst. 42 a 43

<sup>41</sup> rozhodnutí SDEU *UGT*, odst. 48, 49 a 56



hospodářská jednotka nebyla, před svým převodem, dostatečně funkčně samostatná, nejednalo by se v daném případě o převod ve smyslu Směrnice, a nabyvatel by tudíž nebyl povinen zachovat práva převáděných zaměstnanců.<sup>42</sup>

Nicméně, v rozhodnutí *Klarenberg* SDEU judikoval, že Směrnice se bude vztahovat i na převod části podniku, a to v případě, že si převáděná část podniku nezachová u nabyvatele svou organizační samostatnost, tj. převádění zaměstnanci budou integrováni do nových, již existujících organizačních struktur nabyvatele, a to za podmínky, že i po převodu zůstane zachována funkční vazba mezi jednotlivými složkami převáděné výroby, přičemž tato funkční vazba umožní nabyvateli využívat tyto složky výroby k provozování stejné či obdobné hospodářské činnosti.<sup>43</sup> V opačném případě by totiž bylo možné vyloučit aplikaci Směrnice na převáděnou část podniku a to pouze z důvodu, že nabyvatel se rozhodl rozpustit převáděnou část podniku a začlenit ji do své organizační struktury, čímž by převádění zaměstnanci přišli o ochranu jim poskytovanou Směrnicí.<sup>44</sup>

Výše uvedené závěry plynoucí z rozhodnutí SDEU *Klarenberg* potvrdil SDEU i ve svém nedávném rozhodnutí *Brito*, ve kterém judikoval, že převod ve smyslu Směrnice nastane i v případě, kdy převedená hospodářská jednotka je včleněna do organizační struktury nabyvatele, aniž by si zachovala nezávislou organizační strukturu, jestliže je u nabyvatele zachován vztah mezi převzatým hmotným majetkem a zaměstnanci na jedné straně a pokračováním v činnosti, kterou předtím vykonával převodce, na straně druhé.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> rozhodnutí SDEU *Amatori*, odst. 35

Nicméně, jak vyplývá z rozhodnutí SDEU *Amatori*, členským státům nic nebrání v tom, aby ve své vnitrostátní právní úpravě stanovily, že v případě převodu části podniku přejdou na nabyvatele pracovní poměry existující u převodce i v případě, že převáděná část podniku netvořila, již před svým převodem, funkčně samostatnou hospodářskou jednotku. Tento závěr je plně v souladu s článkem 8 Směrnice, podle kterého mohou členské státy uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější. (srov. rozhodnutí SDEU *Amatori*, odst. 40)

<sup>43</sup> rozhodnutí SDEU *Klarenberg*, odst. 48 a 53

<sup>44</sup> rozhodnutí SDEU *Klarenberg*, odst. 43

<sup>45</sup> rozhodnutí SDEU *Brito*, odst. 32

V předmětné věci došlo ke zrušení podniku působícího na trhu charterových letů jeho většinovým akcionářem, který byl sám podnikem působícím v oblasti letecké dopravy, přičemž tento nastoupil do práv a povinností zrušeného podniku ve smlouvách o nájmu letadel a v platných smlouvách o charterových letech a současně vyvíjel činnost dříve uskutečňovanou zrušeným podnikem, a za tímto účelem převzal některé ze zaměstnanců zrušeného podniku a pověřil je vykonáváním stejných úkolů, jaké plnili dříve, jakož i převzal drobné vybavení zrušeného podniku.

Jak vyplývá z výše uvedeného skutkového stavu, v předmětné věci došlo k naplnění téměř všech kritérií, definovaných SDEU v rozhodnutí *Spijkers*, dle kterých lze usuzovat na převod podniku ve smyslu Směrnice, a to: (i) byla zde převedena práva z nájmu hmotných prostředků (tj. letadel) nezbytných k provozování předmětné činnosti, (ii) byla převzata část zaměstnanců převodce, (iii) došlo k převedení zákazníků převodce na nabyvatele, (iv) činnost vykonávaná převodcem a nabyvatelem, před a po převodu, byla identická, tj.

V souvislosti s výše uvedeným je nezbytné podtrhnout, že zachování samostatnosti převáděné hospodářské jednotky v organizační struktuře nabyvatele se musí striktně odlišit od zachování její totožnosti. Již v čase převodu podniku bude proto nezbytné posoudit, zda si převáděná hospodářská jednotka zachová, u nabyvatele, svoji totožnost, jelikož zachování totožnosti převáděné hospodářské jednotky je podmínkou uplatnění Směrnice na daný případ převodu podniku. Nicméně, skutečností, zda si převedená hospodářská jednotka zachovala svoji samostatnost i v organizační struktuře nabyvatele, se bude možné zabývat až poté, co bylo rozhodnuto, že se uskutečnil převod podniku ve smyslu Směrnice. To znamená, že v čase rozhodování o možné aplikaci Směrnice na konkrétní případ převodu podniku ještě nelze s určitostí říct, zda si převáděná hospodářská jednotka zachová, v organizační struktuře nabyvatele, svou samostatnost. Z tohoto důvodu je tedy zřejmé, že zachování samostatnosti převedené hospodářské jednotky v organizační struktuře nabyvatele nemůže být podmínkou pro kladné rozhodnutí o tom, zda si převedená hospodářská jednotka zachovala svou totožnost i u nabyvatele, a tudíž, zda se na daný případ převodu podniku vztahuje Směrnice<sup>46, 47</sup>

### **Stručné shrnutí:**

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že skutečnost, že si převáděný podnik, resp. jeho část nezachová, po svém převodu, u nabyvatele svou organizační strukturu a samostatnost, není, sama o sobě, schopna vyloučit uplatnění Směrnice na daný případ převodu podniku, jelikož zachování totožnosti převáděné hospodářské jednotky (jakožto podmínky pro uplatnění Směrnice na daný případ převod podniku) nemůže záviset výlučně na skutečnosti, zda si tato zachovala u nabyvatele svou organizační samostatnost.<sup>48</sup> Zachování organizační samostatnosti převáděného podniku, resp. jeho části u nabyvatele je tak pouze jedním z několika kritérií při posuzování, zda si převedená hospodářská jednotka zachovala, u nabyvatele, svou totožnost, a tudíž, zda se na daný případ převodu podniku vztahuje Směrnice.

---

provozování letecké dopravy, jakož i (h) existence minimální časové prodlevy mezi zastavením provozování činnosti převodcem a zahájením provozování převedené činnosti nabyvatelem. Z kritérií pro převod způsobilé hospodářské jednotky zde chybělo pouze zachování organizační struktury a samostatnosti převáděné hospodářské jednotky u nabyvatele, jelikož tato byla včleněna do struktury nabyvatele.

<sup>46</sup> rozhodnutí SDEU *UGT*, odst. 33 až 36

<sup>47</sup> Skutečnost, že zachování samostatnosti převáděné hospodářské jednotky u nabyvatele není podmínkou pro zachování její totožnosti, a tudíž pro aplikaci Směrnice na daný případ převodu podniku, vyplývá i z toho, že Směrnice, v článku 6 odstavci 1, pracuje s oběma variantami, tj. že si převáděná hospodářská jednotka zachová i nezachová, po svém převodu, svou samostatnost.

<sup>48</sup> rozhodnutí SDEU *Klarenberg*, odst. 44

### 1.2.3 Vymezení pojmu „smluvní převod podniku“ ve smyslu Směrnice

#### 1.2.3.1 Přímý smluvní převod podniku

Nezbytnost existence smluvního převodu podniku mezi převodcem a nabyvatelem pro aplikaci Směrnice na daný případ převodu je poněkud matoucí, jelikož podmínka smluvního převodu podniku automaticky evokuje nezbytnost existence přímého smluvního vztahu mezi převodcem a nabyvatelem. Z judikatury SDEU je však možné dovodit, že kromě případů přímého smluvního převodu podniku uskutečněného mezi převodcem a nabyvatelem<sup>49</sup> budou pod smluvní převod podniku spadat, mezi jinými, i následující případy a to:

#### 1.2.3.2 Převod podniku na tzv. „smluvním základu“

Ve stěžejním rozhodnutí *Redmond Stichting* SDEU jednoznačně potvrdil, že převod může nastat i v případě absence přímého smluvního vztahu mezi převodcem a nabyvatelem a Směrnice se bude vztahovat na každý případ převodu, kdy v rámci závazkových vztahů nastane změna v osobě subjektu (ať už půjde o fyzickou nebo právnickou osobu), který bude nadále pokračovat v provozování podniku a současně nabude, vůči převedeným zaměstnancům, postavení zaměstnavatele<sup>50</sup> a to také bez ohledu na to, zda mezi převodcem a nabyvatelem dojde k převodu vlastnictví k převáděnému podniku.<sup>51</sup>

V o něco starším rozhodnutí *Ny Molle Kro* SDEU rozhodl o aplikaci Směrnice na převod podniku v případě, že vlastník pronajatého podniku převezme provozování podniku a to z důvodu porušení existující nájemní smlouvy ze strany nájemce podniku. V daném případě, podobně jako v rozhodnutí *Daddy's Dance Hall*, vlastně došlo ke zpětnému převodu podniku mezi bývalým nájemcem podniku a jeho vlastníkem, a to v důsledku ukončení nájemní smlouvy. V rozhodnutí *Ny Molle Kro* SDEU shledal existenci smluvního základu v tom, že ke zpětnému převodu podniku došlo taky na základě (byť již v čase zpětného převodu podniku zrušeného) nájemního vztahu mezi vlastníkem podniku a jeho bývalým nájemcem. Za rozhodující kritérium pro účely aplikace Směrnice na daný případ převodu však SDEU považoval skutečnost, že v důsledku zrušeného nájemního vztahu bývalý nájemce podniku

---

<sup>49</sup> Podle názoru SDEU vyjádřeného v rozhodnutí *Jouini* lze takový „přímý“ smluvní převod podniku uskutečnit jak na základě písemné, tak i ústní dohody mezi převodcem a nabyvatelem ohledně změny totožnosti osoby odpovědné za provoz dotčené hospodářské jednotky, jakož i na základě konkludentní dohody mezi nimi, která vyplývá z praktické spolupráce, jež vyjadřuje společnou vůli provést takovou změnu. (srov. rozhodnutí SDEU *Jouini*, odst. 25)

<sup>50</sup> rozhodnutí SDEU *Redmond Stichting*, odst. 11, *Bork*, odst. 13

<sup>51</sup> rozhodnutí SDEU *Berg a Busschers*, odst. 17, *Daddy's Dance Hall*, odst. 9, *Ny Molle Kro*, odst. 12

pozbyl status zaměstnavatele a to ve prospěch vlastníka podniku, který se v důsledku zpětného převodu podniku stal opět zaměstnavatelem.<sup>52</sup> Kromě toho, podobně jako v případě *Daddy's Dance Hall*, SDEU dovedl, že skutečnost, že vlastník podniku po jeho opětovném nabytí pokračoval v jeho provozování, pouze potvrzuje, že se na daný případ zpětného převodu bude vztahovat Směrnice.<sup>53</sup>

Nakonec, v rozhodnutí *Temco Services* SDEU judikoval obdobně, když prohlásil, že neexistence přímého smluvního vztahu mezi převodcem a nabyvatelem podniku nebrání aplikaci Směrnice na daný případ převod podniku, jelikož stačí, aby byl předmětný převod podniku uskutečněný v rámci soustavy smluvních vztahů<sup>54</sup>, a to i když jsou tyto smluvní vztahy pouze nepřímé.<sup>55</sup>

### **Převod vlastnictví k převáděnému podniku**

V souvislosti s výše uvedenými rozhodnutími SDEU je nezbytné také zmínit, že pro aplikaci Směrnice na konkrétní případ převod podniku je irelevantní, zda při převodu podniku došlo současně k převodu vlastnictví k němu. SDEU již opakovaně judikoval, že Směrnice se bude vztahovat na situace, kdy v důsledku smluvního převodu nebo fúze nastane změna v osobě subjektu (ať už půjde o fyzickou nebo právnickou osobu), který bude nadále pokračovat v provozování podniku a současně nabude, vůči převáděným zaměstnancům, postavení zaměstnavatele a to bez ohledu na to, zda dochází k převodu vlastnictví k podniku.<sup>56</sup> Zaměstnanci podniku, u kterého se mění zaměstnavatel bez současné změny vlastnictví k podniku, se budou proto nacházet v porovnatelné situaci nežli zaměstnanci podniku, jenž byl prodán, a bude jim proto poskytnuta stejná úroveň ochrany.<sup>57</sup>

Jak již uvedl SDEU v rozhodnutí *Allen*, skutečnost, že nabyvatel nenabyl vlastnictví k materiálnímu vybavení nezbytnému k provozování převáděného podniku, nebrání existenci převodu ve smyslu Směrnice.<sup>58</sup>

---

<sup>52</sup> rozhodnutí SDEU *Ny Molle Kro*, odst. 14

<sup>53</sup> rozhodnutí SDEU *Ny Molle Kro*, odst. 15

<sup>54</sup> anglicky „web of contractual relations“

<sup>55</sup> rozhodnutí SDEU *Temco Services*, odst. 32

<sup>56</sup> Převod akcií nebo obchodního podílu ve společnosti nebude proto představovat převod ve smyslu Směrnice, jelikož osoba zaměstnavatele se nemění.

<sup>57</sup> rozhodnutí SDEU *Ny Molle Kro*, odst. 12

<sup>58</sup> rozhodnutí SDEU *Allen*, odst. 30

### 1.2.3.3 Převod podniku uskutečněný na základě rozhodnutí třetí strany

V rozhodnutí *Redmond Stichting* SDEU shledal, že převod podniku může nastat i v případě, kdy se správní orgán, rozhodující o přidělení dotací na provozování určité obecně prospěšné činnosti (v tomto případě se jednalo o pomoc drogově závislým), rozhodl jednostranně odejmout dotace od původního příjemce a provozovatele výše uvedené činnosti (nadace), který v důsledku toho ukončil svou činnost, a následně rozhodl o přidělení dotací jinému subjektu, který bude nadále vykonávat předmětnou činnost. Existence smluvního základu pro převod podniku tak byla shledána i v případě jednostranného rozhodnutí správního orgánu, přičemž tento správní orgán sám ani nebyl převodcem či nabyvatelem v rámci daného převodu.<sup>59</sup>

Obdobně, v rozhodnutí *Oy Liikenne Ab* SDEU, odkazujíc na svá předchozí rozhodnutí *Meckx a Neuhuys* a *Süzen*, opětovně potvrdil, že pro účely aplikace Směrnice na konkrétní případ převodu se nevyžaduje existence přímého smluvního vztahu mezi převodcem a nabyvatelem, a že převod ve smyslu Směrnice je možné uskutečnit i ve dvou fázích a to i za součinnosti třetí osoby, kterou může být například vlastník nebo osoba, která převod financuje.<sup>60</sup>

Ve výše uvedené věci *Redmond Stichting* byl takovou třetí osobou veřejnoprávní subjekt rozhodující o přidělení a následném odnětí dotace jednotlivým, jím vybraným subjektům a ve věci *Oy Liikenne Ab* jím byl veřejnoprávní subjekt, jenž pověřil provozováním autobusové dopravy, na základě výsledku výběrového řízení, následně po sobě dva odlišné subjekty. Přičiněním veřejnoprávního subjektu se tak v obou případech vytvořil jakýsi smluvní základ, nezbytný pro uskutečnění převodu podniku ve smyslu Směrnice.<sup>61</sup>

### 1.2.3.4 Změna dodavatele při dodávce služeb / zadání veřejné zakázky

V souvislosti s výše uvedenými rozhodnutími *Redmond Stichting* a *Oy Liikenne Ab* je nezbytné také zmínit, že Směrnice se bude vztahovat i na případ změny dodavatele při dodávce služeb, resp. při zadání veřejné zakázky, tj. na tzv. outsourcing druhé generace.

<sup>59</sup> rozhodnutí SDEU *Redmond Stichting*, odst. 17 a 21

<sup>60</sup> rozhodnutí SDEU *Süzen*, odst. 12, *Oy Liikenne*, odst. 29, *Hidalgo*, odst. 23

<sup>61</sup> I když v rozhodnutí *Oy Liikenne Ab* SDEU nakonec rozhodl, že Směrnici není možné aplikovat na daný případ převodu, jelikož zde nedošlo k současnému převzetí hmotných prostředků, nezbytných k provozování převáděné autobusové dopravy.

Ve stěžejním rozhodnutí *Carlito Abler a ostatní* SDEU totiž judikoval, že převod ve smyslu Směrnice nastane i v případě, že zadavatel veřejné zakázky zruší smlouvu o dodávce služeb s původním dodavatelem, a následně uzavře smlouvu o dodávce stejných služeb s novým dodavatelem a to za podmínky, že nový dodavatel převezme, za účelem uskutečňování dodávky předmětných služeb, i podstatnou část hmotných prostředků, které k dodávání těchto služeb předtím využíval jeho předchůdce, a které druhému dodavateli následně poskytl zadavatel zakázky, kterému tyto prostředky patřily. Současné převzetí zaměstnanců původního dodavatele se pro účely aplikace Směrnice na daný případ převodu nevyžaduje.<sup>62</sup>

V souvislosti s rozhodnutím SDEU *Carlito Abler a ostatní* je však nezbytné poukázat na skutečnost, že se zde jednalo o případ převodu stravovacích služeb, tj. činnosti založené na hmotném substrátu, u které je současný převod hmotných prostředků nezbytných k provozování předmětné činnosti podmínkou pro zachování totožnosti dotčené hospodářské jednotky.

Z rozhodnutí SDEU *Süzen, Hidalgo, Vidal* nebo *Temco Services* lze však dovodit, že pro uplatnění Směrnice na převod podniku, nastalý v důsledku změny dodavatele při dodávce služeb založených primárně na lidské práci, je nezbytné, aby nový dodavatel těchto služeb převzal podstatnou část zaměstnanců původního dodavatele, resp. subdodavatele<sup>63</sup>, co do jejich počtu a odbornosti, které původní dodavatel, resp. subdodavatel využíval k dodávce dotčených služeb. Ve smyslu rozhodnutí SDEU *Süzen* nemůže pouhá ztráta smlouvy na dodávku služeb ve prospěch konkurence sama o sobě představovat důvod na převod podniku ve smyslu Směrnice.<sup>64</sup>

Neexistence přímého smluvního vztahu mezi novým dodavatelem služeb a původním dodavatelem, resp. subdodavatelem předmětných služeb, nebrání aplikaci Směrnice na daný případ převodu podniku. Jak již bylo uvedeno výše, převod podniku zde nastane na tzv. smluvním základu, tj. v rámci soustavy smluvních vztahů, a to i když jsou tyto smluvní vztahy pouze nepřímé.<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> rozhodnutí SDEU *Carlito Abler a ostatní*, odst. 42 a 43

<sup>63</sup> V rozhodnutí *Temco Services* SDEU připustil aplikaci Směrnice i na případ převodu podniku mezi původním dodavatelem služeb, který dodávkou předmětných služeb pověřil svého subdodavatele a novým dodavatelem služeb, který převzal část zaměstnanců propuštěných subdodavatelem.

<sup>64</sup> rozhodnutí SDEU *Süzen*, odst. 16

<sup>65</sup> rozhodnutí SDEU *Temco Services*, odst. 32

### 1.2.3.5 Převod podniku uskutečněný na základě jednostranného rozhodnutí soudu

O přípustnosti ukončení smluvního závazkového vztahu jednostranným rozhodnutím soudu, v důsledku kterého pak dojde k převodu podniku ve smyslu Směrnice, rozhodl SDEU v rozhodnutí *Berg a Busschers*. V daném případě se jednalo o ukončení kupní-nájemní smlouvy<sup>66</sup> rozhodnutím soudu na návrh prodávajícího a to z důvodu, že kupující nesplnil závazek z této smlouvy. SDEU zde zdůraznil, že jelikož původně došlo k převodu podniku ve smyslu Směrnice, a to na základě předmětné kupní-nájemní smlouvy, v případě jejího ukončení tedy dochází ke zpětnému převodu podniku ve smyslu Směrnice mezi stejnými subjekty. V daném případě není podstatné, zda byla předmětná kupní-nájemní smlouva ukončena dohodou smluvních stran (tj. převodcem a nabyvatelem podniku převedeného na jejím základě) anebo jednostranně, rozhodnutím některé ze smluvních stran, nebo rozhodnutím soudu. Ve všech těchto případech totiž dochází k převodu a následně ke zpětnému převodu podniku ve smyslu Směrnice, a to na základě této kupní-nájemní smlouvy. Pro aplikaci Směrnice na zpětný převod podniku (uskutečněný na základě rozhodnutí soudu) je rozhodující skutečnost, že status zaměstnavatele se vrací z původního kupujícího na původního prodávajícího z již ukončené kupní-nájemní smlouvy.<sup>67</sup>

### 1.2.3.6 Převod podniku uskutečněný na základě rozhodnutí třetího, soukromoprávního subjektu

V Rozhodnutí *Meckx a Neuhuys* SDEU potvrdil existenci převodu podniku na smluvním základě i v případě převodu smlouvy o obchodním zastoupení, a to na základě rozhodnutí zastoupeného, tj. třetí osoby, jenž v daném vztahu nevystupuje ani jako převodce, ani jako nabyvatel, přičemž mezi převodcem a nabyvatelem neexistoval žádný přímý smluvní vztah. SDEU totiž shledal, že existence přímého smluvního vztahu mezi převodcem a nabyvatelem není nezbytná a aplikaci Směrnice na daný případ převodu nic nebrání, jelikož (kromě jiného) nabyvatel vykonává totožnou činnost jako převodce (tj. obchodní zastoupení pro zájemce na určitém území) a současně převzal, za tímto účelem, část zaměstnanců svého

---

V daném případě neexistoval ani přímý smluvní vztah mezi odběratelem služeb a jejich subdodavatelem, který mu předmětné služby dodával na základě subdodavatelské smlouvy uzavřené s dodavatelem služeb. Subdodavatelská smlouva však vytvořila přímé vztahy mezi odběratelem a subdodavatelem, které mohou být jak právní, jako v případě přímých plateb a které jsou v každém případě praktické povahy, jako v případě monitorování a každodenní kontroly vykonávané práce. (srov. rozhodnutí SDEU *Temco Services*, odst. 32)

<sup>66</sup> Jednalo se zde o specifickou smlouvu podle nizozemského práva, při které se smluvní strany dohodly, že předmět koupě (podnik) se nestane vlastnictvím kupujícího jeho pouhým předáním, ale až úplným zaplacením kupní ceny (tj. výhrada vlastnického práva). (srov. rozhodnutí SDEU *Berg a Busschers*, odst. 3 a 18)

<sup>67</sup> rozhodnutí SDEU *Berg a Busschers*, odst. 19 a 20

předchůdce, a dokonce byl svým předchůdcem doporučen jeho jednotlivým zákazníkům. Skutečnost, že mezi subjekty nedošlo k současnému převodu žádného hmotného nebo nehmotného majetku, shledal SDEU jako irelevantní.<sup>68, 69</sup>

### 1.2.3.7 Převod podniku mezi třemi soukromoprávními subjekty

V rozhodnutí *Daddy's Dance Hall* SDEU připustil aplikaci Směrnice na převod podniku mezi dvěma subjekty, aniž by mezi nimi existoval jakýkoliv smluvní vztah, příčemž takový převod byl uskutečněn výhradně za přičinění třetího subjektu – pronajímatele, který se po skončení nájemního vztahu s původním nájemcem (nájemní vztah byl důvodem převodu podniku z pronajímatele na původního nájemce) sám stal nabyvatelem podniku, přičemž jej následně převedl na nového nájemce. Převodu podniku na nového nájemce tak vlastně předcházela zpětný převod tohoto podniku z původního nájemce na pronajímatele. Nový nájemce, za účelem vykonávání totožné činnosti, převzal zaměstnance původního nájemce, kteří byli původním nájemcem předtím propuštěni a to z důvodu ukončení jeho nájemního vztahu s pronajímatelem.<sup>70</sup>

V předmětném rozhodnutí SDEU judikoval, že aplikaci Směrnice nebrání skutečnost, že převod podniku byl uskutečněn ve dvou fázích, tj. nejprve zpětný převod podniku z jeho původního nájemce na vlastníka (tj. na pronajímatele) a následně z pronajímatele na nového nájemce, a to za předpokladu, že převáděná hospodářská jednotka si zachovala svou totožnost, což je v daném případě prokázáno tím, že nový nájemce pokračoval, bez přerušení, v provozování podniku, využívajíc přitom stejné zaměstnance, kteří byli v podniku zaměstnáni již před jeho převodem.<sup>71</sup>

V souvislosti s výše uvedeným rozhodnutím SDEU *Daddy's Dance Hall* je nezbytné také zmínit rozhodnutí *Bork*, jenž následovalo nedlouho poté, a ve kterém byl skutkový stav velice podobný. V důsledku ukončení nájemního vztahu mezi původním nájemcem podniku a jeho vlastníkem, původní nájemce podniku ukončil provozování podniku a propustil všechny své zaměstnance. Vzápětí nato byl však předmětný podnik koupen od vlastníka podniku třetím

<sup>68</sup> rozhodnutí SDEU *Merckx a Neuhuys*, odst. 30 a 32

<sup>69</sup> V této souvislosti je nezbytné poukázat na následný vývoj dosažený v judikatuře SDEU, především na rozhodnutí *Süzen, Hidalgo, Vidal, Oy Liikenne* nebo *Carlito Abler a ostatní*, dle kterých by obchodní zastoupení bylo již možné klasifikovat jako činnost založenou primárně na lidské práci a pro zachování totožnosti převáděné hospodářské jednotky pověřené výkonem takové činnosti, jakožto podmínky pro aplikaci Směrnice na daný případ převodu, by nebyl současný převod hmotných nebo nehmotných prostředků vůbec nezbytný.

<sup>70</sup> rozhodnutí SDEU *Daddy's Dance Hall*, odst. 1 až 7

<sup>71</sup> rozhodnutí SDEU *Daddy's Dance Hall*, odst. 10



subjektem, který nedlouho po ukončení provozování podniku původním nájemcem provozování podniku obnovil, a za tímto účelem zaměstnal více než polovinu bývalých zaměstnanců původního nájemce, kromě kterých nezaměstnal již žádné další zaměstnance.<sup>72</sup>

V rozhodnutí *Bork* SDEU judikoval, obdobně jako v rozhodnutí *Daddy's Dance Hall*, že skutečnost, že došlo k převodu podniku ve dvou fázích, tj. nejdříve zpětný převod podniku z původního nájemce na vlastníka a následně z vlastníka na nového vlastníka, nebrání případné aplikaci Směrnice, a to za předpokladu, že si převáděný podnik zachová svou totožnost a to tím, že bude mít charakter fungující hospodářské jednotky, v provozování které bude nový zaměstnavatel, se stejným nebo obdobným předmětem činnosti než měl původní zaměstnavatel, pokračovat nebo provozování znovu zahájí.<sup>73, 74</sup>

V obou případech tak absentoval přímý smluvní vztah mezi původním nájemcem a novým nájemcem (*Daddy's Dance Hall*) či novým vlastníkem (*Bork*), přičemž však došlo k převzetí zaměstnanců novým nájemcem, resp. vlastníkem od původního nájemce. Převod podniku tak byl uskutečněn prostřednictvím třetí osoby – tj. vlastníka podniku, který byl v přímém smluvním vztahu s oběma subjekty.<sup>75</sup>

---

<sup>72</sup> rozhodnutí SDEU *Bork*, odst. 3 a 4

<sup>73</sup> rozhodnutí SDEU *Bork*, odst. 14

<sup>74</sup> Rozdíl mezi skutkovým stavem v rozhodnutích *Daddy's Dance Hall* a *Bork* byl tedy pouze v tom, že v případě *Daddy's Dance Hall* došlo po ukončení nájemního vztahu k opětovnému pronajmutí podniku jeho vlastníkem třetímu subjektu s tím, že tento pokračoval, bez přerušení, v provozování předmětného podniku a to za pomoci zaměstnanců, které nový nájemce za tímto účelem převzal od původního nájemce. V případě *Bork* naopak došlo, po ukončení nájemního vztahu, k následnému prodeji podniku jeho vlastníkem třetímu subjektu, přičemž nový vlastník podniku zahájil jeho opětovné provozování záhy po jeho nabytí (tj. došlo tedy k dočasnému zastavení provozování podniku v mezidobí od ukončení nájemního vztahu mezi vlastníkem podniku a původním nájemcem a nabytím podniku novým vlastníkem), přičemž nový vlastník podniku převzal, za účelem opětovného provozování podniku, více než polovinu bývalých zaměstnanců původního nájemce a nezaměstnal již žádné další zaměstnance. Z důvodu dočasného zastavení provozování podniku však nedošlo k okamžitému převzetí zaměstnanců.

<sup>75</sup> K obdobnému závěru jako dospěl SDEU v rozhodnutí *Daddy's Dance Hall* dospěl i NS ČR v rozsudku, *sp. zn. 21 Cdo 3712/2015*, když judikoval: „[...] Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, který má za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, dochází i v případě ukončení nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost (plní své úkoly), a uzavření smlouvy o nájmu těchto prostor mezi pronajmatelem a novým nájemcem, který v nich pokračuje v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu; okolnost, zda součástí nájmu nebytových prostor jsou též věci sloužící k činnosti provozované v těchto prostorech, zde není významná...“

V této souvislosti je také nezbytné zmínit rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 3408/2015*, ve kterém NS ČR připustil přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z důvodu uzavření nájemní smlouvy mezi pronajmatelem nebytových prostor a jejich novým nájemcem, na základě které nový nájemce převzal vnitřní vybavení a zásoby nezbytné k provozování převáděné činnosti. Předmětnému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů předcházela v daném případě již jeden přechod práv a povinností z pracovněprávních

### 1.2.3.8 Převod podniku mezi dvěma orgány státní správy

V rozhodnutí *Scattolon* SDEU rozhodl o přípustnosti aplikace Směrnice na převod skupiny zaměstnanců provozujících úklidové a podpůrné administrativní práce mezi dvěma státními orgány. Zaměstnanci vykonávali tyto práce ve prospěch státních škol, přičemž tyto práce měly, samy o sobě, pro dané školy pouze podružný charakter – tj. sloužily jim pouze k optimálnímu provozování výuky. SDEU v předmětném rozhodnutí připustil aplikaci Směrnice na daný případ převodu podniku a to za podmínky, že převáděná skupina zaměstnanců je dostatečně nezávislá a strukturovaná pro účely vykonávání výše uvedených prací – tj. hospodářská jednotka tvořena převáděnými zaměstnanci si po svém převodu zachová svou totožnost.<sup>76</sup>

I když se ve smyslu článku 1 odst. 1 písm. c) Směrnice, jakož i judikatury SDEU Směrnice nevztahuje na správní reorganizaci orgánů veřejné správy nebo na převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy<sup>77</sup>, v daném případě nešlo, dle názoru SDEU, ani o jednu z těchto situací. Zde šlo totiž o převod zaměstnanců vykonávajících hospodářskou (výdělečnou) činnost v rámci orgánů veřejné správy, a nikoliv o výkon veřejné moci, jenž by byl nezbytným předpokladem pro vyloučení aplikace Směrnice na daný případ převodu.<sup>78</sup>

V předmětném případě tak SDEU dospěl k závěru, že státní zaměstnanci, jímž je tento status přiznán podle právních předpisů příslušného členského státu, nemají být vyňati zpod ochrany Směrnice v případě, že dochází k přechodu jejich pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele v důsledku převodu podniku v rámci orgánů veřejné správy a to pouze s odůvodněním, že takový převod by spadal do rámce reorganizace státní správy. V opačném případě by totiž příslušné státní orgány mohly vyloučit aplikaci Směrnice na jakýkoliv převod podniku, týkající se státních zaměstnanců, s pouhým tvrzením, že převod je součástí restrukturalizace zaměstnanců. Tím by značnému počtu zaměstnanců vykonávajících hospodářské činnosti ve smyslu judikatury SDEU hrozilo, že budou zbaveni ochrany poskytované Směrnicí.<sup>79</sup>

---

vztahů, jež nastal ze stejného důvodu a to uzavřením nájemní smlouvy mezi pronajímatelem prostor a jejich původním nájemcem.

<sup>76</sup> rozhodnutí SDEU *Scattolon*, odst. 45 až 53

<sup>77</sup> rozhodnutí SDEU *Henke*, odst. 14, *Scattolon*, odst. 54

<sup>78</sup> rozhodnutí SDEU *Hidalgo*, odst. 24, *Scattolon*, odst. 56, *Collino a Chiappero*, odst. 31

<sup>79</sup> rozhodnutí SDEU *Scattolon*, odst. 57 a 58

### 1.2.3.9 Převod podniku mezi soukromoprávním subjektem a orgánem státní správy

V rozhodnutí *Mayeur* SDEU připustil aplikaci Směrnice na převod činnosti mezi zaměstnavatelem, kterým bylo neziskové združení řídící se soukromým právem a obcí, jež se při výkonu své činnosti řídí veřejným právem a to za podmínky, že si převedený podnik zachová svou totožnost.<sup>80</sup>

### 1.2.3.10 Převod podniku v rámci skupiny

Ve stěžejním rozhodnutí *Allen* SDEU připustil existenci převodu ve smyslu Směrnice i v případě převodu podniku mezi převodcem a nabyvatelem, kteří byli součástí jedné skupiny, a kteří měli stejného vlastníka, manažment, sdíleli společné prostory, jakož i vykonávali stejné činnosti.

SDEU v uvedeném rozhodnutí judikoval, že Směrnice se má vztahovat na jakoukoliv právní změnu v osobě zaměstnavatele a to za předpokladu, že ostatní podmínky převodu podniku jsou splněny. Z toho důvodu se Směrnice bude vztahovat i na převod podniku mezi dvěma dceřinými společnostmi v rámci jedné skupiny, jelikož tyto dceřiné společnosti představují (byť pouze formálně) oddělené právnické osoby, přičemž každá z nich disponuje svými zaměstnanci. Skutečnost, že dotčené dceřiné společnosti mají stejného vlastníka, manažment, jakožto i sdílejí stejné prostory a provozují stejné činnosti, není v daném případě podstatná.<sup>81</sup> Neuplatnění Směrnice na daný případ převodu podniku by totiž bylo v rozporu s účelem Směrnice, kterým je, dle názoru SDEU, zajistit, v co možná nejširším rozsahu, ochranu práv zaměstnanců v případě změny jejich zaměstnavatele a to tím, že se jím umožní setrvat zaměstnán u nového zaměstnavatele, avšak za podmínek sjednaných u převodce (tj. u jejich původního zaměstnavatele).<sup>82</sup>

Ke stejným závěrům jako v rozhodnutí *Allen* dospěl SDEU i ve svém nedávném rozhodnutí *Amatori*, ve kterém konstatoval, že uplatnění Směrnice není podmíněno nezávislostí nabyvatele vůči převodci. Dle názoru SDEU nemůže totiž jednotnost jednání mateřské společnosti a jejích dceřiných společností na trhu převážet nad jejich formálním oddělením

<sup>80</sup> rozhodnutí SDEU *Mayeur*, odst. 57

V předmětné věci šlo o činnost propagování a informování o službách, které obec poskytovala pro veřejnost, přičemž tuto činnost předtím vykonávalo, ve prospěch obce, neziskové združení.

<sup>81</sup> rozhodnutí SDEU *Allen*, odst. 17

<sup>82</sup> rozhodnutí SDEU *Allen*, odst. 20

(jedná se zde totiž o odlišné právnické osoby), jelikož by to vedlo k vyloučení převodů mezi společnostmi patřícími do téže skupiny z působnosti Směrnice.<sup>83</sup>

#### 1.2.3.11 Převod podniku dočasného zaměstnávání

V rozhodnutí *Jouini* SDEU připustil aplikaci Směrnice na převod skupiny zaměstnanců, složené jak z administrativních zaměstnanců, tak i dočasných zaměstnanců, mezi dvěma podniky dočasného zaměstnávání<sup>84</sup> a to za podmínky, že vnitrostátní soud bude mít za prokázané, že převodem dotčené provozní prostředky jsou, jako takové, dostatečné na to, aby nabyvateli umožnily poskytovat služby charakteristické pro hospodářskou činnost podniku, tj. poskytovat služby dočasného zaměstnávání, aniž by bylo zapotřebí použít jiné významné provozní prostředky nebo jiné části tohoto podniku. Jelikož je k provozování činnosti podniku dočasného zaměstnávání nezbytné zejména: (i) know-how, (ii) administrativní struktura umožňující organizovat dočasné poskytování zaměstnanců podnikům využívajícím jejich služeb, tj. klientům podniku dočasného zaměstnávání a (iii) seskupení dočasných zaměstnanců, kteří mohou být začleněni do podniků takových klientů, je pro uplatnění Směrnice na převod činnosti podniku dočasného zaměstnávání podstatný pouze převod výše uvedených provozních prostředků.<sup>85</sup>

Vzhledem k neexistenci vlastní organizační struktury u převodce, kterým je podnik dočasného zaměstnávání, měl SDEU za to, že v předmětném případě byla existence hospodářské jednotky prokázána tím, že výše uvedené provozní prostředky převedené převodcem v rámci převodu tvořily u něj „funkční seskupení“, tj. tyto provozní prostředky, samy o sobě, postačovaly převodci na poskytování služeb dočasného zaměstnávání.<sup>86</sup>

---

<sup>83</sup> rozhodnutí SDEU *Amatori*, odst. 49

V předmětné věci šlo o převod podniku mezi mateřskou společností a její dceřinou společností, přičemž mateřská společnost, jakožto převodce, si i po převodu podniku zachovala, vůči dceřiné společnosti, jakožto nabyvateli, silné nadřazené postavení, které se projevovalo úzkou obchodní závislostí nabyvatele a sdílením podnikatelského rizika. SDEU zde judikoval, že Směrnice nebrání takovému vnitrostátnímu právnímu předpisu, který umožňuje, aby na nabyvatele přešly pracovní poměry převodce v případě, kdy po převodu předmětné části podniku bude mít převodce vůči nabyvateli silné nadřazené postavení. (srov. rozhodnutí SDEU *Amatori*, odst. 52)

<sup>84</sup> Převedená skupina zaměstnanců měla u nabyvatele, kterým byl jiný podnik dočasného zaměstnávání vykonávat stejnou činnost pro stejné zákazníky.

<sup>85</sup> rozhodnutí SDEU *Jouini*, odst. 34, 35 a 37

<sup>86</sup> rozhodnutí SDEU *Jouini*, odst. 33 až 35

Podle názoru SDEU tedy absence vlastní organizační struktury u převodce, kterým je podnik dočasného zaměstnávání, neumožňovala identifikovat, pro účely převodu, konkrétní oddělitelnou hospodářskou jednotku v souladu s organizační strukturou převodce.

### 1.2.3.12 Outsourcing a insourcing

V praxi lze rozlišit tyto čtyři případy:

- tzv. „Contracting-out“ nebo „Outsourcing první generace“, tj. smluvní převod určité, předtím převodcem (zákazníkem, resp. odběratelem) interně vykonávané činnosti nebo úkolu (za pomoci vlastních zdrojů a vlastními zaměstnanci) na nabyvatele (externího dodavatele). Jedná se tedy o „vyčlenění“ určité činnosti nebo úkolu z provozu převodce a o její smluvní převod na třetí osobu<sup>87</sup>;
- tzv. „Outsourcing druhé generace“, tj. změna externího dodavatele po skončení původní outsourcingové smlouvy;
- tzv. „Contracting-in“, tj. „včlenění“ výkonu určité činnosti nebo úkolu, které byly původně zabezpečovány externě, do podnikatelské činnosti organizace<sup>88</sup>;
- tzv. „Insourcing“, tj. „zpětné převzetí“ výkonu činnosti nebo úkolu od externího dodavatele do podnikatelské činnosti organizace (příčemž tyto činnosti nebo úkoly byly původně vykonávány interně);

O přípustnosti aplikace Směrnice na případ outsourcingu rozhodl SDEU již ve svém rozhodnutí *Watson Rask*<sup>89</sup>, ve kterém SDEU shledal, že na outsourcing je možné aplikovat Směrnici a to za předpokladu, že nabyvatel bude v převáděné činnosti dále pokračovat a za tímto účelem převezme zaměstnance převodce. Skutečnost, že nabyvatel bude převáděnou činnost vykonávat výlučně ve prospěch převodce, a to dokonce za určitý poplatek, nebude, pro účely aplikace Směrnice na daný případ převodu, podstatná.<sup>90</sup>

Obdobně jako v rozhodnutí *Watson Rask*, rozhodl SDEU také v rozhodnutí *Schmidt*, ve kterém připustil aplikaci Směrnice na případ převodu jediné činnosti převodce (v daném případě se jednalo o úklidové služby) a s tím související převzetí jediného zaměstnance, který

---

<sup>87</sup> Půjde většinou o činnost podpůrnou, resp. vedlejší k hlavní činnosti převodce. Smluvní odměna (vyplácená převodcem externímu dodavateli) je standardně nižší nežli cena provozování předmětné činnosti převodcem.

<sup>88</sup> Cílem nabyvatele konkrétní činnosti nebo úkolu bude především využívat odborné znalosti a schopnosti zaměstnanců externího dodavatele při výkonu této činnosti.

<sup>89</sup> V daném případě převodce, společnost Philips, smluvně převedl na jím vybraný subjekt provozování své kantýny (kterou předtím sám provozoval) a to s tím, že za účelem krytí nákladů spojených s provozováním kantýny se zavázal novému provozovateli kantýny vyplácet pevnou měsíční částku. Současně dal převodce novému provozovateli kantýny k dispozici prostory a vybavení kantýny, jakož se i zavázal krýt určité přímé náklady spojené s přípravou a servírováním jídel. Za účelem provozování kantýny převzal její nový provozovatel zaměstnance převodce. (srov. rozhodnutí SDEU *Watson Rask*, odst. 3 až 6)

<sup>90</sup> rozhodnutí SDEU *Watson Rask*, odst. 17

předmětnou činnost u převodce vykonával.<sup>91</sup> SDEU v daném případě považoval převod úklidových služeb za převod části podniku převodce, na který je možné aplikovat Směrnici, a to za předpokladu, že nabyvatel bude v převáděné činnosti dále pokračovat a nabude, vůči převzatým zaměstnancům (i když se bude jednat pouze o jednoho zaměstnance), postavení zaměstnavatele.<sup>92</sup>

O přípustnosti převodu pouze doplňkové činnosti převodce rozhodl SDEU v rozhodnutí *Watson Rask*, když judikoval, že skutečnost, že došlo k smluvnímu převodu pouze vedlejší činnosti převodce (v daném případě se jednalo o provozování kantýny), která přímo nesouvisela s předmětem činnosti převodce (mezi jiným výroba elektronického zařízení), není, sama o sobě, schopna vyloučit aplikaci Směrnice na daný případ převodu, a to za předpokladu, že jsou naplněny ostatní nezbytné znaky převodu, tj. že nabyvatel převezme postavení zaměstnavatele vůči převáděným zaměstnancům.<sup>93</sup>

Ke stejnému závěru dospěl SDEU ve svém následujícím rozhodnutí *Schmidt*, kde potvrdil, že na převod úklidových služeb, jakožto části podniku převodce, je možné, za splnění dalších předpokladů uvedených v předmětném rozhodnutí, aplikovat Směrnici, a to bez ohledu na to, že úklidové služby mají charakter pouze doplňkové činnosti, jenž přímo nesouvisí s předmětem činnosti převodce.<sup>94</sup>

Nakonec, v rozhodnutí *Scattolon*, SDEU připustil aplikaci Směrnice na převod hospodářské jednotky mezi dvěma státními orgány, která sestávala z organizovaného seskupení zaměstnanců vykonávajících úklidové a podpůrné administrativní práce pro státní školy, přičemž tyto práce měly, samy o sobě, pro dotčené školy pouze podružný charakter, tj. sloužily jim pouze k optimálnímu provozování výuky.<sup>95</sup>

Výše uvedené závěry SDEU dosažené v rozhodnutích jako *Watson Rask* a *Schmidt* o přípustnosti převodu pouhé jediné činnosti převodce se mohou zdát, ve světle pozdější judikatury SDEU, jako poněkud kontroverzní. V rozhodnutí *Süzen* SDEU judikoval, že hospodářskou jednotku není možné zredukovat pouze na činnost, jejíž výkon jí byl přidělen, ale

---

<sup>91</sup> rozhodnutí SDEU *Schmidt*, odst. 3 a 4

<sup>92</sup> rozhodnutí SDEU *Schmidt*, odst. 12

<sup>93</sup> rozhodnutí SDEU *Watson Rask*, odst. 17

<sup>94</sup> rozhodnutí SDEU *Schmidt*, odst. 14

<sup>95</sup> rozhodnutí SDEU *Scattolon*, odst. 85

že její totožnost je dána také jinými skutečnostmi, jakými jsou například její lidské zdroje, manažment, způsob organizace práce, operační postupy či zdroje, které má k dispozici.<sup>96</sup>

Odpověď na otázku, zda je tedy možné aplikovat Směrnici na převod pouhé jediné činnosti nebo úkolu převodce na nabyvatele, a zda v takovém případě nastane přechod práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů, zůstává poněkud nejednoznačná.<sup>97</sup>

#### 1.2.4 Vymezení pojmu „zaměstnavatel“ ve smyslu Směrnice

Definici pojmu zaměstnavatel Směrnice neobsahuje.

Nicméně, ve smyslu článku 2 odst. 1 písm. a) Směrnice: „*„Převodcem“ se rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle článku 1 odstavce 1 (Směrnice – pozn. autora) přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.*“

Podle článku 3 odst. 1 Směrnice: „*Práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.*“

Z výše uvedeného článku 3 odst. 1 Směrnice lze tedy dovodit právní základ vztahu mezi převodcem a jeho zaměstnanci, který je dán existencí buď pracovní smlouvy, nebo pracovního poměru.<sup>98</sup> To znamená, že zaměstnavatelem může být tedy subjekt, se kterým má dotčený zaměstnanec uzavřenou pracovní smlouvu, nebo s nímž je zaměstnanec v pracovním poměru.

#### „Mimosluvní zaměstnavatel“

Ve stěžejním rozhodnutí *Albron Catering* začal SDEU rozlišovat mezi tzv. „smluvním zaměstnavatelem“, tj. tím, se kterým má zaměstnanec uzavřenou, byť formálně, pracovní

<sup>96</sup> rozhodnutí SDEU *Süzen*, odst. 15

<sup>97</sup> V této souvislosti je nezbytné opět zmínit rozhodnutí SDEU *Temco Services*, jakož i *CLECE SA*, ve kterých SDEU podmínil aplikaci Směrnice na případ převodu úklidových služeb současným převzetím podstatné části zaměstnanců, co do jejich počtu a odborností, kteří byli předtím převodcem přiděleni k výkonu těchto činností. Nesplnění této podmínky tedy vylučuje aplikaci Směrnice na převod činností založených primárně na lidské práci. Obdobně, v případě převodu činností založených na hmotném substrátu, lze z rozhodnutí SDEU jako například *Oy Liikenne Ab* nebo *Allen* dovodit, že bez současného převzetí podstatné části hmotných prostředků, nezbytných k provozování těchto činností, se Směrnice na jejich převod vztahovat nebude.

<sup>98</sup> V této souvislosti je nezbytné poukázat na nepřesnost českého překladu v předmětném článku 3 odst. 1 Směrnice, jelikož český překlad Směrnice obsahuje, namísto anglického termínu „employment relationship“, neboli pracovněprávní vztah termín „pracovní poměr“, což je podstatně užší pojem nežli pojem pracovněprávní vztah. Současně je potřebné zmínit, že ve smyslu judikatury SDEU se za „pracovní poměr“ považuje faktický výkon práce „trvale přiděleného“ zaměstnance pro „mimosmluvního zaměstnavatele“. (srov. rozhodnutí SDEU *Albron Catering*)

smlouvu a tzv. „mimosmluvním zaměstnavatelem“, tj. tím, se kterým sice zaměstnanec nemá uzavřenou pracovní smlouvu, ale ke kterému je zaměstnanec „trvale přidělen“ a to za účelem výkonu práce.<sup>99</sup> SDEU v uvedené věci rozhodl, že i mimosmluvní zaměstnavatel může být považován za zaměstnavatele, a tudíž za převodce ve smyslu Směrnice, jelikož je odpovědný za výkon hospodářské činnosti převáděné jednotky a za tímto účelem navazuje s trvale přidělenými zaměstnanci pracovní poměry, a to i navzdory neexistenci smluvních vztahů s uvedenými zaměstnanci.<sup>100</sup> Při určování osoby převodce tak byla pracovnímu vztahu, resp. pracovnímu poměru, založenému na faktickém výkonu práce trvale přiděleného zaměstnance pro mimosmluvního zaměstnavatele, dána přednost před existencí pracovní smlouvy s formálním zaměstnavatelem, pro kterého však dotčený zaměstnanec reálně žádnou práci nevykonával.

V rozhodnutí *Albron Catering* tak SDEU jednoznačně potvrdil, že vztah mezi pracovní smlouvou a pracovním poměrem není vztahem subsidiarity, ve smyslu které by v případě existence více zaměstnavatelů toho samého zaměstnance měl být systematicky upřednostňován ten, se kterým má zaměstnanec uzavřenou pracovní smlouvu. Naopak, jejich rovnocenné postavení vede k závěru, že existence smluvního vztahu (tj. pracovní smlouvy) mezi převodcem a jeho zaměstnancem není, dle názoru SDEU, za všech okolností nezbytná pro uplatnění ochrany dotčených zaměstnanců, kterou jim poskytuje Směrnice.<sup>101</sup>

### **Podnik dočasného zaměstnávání jako zaměstnavatel**

V souvislosti s výše uvedeným rozhodnutím SDEU *Albron Catering* je rovněž nezbytné zmínit rozhodnutí SDEU *Jouini*, ve kterém SDEU odmítl tvrzení vnitrostátního soudu, že dočasně přidělení zaměstnanci jsou integrováni do organizační struktury zákazníka, tj.

---

<sup>99</sup> V předmětné věci šlo o situaci, kdy v rámci skupiny společností má jeden právní subjekt postavení (být formálně) ústředního zaměstnavatele, který přiděluje své zaměstnance (se kterými má uzavřenou pracovní smlouvu) pro výkon práce k jiným společnostem v rámci téže skupiny. SDEU zde rozhodl, že dojde-li k převodu činnosti mezi společnostmi, ke které byl zaměstnanec v rámci skupiny trvale přidělen, na jinou společnost mimo tuto skupinu, nastane zde přechod práv a povinností z pracovníprávních vztahů ve smyslu Směrnice.

<sup>100</sup> rozhodnutí SDEU *Albron Catering*, odst. 28 a 31

SDEU při své argumentaci vycházel především z článku 1 odst. 1 písm. b) Směrnice, dle kterého se převodem ve smyslu Směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považovaná za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.

To znamená, že nevykonává-li smluvní zaměstnavatel hospodářskou činnost, resp. není-li odpovědný za výkon hospodářské činnosti převáděné jednotky, nemůže být automaticky považován za převodce ve smyslu Směrnice, a to pouze z důvodu, že je smluvním zaměstnavatelem dotčených zaměstnanců. (srov. rozhodnutí SDEU *Albron Catering*, odst. 27 a 29)

<sup>101</sup> rozhodnutí SDEU *Albron Catering*, odst. 24 a 25



uživatelského zaměstnavatele. SDEU zde totiž judikoval, že dočasně přidělení zaměstnanci představují základní (provozní) prostředek, bez něhož by podnik dočasného zaměstnávání nebyl schopen vykonávat svou hospodářskou činnost. Navíc, tito zaměstnanci jsou s podnikem dočasného zaměstnávání v pracovním poměru a tento je odměňuje přímo, což také vyplývá z článku 2 druhého pododstavce písm. c) Směrnice.<sup>102</sup> Zaměstnavatelem dočasně přidělených zaměstnanců, a tedy převodcem ve smyslu Směrnice, bude vždy podnik dočasného zaměstnávání, a nikoliv tedy jeho zákazník, tj. uživatelský zaměstnavatel.

Ze srovnání závěrů plynoucích z výše uvedených rozhodnutí *Albron Catering a Jouini* lze tedy dovodit, že pro určení osoby zaměstnavatele, a tedy převodce ve smyslu Směrnice, bude, v případě přidělení zaměstnance, rozhodující jednak forma přidělení, tj. trvalé přidělení verzus dočasné přidělení, jakož i reálný výkon přidělení, a to především z pohledu délky přidělení.<sup>103</sup>

V protikladu k závěrům plynoucím z výše uvedených rozhodnutí *Allen a Amatori*, ve kterých SDEU dospěl k závěru, že skupinu společností není možné považovat za jednoho zaměstnavatele, a tudíž, že mezi jednotlivými společnostmi v rámci téže skupiny může dojít k převodu podniku ve smyslu Směrnice, v rozhodnutí *Albron Catering* považoval SDEU skupinu společností za jednoho zaměstnavatele. Nicméně, podstatný rozdíl oproti skutkovému stavu ve věcech *Allen a Amatori* tkví v tom, že ve věci *Albron Catering* nevykonával subjekt, který měl s převodem dotčenými zaměstnanci uzavřené pracovní smlouvy, převáděnou hospodářskou činnost. Jednalo se zde pouze o tzv. smluvního zaměstnavatele. Z toho důvodu považoval SDEU ve věci *Albron Catering* za zaměstnavatele, a tudíž za převodce ve smyslu Směrnice, subjekt, který byl reálně odpovědný za výkon převáděné hospodářské činnosti, i když tento subjekt nebyl s dotčenými zaměstnanci ve smluvním vztahu – tzv. mimosmluvní zaměstnavatel. Odpovědnost za vykonávání převáděné hospodářské činnosti tak sama o sobě stačila na založení pracovněprávního vztahu mezi mimosmluvním zaměstnavatelem a převodem dotčenými zaměstnanci.<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup> rozhodnutí SDEU *Jouini*, odst. 36

<sup>103</sup> srov. Černáková J., *Pracovněprávní vztahy při prevode podniku*, 1. vydání, Wolters Kluwer s.r.o., Bratislava, str. 41

<sup>104</sup> srov. Černáková J., *Pracovněprávní vztahy při prevode podniku*, 1. vydání, Wolters Kluwer s.r.o., Bratislava, str. 38

## Vysílání zaměstnanců

V souvislosti s rozhodnutím SDEU *Jouini* je nezbytné také uvést, že tzv. vysílání zaměstnanců nelze považovat za převod ve smyslu Směrnice. V případě vysílání zaměstnanců jde totiž o poskytování služby za úplatu klientovi, tj. uživatelskému podniku, nacházejícímu se v některém z členských států, přičemž tato služba spočívá v samotném vyslání zaměstnance, aby tento vykonával své úkoly pod dohledem a vedením klienta, který jej využívá. Nicméně, vyslaný zaměstnanec zůstává i nadále zaměstnán v podniku, který je poskytovatelem služby vyslání, přičemž s uživatelským podnikem se neuzavírá žádná pracovní smlouva.<sup>105</sup> Z toho důvodu představuje vysílání zaměstnanců, z pohledu Směrnice, institut podobný dočasnému přidělení zaměstnanců.

### 1.3 Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v ZP

Směrnice byla transponována do českého právního řádu ustanoveními § 338 a následujícími ZP.

ZP v § 338 stanovuje, že:

*„(1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.*

*(2) 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 následujícího kalendářního roku.*

*(3) Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují 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. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako*

---

<sup>105</sup> rozhodnutí SDEU *Vicopulos*, odst. 51

*zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.*

*(4) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.“*

V § 338 ZP jsou tedy rozlišeny právní skutečnosti, na jejichž základě dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a to na ty, jež jsou dány: (1) **přímo ZP** anebo (2) **zvláštními právními předpisy**, přičemž všechny tyto právní skutečnosti jsou postaveny na jednu úroveň a jsou s nimi spojeny stejné zamýšlené právní důsledky, tj. automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>106</sup>

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy nemůže dojít na základě pouhé smlouvy uzavřené za tímto účelem mezi dvěma zaměstnavateli, aniž by k tomu existoval právní důvod daný přímo ZP, zvláštními právními předpisy či Směrnicí. Taková smlouva by byla pro rozpor se zákonem absolutně neplatným právním jednáním.<sup>107</sup>

V této souvislosti je také nezbytné zmínit, že uzavírání tzv. delimitačních dohod mezi převodcem a nabyvatelem, ve kterých by si tito vzájemně vymezili okruh zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy by v rámci převodu činnosti nebo úkolu zaměstnavatele, resp. jejich částí, přešly, nebo naopak nepřešly na přejímajícího zaměstnavatele, je zcela vyloučené.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup> Jak judikoval NS ČR v rozsudku *sp. zn. 21 Cdo 4030/2009*: „Případy, v nichž dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, stanoví nejen zvláštní právní předpisy, ale také (a především) samotný zákoník práce. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy nastává nejen při prodeji podniku nebo jeho části (§ 480 a 487 obchodního zákoníku), při nájmu podniku nebo jeho části (§ 488e odst. 2 a § 488i obchodního zákoníku), při prodeji podniku ve veřejné dražbě (§ 30 odst. 2 zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů) nebo v jiných případech stanovených zvláštními zákony, ale i tehdy, byly-li splněny předpoklady uvedené v ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce.“

<sup>107</sup> srov. Bělina M. a kol., *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2012, str. 1228

Srov. také usnesení NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 2381/2009*: „[...] Podle ustálené judikatury soudů může k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojít jen v případech stanovených zákonem (zákoník práce nebo zvláštním právním předpisem) a je vyloučeno, aby nastal jen kupř. na základě smlouvy zaměstnavatelů, ledaže by šlo o takovou právní skutečnost, s níž zákon spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů...“

<sup>108</sup> K tomuto závěru dospěl i NS ČR, když ve svém rozsudku, *sp. zn. 21 Cdo 2124/99*, judikoval, že: „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.“

## 1.4 Právní důvody pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dané ZP

Ustanovení § 338 odst. 2 ZP obsahuje právní skutečnosti, jejichž důsledkem je automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Mezi tyto právní skutečnosti patří: (1) převod činnosti nebo části činnosti zaměstnavatele nebo (2) převod úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému zaměstnavateli. Ve smyslu § 338 odst. 3 ZP je za takové činnosti nebo úkoly zaměstnavatele možné považovat 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.<sup>109</sup>

### 1.4.1 Hospodářská jednotka ve světle českého práva

ZP pojem hospodářská jednotka neobsahuje. Pro uplatnění automatického přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na převod určité činnosti nebo úkolu zaměstnavatele nebo jejich části, se tak podle českého práva nevyžaduje, aby převáděné činnosti, resp. úkoly vykazovaly znaky hospodářské jednotky, jakožto organizovaného seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou, a která hospodářská jednotka si zachovává svou identitu, tak jak se uvádí v článku 1 odst. 1 písm. b) Směrnice.

Nezbytnost zkoumání existence hospodářské jednotky, jakož i naplnění jednotlivých kritérií pro zachování její totožnosti po převodu, jež se ve smyslu judikatury SDEU vyžadují pro aplikaci Směrnice na konkrétní případ převodu podniku, tak zcela odpadá.<sup>110</sup> Přechod práv

<sup>109</sup> srov. rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013, ve kterém NS ČR judikoval, že: „[...] K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází podle ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce vždy, byl-li učiněn právní úkon (smlouva) nebo nastala-li jiná právní skutečnost, s nimiž je (podle zákona) spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, vše za předpokladu, že přejímající fyzická nebo právnická osoba je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činnosti dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, aniž by bylo významné, jaký je právní důvod převodu, zda jím dochází také k převodu vlastnických práv a zda dosavadní zaměstnavatel ztratil schopnost být zaměstnavatelem; ve větě druhé tohoto ustanovení se pak příkladmo uvádí, co se v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů považuje za úkoly nebo činnosti zaměstnavatele...“

<sup>110</sup> Z ustanovení § 338 odst. 3 ZP plyne, že z kritérií stanovených pro posouzení zachování totožnosti převáděné hospodářské jednotky u nabyvatele, jejichž demonstrativní výčet SDEU formuloval v rozhodnutí *Spijkers*, si český zákonodárce vybral pouze kritérium „stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu“. Nicméně, v § 338 odst. 3 ZP upravené způsobilosti nabyvatele, jakožto přejímajícího zaměstnavatele, pokračovat, po převodu, v plnění úkolů nebo činností převodce, jakožto dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu lze spatřovat podobnost s podmínkou převodu „fungující hospodářské jednotky“ – tzv. „going concern“.

a povinností z pracovněprávních vztahů tedy nastane automaticky, a to v každém jednotlivém případě převodu, jenž předvídá ZP nebo zvláštní právní předpisy.

Nezahrnutím pojmu hospodářská jednotka do ZP, tak jak tento pojem definuje Směrnice a následná judikatura SDEU, vlastně český zákonodárce podstatně rozšířil okruh právních skutečností, se kterými je spjat automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Ustanovení § 338 odst. 2 a 3 ZP se proto může jevit, ve světle Směrnice, jako problematické, jelikož ve značné míře připomíná závěry SDEU dosažené v rozhodnutí *Schmidt*, kde SDEU připustil možnost aplikace Směrnice na případ převodu pouhé jediné činnosti převodce (v daném případě se jednalo o úklidové služby), a s tím související převzetí jediného zaměstnance, který předmětnou činnost u převodce vykonával.<sup>111</sup> Závěry předmětného rozhodnutí *Schmidt* je však již možné považovat za překonané, a to rozhodnutími SDEU jako *Süzen*, ve kterém SDEU judikoval, že hospodářskou jednotku není možné zredukovat pouze na činnost, jejíž výkon jí byl přidělen, ale že její totožnost je dána také jinými skutečnostmi, jakými jsou například její lidské zdroje, manažment, způsob organizace práce, operační postupy či zdroje, které má k dispozici.<sup>112</sup>

S ohledem na výše uvedené skutečnosti by proto bylo možné usuzovat, že bez použití eurokonformního výkladu by se ustanovení § 338 odst. 2 a 3 ZP mohla jevit v rozporu se Směrnicí. Není tedy možné vyloučit, byť je to nepravděpodobné, že by se české soudy mohly přiklonit k poněkud zužujícímu výkladu předmětného ustanovení ZP a s ohledem na znění Směrnice a judikaturu SDEU by pouhý převod činnosti nebo úkolu zaměstnavatele, resp. jejich části nepovažovaly za zákonem předvídaný případ, se kterým má být spjat automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>113</sup>

Na druhé straně je však nezbytné dodat, že Směrnice je pro Českou republiku závazná, jen pokud jde o cíl v ní uvedený, kterým je ochrana zaměstnanců v případě převodu podniku,

---

<sup>111</sup> rozhodnutí SDEU *Schmidt*, odst. 3 a 4 a 12

<sup>112</sup> rozhodnutí SDEU *Süzen*, odst. 15

<sup>113</sup> srov. Erényi, T., *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*, E-PRAVO.CZ – Sbírnka zákonů, judikatura, právo, 3.4.2009

závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, a nelze jí tedy přímo aplikovat.<sup>114</sup>

Nadto v článku 8 Směrnice se výslovně uvádí, že: „*Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější...*“

Ve smyslu článku 8 Směrnice by proto bylo možné dovodit, že příslušná ustanovení ZP, kterými došlo k implementaci Směrnice do českého právního řádu, a která podstatným způsobem rozšiřují okruh právních skutečností, se kterými je spjat automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jsou souladná se Směrnicí, jelikož jdou nad rámec Směrnice pouze z důvodu ochrany zaměstnance.

Na závěr zůstává dodat, že v rámci navrhované koncepční novely ZP bylo navrženo i nové znění ustanovení § 338 ZP, přesněji řečeno včlenění nového odstavce 3 do předmětného ustanovení, ve smyslu kterého by převod činnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 338 odst. 2 ZP byl podmíněn splněním tam uvedených podmínek.<sup>115</sup> Zde navržené podmínky do značné míry připomínají výše rozebírané podmínky pro převod hospodářské jednotky ve smyslu

---

<sup>114</sup> srov. Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová N., Hůrka, P., Doležilek, J., *Zákoník práce, Komentář*, 4. vydání, Wolters Kluwer, Praha, 2013

<sup>115</sup> Navrhované znění ustanovení § 338 dle koncepční novely ZP:

§ 338

- (1) *K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.*
- (2) *Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), 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 následujícího kalendářního roku.*
- (3) *Při převodu činnosti zaměstnavatele podle tohoto zákona musí být splněny následující podmínky:*
  - a) *činnosti jsou po převodu vykonávány stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,*
  - b) *činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,*
  - c) *bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností,*
  - d) *nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu, a*
  - e) *je převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činností pro jejich výkon zásadní.*
- (4) *Za činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména činnosti 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. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.*
- (5) *Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.*

Směrnice, jež byly v průběhu let definovány judikaturou SDEU. V případě přijetí předmětné novely ZP by se česká právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do značné míry přiblížila evropské právní úpravě, a tudíž, podle názoru autora této práce, by ve srovnání se současným stavem došlo ke značnému omezení počtu případů, ve kterých by se uplatnil přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu ZP.

Nicméně, v souvislosti s posledními parlamentními volbami (říjen 2017) je již více než zřejmé, že navrhovaná koncepční novela ZP nebude českým zákonodárcem nakonec přijata.<sup>116</sup> Autor této práce se přesto domnívá, že do budoucna by bylo více než vhodné navržené změny ustanovení § 338 ZP přijmout, a odstranit tak zřejmý nesoulad mezi českou a evropskou právní úpravou.

#### **1.4.2 Outsourcing a změna dodavatele ve světle českého práva**

Jak již bylo uvedeno výše, ustanovení §338 odst. 2 ZP upravuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu pouhé činnosti, resp. úkolu nebo jejich části z převodce, jakožto dosavadního zaměstnavatele, na nabyvatele, jakožto přejímajícího zaměstnavatele. Právní důvod převodu činnosti, resp. úkolu není přitom podstatný.

Úprava obsažená v ZP jde tedy podstatně nad rámec Směrnice a výslovně připouští přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů také v případě outsourcingu, jehož definičním znakem je právě převod konkrétní činnosti nebo úkolu. Stejně tak tomu bude i v případě in-sourcingu, frančizy či při změně dodavatele, kdy nový dodavatel služeb získá, spolu s právem dodávat odběrateli určité služby, i zaměstnance bývalého dodavatele služeb.<sup>117</sup>

Jelikož ZP nevyžaduje pro uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů převod hospodářské jednotky, zkoumání její existence při outsourcingu tedy zcela odpadá.

ZP také výslovně nevyžaduje, aby pro účely uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo k převodu hlavní činnosti nebo úkolu zaměstnavatele. Z toho důvodu lze mít za to, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může rovněž dojít při převodu vedlejší či doplňkové činnosti převodce k jinému zaměstnavateli.

---

<sup>116</sup> Projednávání návrhu zákona bylo na 57. schůzi Poslanecké sněmovny Parlamentu České Republiky přerušeno. (srov. usnesení PS č. [1701](#))

<sup>117</sup> srov. Randlová, N. a Vrajík, M., *Lze se vyhnout přechodu práv a povinností?*, článek publikován v časopise Praktická personalistika 9-10/2015

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastalému v důsledku outsourcingu dochází vždy ke dni účinnosti outsourcingové smlouvy, kterou se převádí činnost, resp. úkol z dosavadního zaměstnavatele k přejímajícímu zaměstnavateli.

S ohledem na výše uvedené skutečnosti lze tedy dovodit, že vzhledem k automatickému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě převodu určité činnosti nebo úkolu zaměstnavatele nebo jejich části k jinému zaměstnavateli, nejsou smluvní ujednání obsažena v outsourcingové smlouvě schopna, sama o sobě, jakkoliv zvrátit přechod práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů. Nicméně, i přesto, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů není při outsourcingu podmíněn převodem hospodářské jednotky, dle názoru autora této práce, bude jeho uplatnění, resp. neuplatnění záviset na typu převáděné činnosti nebo úkolu. To znamená, že rozdělení činností na ty, jež jsou založeny primárně na lidské práci a na ty, jež jsou založeny na hmotném substrátu<sup>118</sup>, bude mít rovněž význam při outsourcingu ve světle českého práva. Budou-li se tedy převádět (neboli „outsourcovat“) činnosti založené primárně na lidské práci, bude pro uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZP nezbytné, aby jejich nabyvatel současně převzal podstatnou část zaměstnanců, co do jejich počtu a odbornosti, kteří byli předtím převodcem přiděleni k výkonu převáděných činností. Naopak, v případě převodu činností založených na hmotném substrátu, tj. činností, které ke svému provozování vyžadují značné hmotné prostředky, bude pro uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nezbytné, aby nabyvatel činností současně převzal i podstatnou část těchto hmotných prostředků. Autor této práce se proto domnívá, že nesplněním některé z výše uvedených podmínek (v závislosti na typu převáděné činnosti) by bylo možné, ze strany nabyvatele, vyloučit přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů i v případě outsourcingu dle českého práva.

Nicméně, často bude právě v zájmu nabyvatele, aby na něj přešli zaměstnanci, jež převáděnou činnost vykonávali u převodce, a jež disponují potřebnými znalostmi a zkušenostmi, což však vzhledem k možnosti převáděných zaměstnanců namítat přechod svých pracovněprávních vztahů na nabyvatele (uplatněním výpovědi se zkrácenou výpovědní dobou dle § 51a ZP) není vůbec samozřejmé. V této souvislosti si lze také představit zájem převodce na tom, aby na nabyvatele přešli tzv. „klíčoví“ zaměstnanci, kteří převáděnou činnost nebo úkol předtím vykonávali u převodce, a to z důvodu, aby byla zachována úroveň, na jaké byly tyto

---

<sup>118</sup> srov. především rozhodnutí SDEU *Süzen, CLECE SA a Oy Liikenne Ab*



činnosti vykonávány u převodce i u nabyvatele. Za tímto účelem by tedy bylo možné dojednat, v outsourcingové smlouvě, jako odkládací podmínku její účinnosti, že určitý počet zaměstnanců nebo určití klíčoví zaměstnanci převodce přejdou, v rámci outsourcingu, na nabyvatele. Samozřejmě, takové smluvní ujednání mezi převodcem a nabyvatelem nebrání dotčeným zaměstnancům i přesto namítat přechod jejich pracovněprávních vztahů na nabyvatele, nicméně by však bylo způsobilé zabránit účinnosti outsourcingové smlouvy, pokud by k naplnění uvedené podmínky nedošlo – to znamená, že dodavatel z outsourcingové smlouvy by na jejím základě nemusel plnit.<sup>119</sup> Nicméně, dle názoru autora této práce, je však soudní vymožitelnost takového ustanovení outsourcingové smlouvy spíše teoretická.

Jak již bylo uvedeno výše, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZP dojde také v případě změny dodavatele, tj. za situace, kdy odběratel služeb ukončí outsourcingovou smlouvu s původním dodavatelem služeb a následně uzavře outsourcingovou smlouvu na dodávku stejných služeb s novým dodavatelem.<sup>120, 121</sup>

Výše uvedené závěry platné pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při outsourcingu budou platit rovněž v případě změny dodavatele. Navíc, dle judikatury SDEU, bude nezbytné, aby nový dodavatel služeb pokračoval, bez většího přerušení<sup>122</sup>, v dodávce stejných nebo obdobných služeb, jaké poskytoval původní dodavatel.<sup>123</sup>

Zásadní rozdíl mezi přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě outsourcingu a změny dodavatele tkví v tom, že u outsourcingu existuje mezi odběratelem služeb, jakožto převodcem a dodavatelem služeb, jakožto nabyvatelem, přímý smluvní vztah, kdežto při změně dodavatele neexistuje mezi původním dodavatelem, jakožto převodcem a

---

<sup>119</sup> srov. Christian Bayart, Ilse Bosmans & Pieter De Koster, *International Outsourcing Law and Practice, Chapter 10 Employment Issues*, Kluwer Law International, 2013, str. 8  
<http://www.allenoverly.com/SiteCollectionDocuments/International%20outsourcing%20law%20and%20practice.PDF>

<sup>120</sup> Lze zde mluvit o jakémsi „koloběhu dodavatelů“, kdy původní dodavatel služeb ztratí, ve prospěch nového dodavatele služeb, zakázku a spolu s ní i zaměstnance, které předtím využíval k výkonu služeb, jež byly předmětem dotčené zakázky. Původní dodavatel však namísto toho získá novou zakázku a s ní i nové zaměstnance. (srov. Hůrka, P., Borovec D., Horáček T., Jouzová L., Košnar M., Randlová N., Rehořová L., *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1. vydání, ANAG, Olomouc, 2013, str. 32)

<sup>121</sup> Zde je nutno poznamenat, že ke změně dodavatele dojde častokrát v důsledku výběrového řízení, uskutečněného buď na základě: (i) veřejné soutěže o nejvhodnější nabídku dle § 1772 a násl. OZ, nebo (ii) zadávacího řízení podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.

<sup>122</sup> srov. především rozhodnutí SDEU *Ny Molle Kro a Bork*

<sup>123</sup> srov. především rozhodnutí SDEU *Spijkers a Schmidt*

Posouzení stupně podobnosti bude však v kompetenci soudů, jelikož jak Směrnice, tak i ZP, postrádají jakákoliv vodítka pro určení stupně podobnosti.

novým dodavatelem, jakožto nabyvatelem, takřka žádný smluvní vztah, tj. existuje mezi nimi pouze jakýsi nepřímý (zprostředkovaný) vztah daný v rámci soustavy smluvních vztahů.<sup>124</sup>

Výše uvedená neexistence přímého smluvního vztahu mezi oběma dodavateli může mít pro přechod práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů neblahé důsledky. Vzhledem k neexistenci součinnosti mezi původním a novým dodavatelem služeb<sup>125</sup>, se nový dodavatel služeb může dostat do poněkud svízelné situace, kdy si až do dne podepsání outsourcingové smlouvy s odběratelem služeb nebude jist, kolik zaměstnanců na něj ve skutečnosti přejde<sup>126</sup>, resp. jaký bude rozsah přešlých práv a povinností. Přitom právě znalost těchto skutečností a především s nimi spjatých finančních nákladů může mít rozhodující vliv na rozhodování nového dodavatele, zdali s odběratelem outsourcingovou smlouvu uzavře či nikoliv.<sup>127</sup> Nicméně, vzhledem ke konkurečnímu vztahu původního a nového dodavatele služeb, nelze při přechodu práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů spoléhat ani na jakousi dobrovolnou koordinaci postupu.

Na závěr je nutno také dodat, že smluvní autonomie účastníků převáděných pracovněprávních vztahů je v případě změny dodavatele již zcela opomenuta. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tak dojde výhradně z vůle odběratele služeb, a tedy bez jakéhokoliv ujednání mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem. Navíc, následný „koloběh dodavatelů“ zcela vylučuje možnost budování jakéhokoliv osobního, intenzivního či dlouhodobého vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jenž je podstatou pracovního poměru.<sup>128</sup>

---

<sup>124</sup> rozhodnutí SDEU *Temco Services*, odst. 32

<sup>125</sup> V této souvislosti je nutné zmínit, že český zákonodárce neuplatnil národní volbu upravenou v článku 3 odst. 2 Směrnice, dle které: „Členské státy mohou přijmout vhodná opatření, aby zajistily, že převodce oznámí nabyvateli všechna práva a povinnosti, které na něj budou převedeny v souladu s tímto článkem (Směrnice – pozn. autora), pokud tato práva a povinnosti jsou nebo by měly být převodci známy v okamžiku převodu. Skutečnost, že převodce opomene oznámit nabyvateli některé z těchto práv nebo povinností, nemá vliv na převod tohoto práva nebo této povinnosti ani na práva zaměstnanců vůči nabyvateli nebo převodci související s tímto právem nebo touto povinností.“

Podle českého práva tedy převodce nebude mít povinnost oznámit nabyvateli rozsah práv a povinností, které na něj v rámci převodu podniku přejdou.

<sup>126</sup> Situaci navíc komplikuje skutečnost, že převodem dotčení zaměstnanci mohou vůči původnímu dodavateli, jako jejich dosavadnímu zaměstnavateli, uplatnit výpověď se zkrácenou výpovědní dobou dle § 51a ZP a vyloučit tak, vůči sobě, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

<sup>127</sup> srov. Hůrka, P., Borovec D., Horáček T., Jouzová L., Košnar M., Randlová N., Rehořová L., *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1. vydání, ANAG, Olomouc, 2013, str. 32-35

<sup>128</sup> srov. Hůrka, P., Borovec D., Horáček T., Jouzová L., Košnar M., Randlová N., Rehořová L., *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1. vydání, ANAG, Olomouc, 2013, str. 117

### 1.4.3 Hospodářská jednotka ve světle slovenského práva

Narozdíl od ZP, slovenský Zákonník práce pojem hospodářská jednotka obsahuje.

Podle § 28 odst. 1 Zákonníku práce: „Převádí-li se hospodářská jednotka, kterou je pro účely tohoto zákona zaměstnavatel nebo část zaměstnavatele nebo převádí-li se úkol nebo činnost zaměstnavatele nebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči převedeným zaměstnancům na přejímajícího zaměstnavatele.“

V § 28 odst. 2 Zákonníku práce se dále uvádí, že: „Převod podle odstavce 1 je převodem hospodářské jednotky, která si zachovává svou totožnost, jakožto organizované seskupení zdrojů (hmotné složky, nehmotné složky a osobní složky), jehož cílem je vykonávání hospodářské činnosti, bez ohledu na to, zda je tato činnost hlavní nebo doplňková.“

Ve smyslu § 28 odst. 3 Zákonníku práce: „Převodcem je právnická osoba nebo fyzická osoba, která převodem podle odstavce 2 přestává být zaměstnavatelem“ a podle § 28 odstavce 4 Zákonníku práce: „Přejímajícím zaměstnavatelem je právnická osoba nebo fyzická osoba, která převodem podle odstavce 2 pokračuje jako zaměstnavatel vůči převedeným zaměstnancům.“

Z výše uvedeného ustanovení § 28 odst. 1 a 2 Zákonníku práce vyplývá, že slovenský zákonodárce převzal, z článku 1 Směrnice, pojem hospodářská jednotka, kterou pro účely Zákonníku práce vymezil jako zaměstnavatele, resp. část zaměstnavatele. Pojem „převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu“, uvedený v článku 1 odst. 1 písm. a) Směrnice, tak slovenský zákonodárce ztotožnil s pojmem „převod zaměstnavatele, nebo jeho části“.<sup>129</sup>

Slovenský zákonodárce dále, zcela v souladu s článkem 1 odst. 1 písm. b) Směrnice, podmínil uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, v souvislosti s převáženou hospodářskou jednotkou, skutečností, že si tato zachová u nabyvatele svou

---

<sup>129</sup> Podle názoru autora této práce, šel slovenský zákonodárce podstatně nad rámec Směrnice, když stanovil, že „hospodářskou jednotkou“ se pro účely slovenského Zákonníku práce rozumí zaměstnavatel nebo část zaměstnavatele. Ve smyslu definice hospodářské jednotky, jakožto „organizovaného seskupení osob a věcí, umožňující výkon určité hospodářské činnosti, která sleduje konkrétní cíl a která hospodářská jednotka je dostatečně strukturována a autonomní“, nelze totiž hospodářskou jednotku bez dalšího ztotožnit se zaměstnavatelem jako takovým, resp. s částí zaměstnavatele. V případě zaměstnavatele, resp. jeho části, by se dle názoru autora této práce, jednalo o hospodářskou jednotku pouze v případě, že by převážený zaměstnavatel, resp. jeho část, naplňoval i další znaky (atributy) hospodářské jednotky, jež byly v průběhu let definovány SDEU, a to například totožnost, stabilita, funkčnost a samostatnost.

totožnost. Podmínky, za kterých si hospodářská jednotka zachová u nabyvatele svou totožnost však Zákonník práce nijak dále nespécifikuje.<sup>130</sup> V důsledku nedostatečné právní úpravy lze mít proto za to, že pro posouzení, zda si převedená hospodářská jednotka zachovala, i po svém převodu na nabyvatele, svou totožnost, budou rozhodující kritéria definována v dosavadní rozhodovací praxi SDEU. Především bude podstatné rozlišit, zda se v konkrétním případě bude jednat o převod hospodářské jednotky (v kontextu slovenského práva tedy o převod zaměstnavatele nebo jeho části), vykonávající činnost založenou primárně na lidské práci, nebo naopak činnost založenou na hmotném substrátu.

Na druhé straně, z gramatického výkladu ustanovení § 28 odst. 1 Zákonníku práce vyplývá, že slovenský zákonodárce postavil na úroveň převodu hospodářské jednotky (tedy zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele) i převod úkolu nebo činnosti zaměstnavatele nebo jejich části k jinému zaměstnavateli, aniž by takový úkol nebo činnost zaměstnavatele vykazovaly znaky hospodářské jednotky. Připustěním této alternativy se slovenský zákonodárce značně přiblížil českému zákonodárci, jelikož možnost převodu pouhé činnosti nebo úkolu zaměstnavatele anebo jejich části je výslovně upravena v § 338 odst. 2 ZP.

#### **1.4.4 Vymezení pojmu „zaměstnanec“**

Ve smyslu článku 2 odst. 1 písm. d) Směrnice se: „*Zaměstnancem*“ rozumí jakákoli osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání.“<sup>131</sup>

Podle § 6 ZP se zaměstnancem rozumí jakákoliv fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu, za který se podle § 3 druhé věty ZP považuje pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Nicméně, ve smyslu článku 2 odst. 2 Směrnice, nelze z působnosti Směrnice vyloučit zaměstnance z důvodu: (i) počtu hodin vykonané práce nebo práce, která má být vykonána, (ii)

---

<sup>130</sup> V komentáři k Zákonníku práce se uvádí, že zachování totožnosti (hospodářské jednotky) je charakteristické vykonáváním stejných činností novým zaměstnavatelem a zároveň zachováním zaměstnanců, vedení, organizace práce, provozních postupů anebo dostupných operačních zdrojů. Jako jedno z významných kritérií pro zachování totožnosti převáděné hospodářské jednotky se vyžaduje určitý stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před převodem a po převodu. (srov. Barancová, H., *Zákonník práce, Komentár*, 3. vydanie, C.H.Beck, 2013, str. 161)

<sup>131</sup> S touto definicí zaměstnance pracuje i SDEU, který v rozhodnutích *Danmols Inventar* (odst. 27) nebo *Collino a Chiappero* (odst. 39) judikoval, že je na jednotlivých členských státech, aby posoudily, zda ve smyslu jejich právních řádů jsou konkrétní osoby považovány za zaměstnance.

že pracují na základě pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou nebo (iii) že se jedná o dočasné zaměstnance zaměstnané podnikem dočasného zaměstnávání.

Ve světle českého práva to tedy znamená, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 ZP se týká rovněž zaměstnanců vykonávajících závislou práci v pracovním poměru se sjednanou kratší pracovní dobou dle § 80 ZP, zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou dle § 39 ZP, jakož i zaměstnanců zaměstnaných agenturou práce a dočasně přidělených k výkonu práce k jinému zaměstnavateli dle § 307a ZP. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů se bude rovněž týkat zaměstnanců vykonávajících závislou práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. na základě: (i) dohody o provedení práce dle § 75 ZP nebo (ii) dohody o pracovní činnosti dle § 76 ZP.

### **Státní zaměstnanci**

Ve smyslu článku 1 odst. 1 písm. c) Směrnice není správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy převodem ve smyslu Směrnice.

Nicméně, v článku 8 Směrnice se uvádí, že: „*Tato Směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější...*“

Česká republika využila výše uvedenou národní volbu a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravila také ve vztahu ke státním zaměstnancům.<sup>132</sup>

V § 170 ZoSS se uvádí:

*„(1) Stanoví-li jiný zákon, že služební úřad zaniká sloučením nebo splynutím s jiným služebním úřadem, přechází výkon práv a povinností ze služebního poměru v plném rozsahu na přejímající služební úřad.*

*„(2) Stanoví-li jiný zákon, že služební úřad zaniká rozdělením, přechází výkon práv a povinností ze služebního poměru na služební úřady nově vzniklé.“*

---

<sup>132</sup> Podle § 6 ZoSS se „státním zaměstnancem“ rozumí fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5 ZoSS.

V § 171 ZoSS se dále uvádí: „*Stanoví-li jiný zákon, že část služebního úřadu se převádí do jiného služebního úřadu, přechází výkon práv a povinností ze služebního poměru týkajících se této části služebního úřadu na přejímající služební úřad s výjimkou práv a povinností z kolektivního vyjednávání.*“

Ve smyslu uvedeného ustanovení § 170 ZoSS nastane přechod výkonu práv a povinností ze služebního poměru státních zaměstnanců, stanoví-li jiný zákon (tedy nikoliv ZoSS), že služební úřad<sup>133</sup> zaniká sloučením nebo splynutím s jiným služebním úřadem, nebo rozdělením se vznikem nových služebních úřadů. V uvedených případech přechází výkon práv a povinností ze služebního poměru v plném rozsahu na přejímající služební úřad (v případě sloučení nebo splynutí služebních úřadů), nebo na nově vzniklé služební úřady (v případě rozdělení služebního úřadu). Rovněž, dle ustanovení § 171 ZoSS, dojde k přechodu výkonu práv a povinností ze služebního poměru také v případě, stanoví-li jiný zákon, že část služebního úřadu se převádí do jiného služebního úřadu.

Ve vztahu k výše uvedeným ustanovením ZoSS je nutno především zdůraznit, že pojem „služební úřad“ je širším pojmem než-li pojem „správní úřad“, jelikož služebním úřadem jsou i právnické osoby, o kterých tak stanoví jiný zákon a to například Státní fond dopravní infrastruktury (§ 12 odst. 2 Zákona č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury) nebo Státní fond životního prostředí České republiky (srov. § 5a odst. 2 Zákona č. 388/1991 Sb., o Státním fondu životního prostředí České republiky). Služební úřad je nutno také odlišit od organizační složky státu (srov. výklad v podkapitole 1.5.6 této práce), jelikož ne každá organizační složka státu je služebním úřadem.

Vzhledem k poněkud „minimální“ úpravě přechodu výkonu práv a povinností ze služebního poměru dle výše uvedených ustanovení § 170 a § 171 ZoSS se lze přiklonit k závěru, že ustanovení § 343 až 345a ZP, jež upravují přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změnách v organizačním uspořádání organizačních složek státu (srov. výklad v podkapitole 1.5.6), lze analogicky aplikovat i v případech, kdy dochází

---

<sup>133</sup> Podle § 3 ZoSS se za „správní úřad“ pro účely ZoSS považuje ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je zákonem výslovně označen jako správní úřad nebo orgán státní správy. Podle § 4 odst. 1 ZoSS se správní úřad pro účely ZoSS považuje za „služební úřad“. Podle § 4 odst. 2 ZoSS jsou „služebním úřadem“ také státní orgán nebo právnická osoba, o kterých tak stanoví jiný zákon.

k přechodu výkonu práv a povinností ze služebního poměru státních zaměstnanců dle ustanovení § 170 a § 171 ZoSS.<sup>134</sup>

#### 1.4.5 Způsobilost nabyvatele být zaměstnavatelem

Podle článku 2 odst. 1 písm. b) Směrnice: „*Nabyvatelem* se rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu podle článku 1 odstavce 1 (Směrnice – pozn. autora) stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.“

Výše uvedený článek Směrnice byl promítnut v druhé větě § 338 odst. 3 ZP, dle které: „[...] *Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.*“

Co se týče způsobilosti být zaměstnavatelem, tak ta vzniká, v případě zaměstnavatele - fyzické osoby, v zásadě nabytím svéprávnosti<sup>135</sup> a v případě zaměstnavatele - právnické osoby, dnem jejího vzniku, tj. dnem jejího zápisu do veřejného rejstříku.<sup>136</sup>

Kromě existence výše uvedené právní subjektivity musí být přejímající zaměstnavatel také způsobilý pokračovat, bez většího přerušení, v provozování převáděné činnosti nebo úkolu nebo v činnosti obdobného druhu. Pro naplnění této podmínky bude postačující, pokud bude mezi převáděnou činností, resp. úkolem dosavadního zaměstnavatele a činností, resp. úkolem, v kterém hodlá přejímající zaměstnavatel dále pokračovat, prvek podobnosti. Přejímající

<sup>134</sup> srov. Pichrt J. a kolektiv, *Zákon o státní službě: komentář*, Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 527 - 529

<sup>135</sup> V případě zaměstnavatele - fyzické osoby je nutno rozlišovat mezi vznikem jeho právní osobnosti, tj. způsobilostí mít v mezích právního řádu práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel, jenž vzniká narozením (§ 23 OZ) a jeho svéprávností, tj. způsobilostí nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat) v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel, jenž se nabývá zletilostí, tj. dovršením 18. roku věku (§ 30 OZ), s výjimkou případů, že nezletilému svéprávnost již předtím přiznal soud (§ 37 OZ).

Kromě toho, dle § 33 OZ: „*Udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu.*“

Vzhledem ke skutečnosti, že ZP vznik pracovněprávní subjektivity zaměstnavatele neupravuje, je nezbytné vycházet z výše uvedených ustanovení OZ, dle kterých zaměstnavatel - fyzická osoba má právní osobnost od svého narození a právně jednat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel může nejen na základě nabyté plné svéprávnosti (nabyté buď zletilostí, nebo přiznané rozhodnutím soudu), ale také v případě absence plné svéprávnosti, pokud nezletilému udělil jeho zákonný zástupce souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, a to se souhlasem soudu.

<sup>136</sup> srov. § 118 a § 126 OZ

zaměstnavatel musí také disponovat nezbytnými hmotnými prostředky, jakož i příslušným (podnikatelským) oprávněním pro výkon převáděné činnosti (např. licencemi, koncesemi nebo jinými právy). Při posuzování připravenosti přejímajícího zaměstnavatele pokračovat v převáděné činnosti nebo úkolu nebo v činnosti obdobného druhu, je nutné brát také v potaz materiální a nemateriální složky (vybavení), jež v rámci převodu na něj přešly.<sup>137, 138</sup>

#### 1.4.6 Ztráta způsobilosti převodce být zaměstnavatelem

Podle článku 2 odst. 1 písm. a) Směrnice se: „*Převodcem*‘ rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle článku 1 odstavce 1 (Směrnice – pozn. autora) přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.“

Z výše uvedené definice převodce vyplývá, že převodce nebude, po převodu podniku nebo závodu na nabyvatele, již dále zaměstnávat žádné zaměstnance za účelem provozování činnosti, která je předmětem převáděného podniku nebo závodu.

Z ustálené judikatury SDEU lze také dovodit, že převodce nebude, po převodu podniku nebo závodu, vůbec převáděnou činnost dále vykonávat, přičemž provozování této (nebo obdobné) činnosti, neprodleně po převodu, zahájí nebo v ní bude pokračovat nabyvatel (tj. naplnění podmínky převodu „fungující hospodářské jednotky“ – tzv. „going concern“).<sup>139</sup>

Český zákonodárce však v ZP výše uvedenou povinnost dosavadního zaměstnavatele nezaměstnávat, ve vztahu k převáděné činnosti nebo úkolu, po jejím převodu již žádné zaměstnance, nepřevzal. Z toho tedy plyne, že v případě převodu části činnosti nebo úkolu na nabyvatele by převodce mohl, po jejím převodu, i nadále pokračovat v provozování zbylé části činnosti nebo úkolu, jež na nabyvatele nepřevědl (byť by se jednalo o činnost stejného nebo obdobného druhu), a za tímto účelem najmout i nové zaměstnance, případně by mohl účelově

<sup>137</sup> srov. Bělina, M. a kol. , *Zákoník práce. , Komentář*, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2012, str. 1228

<sup>138</sup> Za splnění zde uvedených podmínek může být přejímajícím zaměstnavatelem i zaměstnanec dosavadního zaměstnavatele.

Dle rozsudku NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015: „[...] Fyzickou osobou, k níž mohou být převedeny činnosti nebo úkoly zaměstnavatele (jejich části), může být i jeho dosavadní zaměstnanec, je-li způsobilý jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu (zejména má-li k provozování těchto činností potřebné oprávnění a materiální vybavení). V takovém případě se zaměstnanec stává přejímajícím zaměstnavatelem, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce...“

V daném případě tedy dochází ke splnutí osoby zaměstnance a přejímajícího zaměstnavatele, a tudíž pracovněprávní vztah dotčeného zaměstnance zaniká.

<sup>139</sup> srov. například rozhodnutí SDEU *Daddy's Dance Hall*, odst. 10 nebo *Bork*, odst.14



rozdělit jím provozované činnosti a k rozděleným částem přiřadit jím vybrané zaměstnance.<sup>140</sup> Vzhledem k tomu, že ZP takový postup výslovně neupravuje, a tudíž nezakazuje, zdálo by se, že převodce by tímto způsobem mohl vyloučit přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůči těm zaměstnancům, kteří vykonávají část činnosti nebo úkolu, jež se převodce rozhodl nepřevést na nabyvatele. Nicméně, v takovém případě by bylo vhodné přiklonit se spíše k eurokonformnímu výkladu a uplatněním výše uvedeného článku 2 odst. 1 písm. a) Směrnice dovodit, že převodce může převést část činnosti, resp. úkolu na nabyvatele pouze za podmínky, že již stejnou nebo obdobnou činnost po převodu vykonávat nebude, a tudíž nebude za tímto účelem nikoho zaměstnávat. Z toho tedy plyne, že nemá-li být část činnosti nebo úkolu převodem dotčena, musí se jednat o obsahově odlišnou a nezaměnitelnou činnost ve srovnání s převedenou částí činnosti. V opačném případě by se totiž nejednalo o převod části činnosti nebo úkolu ve smyslu Směrnice, a tudíž by práva a povinnosti z dotčených pracovněprávních vztahů, ve smyslu § 338 odst. 2 ZP, na nabyvatele nepřešly.<sup>141</sup>

V této souvislosti je nezbytné také zmínit, že v českém právu není možné zaměňovat institut zrušení (zániku) zaměstnavatele s nevykonáváním obchodní činnosti. Jelikož Směrnice v dotčeném článku 2 odst. 1 písm. a) používá slova převodce „přestává být zaměstnavatelem“, na první pohled by se zdálo, že převodci nic nebrání v tom, aby přijal rozhodnutí o tom, že se zrušuje jako zaměstnavatel a vybranou činnost nebo úkol (nebo jejich část), spolu s dotčenými zaměstnanci, převedl na nabyvatele a ve výkonu stejné nebo obdobné činnosti nebo úkolu pokračoval formou smluvně zavázaných dodavatelů, tj. bez zaměstnávání osob v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nicméně, zde je nutno dodat, že v článku 2 odst. 1 písm. a) Směrnice jde o to, aby převodce již dále neprovozoval činnost, jež je součástí převáděného podniku nebo závodu a nikoliv pouze o to,

---

<sup>140</sup> V článku nazvaném „Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce?“, od autorů JUDr. Tomáš Vacík a JUDr. Karel Paleček, uveřejněném dne 12.03.2013 na stránce [www.bulletin-advokacie.cz](http://www.bulletin-advokacie.cz), autoři uvádějí příklad provozovatele kamionové dopravy, který prodá dva z pěti svých kamionů nebo podnikatele, provozující úklidovou službu, který zaměstnává za tímto účelem uklízečky, přenechá bezúplatně jinému polovinu uklízacích pomůcek.

<sup>141</sup> K uvedenému závěru by bylo možné se přiklonit i s přihlédnutím například k rozsudku NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015, ve kterém NS ČR judikoval, že: „[...] Právním jednáním, s nímž je ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zák. práce spojen převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, nemusí být jen smlouva uzavřená mezi dosavadním zaměstnavatelem a přejímajícím zaměstnavatelem. K uvedenému převodu dochází na základě jakéhokoli právního jednání, v jehož důsledku zaměstnavatel přestane zcela nebo zčásti provozovat dosavadní činnost (plnit dosavadní úkoly) a místo něj v této činnosti (plnění úkolů) nebo v činnosti obdobného druhu pokračuje jiná k tomu způsobilá právnická nebo fyzická osoba, neboť v takovém případě odpovídá smyslu a účelu ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zák. práce, aby pokračovaly i pracovněprávní vztahy zaměstnanců, kteří se na této činnosti (plnění úkolů) u zaměstnavatele dosud podíleli...“

aby převodce přijal rozhodnutí o svém zrušení jako zaměstnavatele, což jako institut navíc evropské právo vůbec nezná.<sup>142</sup>

## **1.5 Zvláštní právní důvody pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dané ZP**

### **1.5.1 Převod činnosti nebo úkolů zaměstnavatele z rozhodnutí nadřízeného orgánu**

Podle § 340 ZP: „*Ustanovení § 338 a 339 se vztahují i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán (§ 347 odst. 2).*“

Výše uvedené ustanovení představuje zvláštní právní důvod pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jenž ZP stanovuje pro případ, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele, resp. jejich části k jinému zaměstnavateli, rozhodl nadřízený orgán. Za nadřízený orgán se přitom podle § 347 odst. 2 ZP považuje orgán, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů.

### **1.5.2 Zrušení zaměstnavatele rozdělením (s určením právního nástupce)**

Podle § 341 odst. 1 ZP: „*Při zániku zaměstnavatele rozdělením přejímají od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnavatelé, kteří nastupují místo něj. Ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem platí obdobně.*“

---

<sup>142</sup> Zajímavý názor v této souvislosti vyslovil i NS ČR ve svém rozsudku, *sp. zn. 21 Cdo 3046/2013*, ve kterém uvedl, že: „*[...] K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází podle ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce vždy, byl-li učiněn právní úkon (smlouva) nebo nastala-li jiná právní skutečnost, s nimiž je (podle zákona) spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, vše za předpokladu, že přejímající fyzická nebo právnická osoba je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činnosti dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, aniž by bylo významné, jaký je právní důvod převodu, zda jím dochází také k převodu vlastnických práv a zda dosavadní zaměstnavatel ztratil schopnost být zaměstnavatelem...*“

Nicméně, z výše uvedeného rozsudku NS ČR plyne, že ztrátu schopnosti být zaměstnavatelem nelze zaměňovat s neprovozováním převedené činnosti ze strany dosavadního zaměstnavatele a nezaměstnáváním zaměstnanců za tímto účelem, tj. samotná ztráta způsobilosti dosavadního zaměstnavatele být zaměstnavatelem se pro uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve skutečnosti nevyžaduje.

Výše uvedený závěr potvrdil NS ČR i ve svém usnesení, *sp. zn. 21 Cdo 753/2013*, když judikoval, že: „*[...] ustanovení čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice Rady č. 2001/23/ES, na které poukazuje dovolatel, vymezuje pro účely této směrnice převodce jako jakoukoli fyzickou nebo právnickou osobu, která v důsledku převodu podle ustanovení čl. 1 odst. 1 směrnice přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu (tj. ve vztahu k převáděné hospodářské jednotce), a nikoliv jako osobu, která pozbyla schopnost (vůbec) zaměstnávat zaměstnance...*“

Jelikož se zde jedná o zrušení zaměstnavatele s právním nástupcem, nadřízený orgán zaměstnavatele (určený ve smyslu § 347 odst. 2 ZP, a ne tedy statutární orgán zrušovaného zaměstnavatele), který rozhodl o jeho zrušení rozdělením, současně určí, na kterého z nástupnických zaměstnavatelů (nebo více zaměstnavatelů) přejdou práva a povinnosti z dotčených pracovněprávních vztahů a v jakém rozsahu. V daném případě tedy dochází k zániku dosavadního (zrušovaného) zaměstnavatele, jež nadále přestává působit jako zaměstnavatel, přičemž na jeho místo nastupují alespoň dva noví nebo již existující zaměstnavatelé.

Zde je nutno poznamenat, že ve smyslu § 338 odst. 2 ZP přejdou na přejímajícího zaměstnavatele rovněž práva a povinnosti z kolektivní smlouvy účinné v den přechodu u zrušeného zaměstnavatele a to na dobu účinnosti dotčené kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Zrušení zaměstnavatele rozdělením dle § 341 odst. 1 ZP se uplatní pouze v nepodnikatelské (rozpočtové sféře). Předmětný institut je nutné striktně odlišit od rozdělení obchodní společnosti nebo družstva dle ustanovení § 243 PřemZ, jakož i od zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce (například v případě zrušení obchodní korporace s likvidací nebo v případě postupu upraveného v § 341 odst. 2 ZP), kdy neexistuje přejímající zaměstnavatel a existující pracovněprávní vztahy je nezbytné ukončit výpovědí z důvodu zrušení zaměstnavatele podle § 52 písm. a) ZP.<sup>143</sup>

### **1.5.3 Zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce**

Podle § 341 odst. 2 ZP: „*Zrušuje-li se zaměstnavatel, určí orgán, který zaměstnavatele zrušuje, který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, popřípadě uplatňovat jeho nároky. Provádí-li se při zrušení zaměstnavatele jeho likvidace, postupuje se podle zvláštního právního předpisu*<sup>144</sup>.“

V uvedeném ustanovení § 341 odst. 2 ZP je upraven postup uspokojování nároků zaměstnanců, jakož i zaměstnavatele, který byl zrušen (zanikl) rozhodnutím nadřízeného orgánu (určeného opět ve smyslu §347 odst. 2 ZP) a to v případě, kdy se nevyžaduje jeho likvidace a současně zde neexistuje přejímající zaměstnavatel. Nadřízený orgán zde pouze určí,

---

<sup>143</sup> srov. Bělina M. a kol., *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2012, str. 1253

Nutno však poznamenat, že v případě postupu dle ustanovení § 341 odst. 1 ZP se nejedná o zrušení zaměstnavatele dle ustanovení § 52 písm. a) ZP.

<sup>144</sup> tj. podle ZOK

na kterého jiného zaměstnavatele přejde povinnost vymáhat, resp. uspokojovat pracovní právní nároky a závazky zrušeného zaměstnavatele, tj. který jiný zaměstnavatel uspokojí, vlastním jménem, nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, resp. který bude vymáhat, vlastním jménem, nároky zrušeného zaměstnavatele vůči jeho bývalým zaměstnancům, aniž by na takto určeného zaměstnavatele přešly práva a povinnosti z dotčených pracovní právních vztahů, tj. takto určený zaměstnavatel nebude mít povinnost zaměstnance zrušeného zaměstnavatele dále zaměstnávat.

Ve výše uvedeném případě tedy nedochází k přechodu práv a povinností z pracovní právních vztahů ve smyslu § 338 ZP, jelikož se zde pouze nastoluje jakési zvláštní právní nástupnictví pro účely vymáhání, resp. uspokojování pracovní právních nároků z pracovní právních vztahů, jež zanikly nejpozději dnem zrušení (zániku) zaměstnavatele.<sup>145</sup>

#### **1.5.4 Převod zaměstnavatele z důvodu uplynutí doby, nebo dosažením účelu**

Podle § 341 odst. 3 ZP: *“Dochází-li podle § 338 k převodu zaměstnavatele, u něhož řídicí působnost při plnění úkolů vykonává nadřízený orgán (§ 347 odst. 2), uplynutím doby nebo dosažením účelu, pro který byl ustaven, určí tento orgán, na kterého zaměstnavatele přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovní právních vztahů.“*

Uplynula-li tedy doba, na kterou byl zaměstnavatel zřízen nebo byl-li dosažen účel, pro který byl zaměstnavatel ustanoven, jeho nadřízený orgán rozhodne, na kterého dalšího zaměstnavatele přejdou práva a povinnosti z pracovní právních vztahů jeho zaměstnanců.

Tento případ může nastat typicky u rozpočtové organizace, zřízené na určitou dobu, po uplynutí které zřizovatel rozpočtové organizace rozhodne o jejím zániku a o následném převodu práv a povinností z pracovní právních vztahů jejích zaměstnanců.

#### **1.5.5 Pokračování v provozování živnosti, resp. v poskytování zdravotních služeb**

Ve smyslu § 342 odst. 1 ZP: *„Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovní právní vztah zaniká (§ 48 odst. 4); to neplatí při pokračování v živnosti. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách*

---

<sup>145</sup> srov. Bělina M. a kol., *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2012, str. 1254

*pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.“*

Výše uvedené ustanovení ZP tedy vymezuje další právní důvod pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, kterým je pokračování v provozování živnosti po smrti fyzické osoby – živnostníka, resp. v poskytování zdravotních služeb po smrti fyzické osoby oprávněné poskytovat zdravotní služby.

Ve smyslu druhé věty § 342 ZP, v spojitosti s § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) Živnostenského zákona, se po smrti podnikatele-živnostníka může přejímajícím zaměstnavatelem stát pouze: (i) dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti, (ii) dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti nebo (iii) pozůstalý manžel nebo partner, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, pokud v živnosti nepokračují dědicové. V případě smrti poskytovatele zdravotních služeb se přejímajícím zaměstnavatelem může stát pouze fyzická nebo právnická osoba, která je oprávněna užívat zdravotnické zařízení, v němž zdravotní služby poskytoval zemřelý poskytovatel a současně je sama oprávněna poskytovat zdravotní služby.<sup>146</sup>

Druhou nezbytnou podmínkou pro přechod práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů zemřelého podnikatele-živnostníka, resp. poskytovatele zdravotních služeb, je projev vůle přejímajícího zaměstnavatele pokračovat v provozování živnosti, resp. v poskytování zdravotních služeb a to příslušnému správnímu orgánu. Z dikce ustanovení § 342 odst. 1 druhé věty ZP vyplývá, že výše uvedené osoby, oprávněné pokračovat v provozování živnosti, jsou povinné tak učinit do 3 měsíců ode dne smrti podnikatele-živnostníka. V případě smrti poskytovatele zdravotních služeb, je způsobilá fyzická nebo právnická osoba oprávněna pokračovat v poskytování zdravotních služeb, oznámí-li do 15 dnů ode dne úmrtí poskytovatele písemně příslušnému správnímu orgánu svůj úmysl pokračovat v poskytování zdravotních služeb (srov. § 27 odst. 1 písm. c.) Zákona o zdravotních službách).<sup>147</sup>

---

<sup>146</sup> V § 16 Zákona o zdravotních službách jsou upraveny podmínky pro udělení oprávnění k poskytování zdravotních služeb v případě poskytovatele – fyzické osoby (§ 16 odst. 1) a v případě poskytovatele – právnické osoby (§ 16 odst. 3), jejichž splnění je nezbytné pro pokračování v poskytování zdravotních služeb po zemřelém poskytovateli.

<sup>147</sup> Ve smyslu § 27 odst. 3 Zákona o zdravotních službách se v poskytování zdravotních služeb musí pokračovat nejpozději do 60 dnů ode dne úmrtí poskytovatele.

Z existence výše uvedené tříměsíční lhůty pro oznámení úmyslu pokračovat v provozování živnosti, resp. 15 denní lhůty pro oznámení úmyslu pokračovat v poskytování zdravotních služeb vyplývá, že dotčený pracovněprávní vztah nezaniká smrtí zaměstnavatele, nýbrž trvá minimálně po dobu uplynutí výše uvedených lhůt a to v případě, kdy nedojde k pokračování v provozování živnosti, resp. v poskytování zdravotních služeb. Naopak, dojde-li k pokračování v provozování živnosti, resp. v poskytování zdravotních služeb, pracovněprávní vztah trvá, bez přerušení, i nadále. V mezidobí, ve kterém zaměstnavatel nepřiděloval zaměstnanci práci, náleží dotčenému zaměstnanci ve smyslu § 208 ZP náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku z důvodu jiné překážky na straně zaměstnavatele.<sup>148</sup>

### **1.5.6 Přejedování výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změnách v organizačním uspořádání organizačních složek státu**

Jak již bylo zmíněno výše, ve smyslu článku 1 odst. 1 písm. c) Směrnice není správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy převodem ve smyslu Směrnice. Nicméně, uplatněním národní volby upravené v článku 8 Směrnice, český zákonodárce v § 343 až § 345a ZP připustil přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů i v případě změn v organizačním uspořádání organizačních složek státu.<sup>149</sup>

Ačkoliv organizační složka státu není právnickou osobou, v pracovněprávních vztazích může vystupovat jako zaměstnavatel, přičemž za stát jedná ta jeho organizační složka, v níž zaměstnanec pracuje.

Za změny v organizačním uspořádání organizačních složek státu, se kterými je spjat přechod výkonu práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů, se považují: (i) zánik organizační složky státu jejím sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu (§ 343 odst. 1 ZP), (ii) zánik organizační složky státu jejím rozdělením na dvě nebo více organizačních složek státu (§ 343 odst. 2 ZP), (iii) zánik organizační složky státu v důsledku uplynutí doby, na kterou byla tato zřízena (§ 343 odst. 3 ZP), (iv) zrušení organizační složky

<sup>148</sup> srov. Bělina M. a kol., *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2012, str. 1259-1260

<sup>149</sup> Dle § 3 odst. 1 ZMajČR jsou organizačními složkami státu ministerstva a jiné správní úřady státu, Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády České republiky, Kancelář Veřejného ochránce práv, Akademie věd České republiky, Grantová agentura České republiky a jiná zařízení, o kterých to stanoví zvláštní právní předpis anebo tento zákon (§ 51); obdobné postavení jako organizační složka státu má Kancelář Poslanecké sněmovny a Kancelář Senátu.

státu (§ 345 ZP) nebo (v) převedení části organizační složky státu do jiné organizační složky státu (§ 344 ZP).<sup>150</sup>

K uvedeným změnám v organizačním uspořádání organizačních složek státu dochází vždy na základě zvláštního právního předpisu, který současně stanoví, na kterou organizační složku státu přechází, v plném rozsahu, výkon práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů, tj. která organizační složka státu se stane tzv. přejímajícím zaměstnavatelem.

## **1.6 Právní důvody pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dané zvláštními právními předpisy**

Ve smyslu § 338 odst. 1 ZP může k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojít také na základě řady zvláštních právních předpisů, které obsahují právní skutečnosti, se kterými je spjat automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Mezi takové právní skutečnosti patří zejména:

---

<sup>150</sup> § 343 ZP:

(1) 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.

(2) 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 dne jejího rozdělení zanikly.

(3) 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.

§ 344 ZP:

(1) Stanoví-li zvláštní právní předpis, 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. Ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem platí obdobně.

(2) Práva a povinnosti z těch pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům části organizační složky státu převáděné podle odstavce 1, které do dne převodu zanikly, vykonává dosavadní organizační složka státu.

§ 345 ZP:

(1) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu se ruší, stanoví tento předpis též, 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.

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

§345a ZP:

Ustanovení § 339 a 339a platí obdobně.

## 1.6.1 Koupě závodu nebo jeho části

Ustanovení § 2175 odst. 2 OZ stanoví, že: „*Koupě závodu (nebo jeho části – pozn. autora) se považuje za převod činnosti zaměstnavatele.*“

Výše uvedené ustanovení OZ přímo odkazuje na ustanovení §338 odst. 2 ZP a to tím, že vytváří právní fikci („považuje se“), na základě které bude mít koupě závodu (nebo jeho části) vždy za následek automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jež se k převáděnému závodu (nebo jeho části) vztahují.<sup>151</sup> Z toho důvodu se na přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při koupi závodu (nebo jeho části) budou vztahovat identické podmínky a budou s ním spjaté stejné právní důsledky, jako by šlo o převod činnosti ve smyslu §338 odst. 2 ZP. Především bude vyloučena možnost delimitace, tj. výběru zaměstnanců na základě dohody prodávajícího a kupujícího, na které by se přechod vztahoval, resp. nevztahoval. Naopak všichni zaměstnanci, kteří vykonávají činnost v rámci převáděného závodu (tj. bez ohledu na to, zda vykonávají práci v pracovním poměru nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), budou automaticky převedeni na kupujícího, který koupí předmětného závodu nabude postavení přejímajícího zaměstnavatele.<sup>152</sup>

Poněkud komplikovanějším bude přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě koupě části závodu.

Ve smyslu § 2183 OZ se výše uvedené ustanovení § 2175 odst. 2 OZ o převodu činnosti zaměstnavatele „[...] použije obdobně i na jiné převody vlastnického práva k závodu a na prodej nebo jiný převod části závodu tvořící samostatnou organizační složku“.<sup>153</sup>

<sup>151</sup> srov. Hulmák M. a kol., *Občanský zákoník VI, Závazkové právo, Zvláštní část (§ 2055-3014), Komentář*, 1. vydání, C.H.Beck, Praha, 2014, str. 177

<sup>152</sup> Pro vyhnutí se pochybnostem o okruhu zaměstnanců, kteří budou v rámci koupě závodu, resp. jeho části převedeni na kupujícího, lze doporučit, aby smlouva o koupi závodu nebo jeho části, resp. zápis o předání závodu nebo jeho části, pořízený ve smyslu § 2179 OZ, obsahoval jmenovitý seznam zaměstnanců, kteří budou přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dotčeni. Za rozhodující kritérium pro vymezení okruhu převodem dotčených zaměstnanců lze považovat existenci objektivní vazby mezi činností, která je v převáděném (kupovaném) závodu, resp. jeho části (pobožce) vykonávána a zaměstnanci, kteří tuto činnost uskutečňují.

(srov. Hůrka, P., Borovec D., Horáček T., Jouzová L., Košnar M., Randlová N., Rehořová L., *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1. vydání, ANAG, Olomouc, 2013, str. 42-44)

<sup>153</sup> V této souvislosti je vhodné zmínit rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 1422/2000*, dle kterého: „[...] Podle ustanovení § 250 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., *Zákoníku práce*, [...] převádí-li se samostatná organizační jednotka do jiné organizace, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči pracovníkům této jednotky na přejímající organizaci. Toto ustanovení na rozdíl od ustanovení § 249 odst. 1 zák. práce upravuje případy, kdy dosavadní zaměstnavatel nezaniká a kdy jeho organizační jednotka nebo jiná složka zaměstnavatele je převáděna k jinému zaměstnavateli, a stává se tak součástí jiného právního subjektu.



Ustanovení § 2183 OZ se však jeví jako značně problematické, jelikož z jeho dikce vyplývá, že prodej, resp. jiný převod vlastnického práva k části závodu netvořícího samostatnou organizační složku, se nebude považovat za převod činnosti zaměstnavatele, a tudíž při takovém převodu nedojde k automatickému přechodu práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů. Za samostatnou organizační složku neboli pobočku, se ve smyslu § 503 OZ považuje „[...] taková část závodu, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost a o které podnikatel rozhodl, že bude pobočkou“.<sup>154</sup>

Nicméně, i v případě uzavření smlouvy o koupi části závodu, která nebude vykazovat znaky samostatné organizační složky, a nebude tudíž způsobitelným předmětem převodu, může dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dotčených zaměstnanců a to přímo na základě § 338 odst. 2 ZP. Podle tohoto ustanovení totiž pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů stačí pouhý převod činnosti nebo úkolu zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli. Při srovnání s ustanovením § 2183 OZ tak lze dojít k závěru, že bude výrazně snadnější naplnit předpoklady, které pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů stanovuje § 338 odst. 2 ZP. Tudíž, i v případě prodeje části závodu netvořící samostatnou organizační složku, bude moci dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a to za předpokladu, že v rámci takového prodeje části závodu došlo k převodu činnosti nebo úkolu zaměstnavatele nebo jejich části ve smyslu § 338 odst. 2 ZP.

Na závěr je nutno dodat, že z ustanovení § 2183 OZ plyne, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastane i u jiných převodů vlastnického práva k závodu, resp. jeho

---

*Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům této části zaměstnavatele na přejímajícího zaměstnavatele je odůvodněn tím, aby zůstala zachována v zájmu jeho ekonomického využití jednota hmotných, osobních a nehmotných složek podnikání v převáděné části zaměstnavatele...“*

<sup>154</sup> Nezbytnost převodu samostatné organizační složky potvrdil ve svých rozhodnutích i NS ČR, když například ve svém rozsudku, sp. zn. 25 Cdo 1047/2009, poukazuje na svůj dřívější rozsudek, sp. zn. 33 Cdo 1199/98, uvedl, že: „[...] V případě prodeje části podniku (§ 487 obch. zák.) je nezbytné, aby předmětem smlouvy o prodeji byla taková část podniku, která tvoří jeho samostatnou organizační složku. 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...“  
srov. dále například rozsudek NS ČR, sp. zn. 29 Cdo 4773/2008 nebo rozsudek NS ČR, sp. zn. 29 Odo 870/2005

části a to bude-li závod, resp. jeho část: (i) směněn dle § 2184 OZ, (ii) darován dle § 2055 OZ, (iii) zděděn dle § 1479 OZ nebo (iv) vložen jako nepeněžitý vklad do základního kapitálu ochodní korporace dle §21 ZOK.

### **1.6.2 Pacht závodu nebo jeho části**

Identicky ke koupi závodu OZ v ustanovení § 2349 odst. 2 přímo určuje, že „*Pacht závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele.*“, a následně § 2357 OZ stanoví, že za převod činnosti zaměstnavatele se považuje i pacht části závodu tvořící samostatnou organizační složku.

Výše uvedené závěry platné pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastalého z důvodu koupi závodu, resp. jeho části, lze tedy přímo aplikovat i u pachtu závodu, resp. jeho části.

Nicméně, již ze samotného charakteru pachtu závodu, resp. jeho části, je zřejmý jeho dočasný charakter, tj. že i přechod práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů, nastalý na jeho základě, bude trvat pouze po dobu účinnosti smlouvy o pachtu závodu, resp. jeho části. Z uvedeného tedy vyplývá, a to i přes chybějící výslovnou zákonnou úpravu, že po skončení pachtu závodu dojde k přechodu práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů zpět na propachtovatele. Zůstává zde zmínit, že projednací a informační povinnost propachtovatele, jakož i pachtýře, ve smyslu § 339 ZP (srov. výklad v kapitole 2.4 této práce) se uplatní i v případě takového zpětného přechodu práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů.<sup>155</sup>

### **Přeměny obchodních společností**

Obecnou úpravu fúze a rozdělení, jakožto forem přeměny právnických osob, obsahuje OZ, přičemž PřemZ upravuje přeměny obchodních společností a družstev. Ve smyslu § 1 odst. 3 PřemZ se na řešení otázek týkajících se přeměn obchodních společností a družstev použije subsidiárně OZ, nelze-li některé otázky přeměn obchodních společností a družstev řešit na základě ustanovení PřemZ.

---

<sup>155</sup> srov. Hůrka, P., Borovec D., Horáček T., Jouzová L., Košnar M., Randlová N., Rehořová L., *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1. vydání, ANAG, Olomouc, 2013, str. 45-47

Rovněž je nezbytné zmínit, že podle § 5 PřemZ je přeměna obchodní společnosti nebo družstva přípustná i v případě, kdy již probíhá insolvenční řízení, nebo bylo již vydáno rozhodnutí o úpadku. Kromě toho, ve smyslu § 4 odst. 1 PřemZ, je přeměna obchodní společnosti nebo družstva přípustná i v případě, že společnost nebo družstvo již vstoupily do likvidace, nebylo-li dosud započato s rozdělováním likvidačního zůstatku. To znamená, že i za těchto okolností může, v důsledku přeměny obchodní společnosti nebo družstva, dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

S ohledem na téma této práce se její autor, v této části práce, věnuje pouze přeměnám obchodních společností a družstev a to konkrétně fúzi, rozdělení a převodu jmění na společníka.

### **1.6.3 Fúze**

PřemZ, jakož i OZ, rozlišují mezi fúzí sloučením a fúzí splynutím, a to v závislosti na tom, zda se nástupnickou společností nebo družstvem stává již existující, na fúzi zúčastněná společnost nebo družstvo (fúze sloučením), nebo v důsledku fúze nově vzniknutá společnost nebo družstvo (fúze splynutím).

Při fúzi sloučením dochází, ve smyslu § 61 PřemZ, „[...] 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.“

Ve smyslu § 62 PřemZ dochází při fúzi splynutím „[...] k zániku dvou nebo více společností nebo družstev a přechodu jejich jmění na splynutím vzniklou nástupnickou společnost nebo družstvo; nástupnická společnost nebo družstvo vstupuje do právního postavení zanikajících společností nebo družstev, nestanoví-li zvláštní zákon něco jiného.“

V rámci fúze sloučením tedy dochází k zániku alespoň jedné z na fúzi zúčastněných společností, která se sloučí do jiné na fúzi zúčastněné společnosti, jakožto svého právního nástupce, přičemž při fúzi splynutím zanikají všechny na fúzi zúčastněné společnosti, které splynou do nově vzniknuté společnosti, jakožto jejich právního nástupce.

Ustanovení § 178 odst. 1 OZ stanoví, že: „[...]Sloučení nebo splynutí se považuje za převod činnosti zaměstnavatele.“

Jak fúze sloučením, tak i fúze splynutím, představují právní skutečnosti, na jejichž základě dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zanikající, tj. slučované, nebo splývající společnosti na jejího právní nástupce, a to k rozhodnému dni fúze. Nástupnická společnost se tak vůči dotčeným zaměstnancům slučované, nebo splývající společnosti stává přejímajícím zaměstnavatelem.

#### 1.6.4 Rozdělení

Český zákonodárce zahrnul rozdělení obchodní společnosti nebo družstva mezi právní skutečnosti, na jejichž základě dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>156</sup>

PřemZ v § 243 rozlišuje mezi následujícími formami rozdělení společnosti, a to:

„a.) rozštěpení, v jehož důsledku rozdělovaná společnost nebo družstvo zaniká a její jmění přechází: (1.) na více nově vznikajících společností nebo družstev (dále jen „rozštěpení se vznikem nových společností nebo družstev“), (2.) na více již existujících společností nebo družstev (dále jen „rozštěpení sloučením“), nebo (3.) kombinací forem uvedených v bodech 1 a 2

a

b) odštěpení, v jehož důsledku rozdělovaná společnost nebo družstvo nezaniká a část jejího jmění přechází: (1.) na jednu nebo více nově vznikajících společností nebo družstev (dále jen „odštěpení se vznikem nové nebo nových společností nebo družstev“), (2.) na jednu nebo více již existujících společností nebo družstev (dále jen „odštěpení sloučením“), nebo (3.) kombinací forem uvedených v bodech 1 a 2.“

---

<sup>156</sup> V této souvislosti je však nezbytné zmínit, že český překlad Směrnice v článku 1 odst. 1 písm. a) uvádí, vedle „smluvního převodu“ (anglicky „legal transfer“), „sloučení“ (anglicky „merger“), jakožto právní skutečnost, na jejímž základě může dojít k převodu podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele. Vzhledem k poněkud problematickému překladu těchto anglických termínů lze mít za to, že pod anglické termíny „legal transfer“ (doslovně „právní převod“) a „merger“ (doslovně „fúze“) lze zahrnout všechny tři typy přeměn obchodních společností a družstev, s nimiž PřemZ spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Lze tedy konstatovat, že český zákonodárce nešel při implementaci Směrnice nad její rámec, když zahrnul i rozdělení obchodní společnosti a družstva a převod jmění společnosti na společníka mezi právní skutečnosti, na jejichž základě dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Rozdíl mezi rozštěpením a odštěpením spočívá tedy v tom, že při rozdělení rozštěpením dochází k zániku rozdělované společnosti nebo družstva a její jmění přechází, podle projektu rozštěpení, na jednu nebo více již existujících nebo nově vznikajících nástupnických společností nebo družstev, kdežto při rozdělení odštěpením rozdělovaná společnost nebo družstvo nezaniká, ale pouze vyčleněná část jejího jmění přechází, podle projektu odštěpení, na jednu nebo více již existujících nebo nově vznikajících nástupnických společností nebo družstev.

Ve smyslu § 179 odst. 1 OZ: „[...] Rozdělení sloučením, odštěpení, jakož i jiné způsoby rozdělení, se považují za převod činnosti zaměstnavatele.“ Přičemž v § 180 OZ se dále uvádí, že: „V případech uvedených v § 179 odst. 2 nebo 3 (tj. v případě rozštěpení i odštěpení – pozn. autora) rozhodne příslušný orgán právnické osoby, kteří zaměstnanci zanikající právnické osoby se stanou zaměstnanci jednotlivých nástupnických právnických osob.“<sup>157</sup>

Podle § 244 odst. 1 PřemZ: „[...] 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...“ A dále, ve smyslu § 244 odst. 2 PřemZ: „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...“

Z výše uvedených ustanovení tedy vyplývá, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí z rozdělované společnosti na nástupnickou společnost, spolu s přechodem jmění (rozštěpení), nebo jeho vyčleněné části (odštěpení), a to k rozhodnému dni rozdělení. Rozdělovaná společnost je tak převádějícím (dosavadním) zaměstnavatelem a jedna nebo více nástupnických společností, které nabyly jmění nebo část jmění rozdělované společnosti, je přejímajícím zaměstnavatelem.

Podle § 250 odst. 1 písm. h) PřemZ bude u obou forem rozdělení nezbytné, aby projekt rozdělení určoval, „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.“

---

<sup>157</sup> Nutno zde opět upozornit na skutečnost, že v případě odštěpení nedochází k zániku nebo zrušení rozdělované právnické osoby, ale pouze vyčleněná část jejích práv a povinností přechází na existující nebo nově založenou nástupnickou právnickou osobu.

Z výše uvedeného vyplývá, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů bez současného přechodu jmění nebo jeho části není přípustný. V případě rozštěpení může totiž nastat situace, že celé jmění rozdělované společnosti přejde pouze na jednu z nástupnických společností a tato nástupnická společnost bude tedy zároveň přejímajícím zaměstnavatelem ve vztahu k zaměstnancům rozdělované společnosti. V případě, že dle projektu rozštěpení dojde k přechodu jmění rozdělované společnosti na více nástupnických společností, projekt rozštěpení musí současně přesně vymezit, kteří zaměstnanci rozdělované společnosti přejdou na kterou nástupnickou společnost.

Na druhé straně je však nezbytné, aby jak u fúze, tak u rozdělení, byl splněn obecný předpoklad pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze zanikající (v případě fúze) nebo rozdělované (v případě rozdělení) na nástupnickou společnost (společnosti) a to způsobilost nástupnické společnosti, jakožto přejímajícího zaměstnavatele, pokračovat v plnění úkolů nebo činností zanikající nebo rozdělované společnosti nebo v činnosti obdobného druhu. Lze tedy dovodit, že v případě, kdy nástupnická společnost od počátku neprovozuje stejné nebo obdobné činnosti (nebo úkoly), jaké provozoval její právní předchůdce, nedojde k přechodu práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů, jelikož zde není splněn výše uvedený předpoklad stanovený v § 338 odst. 3 druhé věty ZP.

Dojde-li u rozdělení rozštěpením, současně s přechodem jmění, i k převodu činností nebo úkolů rozdělované společnosti na více nástupnických společností, pracovněprávní vztahy zaměstnanců rozdělované společnosti přejdou, dle projektu rozštěpení, na tu nástupnickou společnost, která bude v provozování převedené činnosti nebo v plnění úkolů rozdělované společnosti dále pokračovat. Totéž bude platit i u rozdělení odštěpením v případě, že s přechodem části jmění budou převedeny i činnosti nebo úkoly rozdělované společnosti nebo jejich část, na nástupnickou společnost.

S ohledem na výše uvedené má tak pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě fúze nebo rozdělení rozhodující význam skutečnost, zda budou na nástupnickou společnost, spolu s přecházejícím jměním, převedeny i činnosti nebo úkoly jejího právního předchůdce, a jestli bude nástupnická společnost v jejich provozování i nadále pokračovat. Samotný přechod jmění nebo jeho části na právního nástupce tak pro přechod práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů zřejmě nebude postačovat.

### **1.6.5 Převod jmění na společníka**

Podle § 337 PřemZ: „*Za podmínek stanovených u jednotlivých forem společností mohou společníci nebo příslušný orgán společnosti rozhodnout, že jmění společnosti převezme jeden přejímající společník.*“

Převodu jmění společnosti na společníka, jakožto formě přeměny obchodní společnosti, předchází zrušení společnosti bez likvidace. Ve smyslu § 337 odst. 2 PřemZ se zakazuje zrušení družstva a převod jeho jmění na člena družstva. Přejímající společník, na něhož se převádí jmění společnosti podle projektu převodu jmění, se tak stává právním nástupcem zrušené společnosti. Převod jmění na společníka je proto také právní skutečností, se kterou PřemZ spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Předpokladem pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů však zůstává, stejně jako u výše uvedených forem přeměn obchodních společností (tj. u fúze a u rozdělení), aby přejímající společník pokračoval v provozování činností nebo v plnění úkolů svého právního předchůdce, kterého jmění nabyt.

### **Přeshraniční přeměny obchodních společností a družstev**

Podle § 59a PřemZ se za přeshraniční přeměnu považuje, mimo jiné: (1) přeshraniční fúze, (2) přeshraniční rozdělení a (3) přeshraniční převod jmění. Ve smyslu § 59a odst. 2 PřemZ: „*Na přeshraniční přeměny se použijí ustanovení tohoto zákona, nestanoví-li tento zákon něco jiného.*“

### **1.6.6 Přeshraniční fúze**

Z výše uvedeného ustanovení PřemZ tedy vyplývá, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů může nastat také v případě, kdy dojde, ve smyslu § 180 PřemZ, k přeshraniční fúzi jedné nebo více českých společností nebo družstev s jednou nebo více zahraničními právníckými osobami (tj. osobami se sídlem nebo řídícími se právem jiného členského státu EU), nebo obráceně, v případě, že dojde k fúzi mezi zahraničními právníckými osobami, přičemž nástupnická společnost nebo družstvo bude mít sídlo na území České republiky.

### 1.6.7 Přeshraniční rozdělení

Podobně jako u přeshraniční fúze, připouští český zákonodárce přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů i u přeshraničního rozdělení, kterým se podle § 336a PřemZ rozumí: „*a) rozdělení zahraniční právnické osoby, jestliže se vnitřní poměry alespoň jedné nástupnické právnické osoby řídí nebo mají řídit právním řádem České republiky, nebo b) rozdělení české společnosti nebo družstva, pokud se vnitřní poměry alespoň jedné nástupnické právnické osoby budou řídit právním řádem jiného členského státu než České republiky.*“

### 1.6.8 Přeshraniční převod jmění

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít také v případě přeshraničního převodu jmění, kterým se podle § 359a PřemZ rozumí: „*a.) zrušení české společnosti bez likvidace, pokud jmění této společnosti, včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů, převezme zahraniční osoba, která je jejím jediným přejímajícím společníkem, nebo b) zrušení zahraniční právnické osoby bez likvidace, pokud jmění této osoby, včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů, převezme česká osoba, která je jejím jediným přejímajícím společníkem.*“

### 1.6.9 Zpeněžení podniku dlužníka smlouvou

Podle InsZ může k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojít za situace, kdy insolvenční správce zpeněží podnik dlužníka, a to jedinou smlouvou. Podle § 291 odst. 1 InsZ totiž: „*Zpeněžením dlužníkovu podniku<sup>158</sup> jedinou smlouvou přecházejí na nabyvatele všechna práva a závazky, na které se prodej vztahuje, včetně práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům dlužníkovu podniku, s výjimkou pohledávek proti dlužníku vzniklých do účinnosti smlouvy.*“

Osobitostí přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v rámci zpeněžení podniku dlužníka jeho prodejem je, že na přejímajícího zaměstnavatele (jenž nabyl dlužníkuv podnik) přechází pouze tzv. „holý“ pracovněprávní vztah, tj. nepřecházejí na něj ty práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, jež vznikly do účinnosti smlouvy. To znamená, že na

---

<sup>158</sup> Ačkoliv zákonodárce použil v § 290 a § 291 InsZ slovo „podnik“, jedná se o „obchodní závod“ ve smyslu § 502 OZ a na smlouvu dle § 290 InsZ se obdobně použijí zvláštní ustanovení o koupi závodu dle § 2175 a následujících OZ.



přejímajícího zaměstnavatele přejde v zásadě jenom povinnost přidělovat převedeným zaměstnancům práci, přičemž přejímající zaměstnavatel může uspokojovat nebo uplatňovat vůči převedeným zaměstnancům pouze ty nároky, které vznikly v rámci jejich pracovněprávních vztahů až po účinnosti smlouvy.<sup>159</sup>

Nároky úpadce, jakožto dosavadního zaměstnavatele, vůči jeho zaměstnancům patří do majetkové podstaty s tím, že insolvenční správce je povinen je uplatnit a vymáhat ve prospěch této majetkové podstaty.<sup>160</sup> Zaměstnanci úpadce, kteří mají vůči němu peněžité pohledávky, jsou jeho věřiteli, což znamená, že jejich pohledávky je možné uspokojit jen v rámci insolvenčního řízení. Jinak by došlo k porušení zásady poměrného uspokojení všech věřitelů z úpadcova majetku.<sup>161</sup> Nicméně, pracovněprávní pohledávky dlužníkůvých zaměstnanců jsou pohledávkami postavenými na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou, což znamená, že tyto pohledávky se uspokojují v plné výši a to kdykoliv po rozhodnutí o úpadku.<sup>162</sup>

Výše uvedená úprava obsažená v § 291 InsZ je v souladu s článkem 5 odst. 1 a 2 písm. a) Směrnice<sup>163</sup>, který výslovně umožňuje členským státům vyloučit, v případě převodu podniku v rámci „úpadkového řízení“, převod pracovněprávních závazků úpadce, které vznikly přede dnem převodu nebo před zahájením úpadkového řízení, na nabyvatele a to za podmínky, že úprava úpadkového řízení v členském státě poskytuje zaměstnancům ochranu v případě

<sup>159</sup> srov. Bělina M. a kol., *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2012, str. 1233

<sup>160</sup> srov. § 205, 206 a 294 InsZ

<sup>161</sup> srov. Bělina M. a kol., *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2012, str. 1233

<sup>162</sup> srov. § 169 InsZ

<sup>163</sup> Podle článku 5 odst. 1 Směrnice: „*Nestanoví-li členské státy jinak, nevztahují se články 3 a 4 (Směrnice – pozn. autora) na převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu, pokud je převodce předmětem konkursního řízení nebo obdobného úpadkového řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a které probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci (kterým může být správce konkurzní podstaty schválený příslušným orgánem veřejné moci).*“

Podle článku 5 odst. 2 písm. a) Směrnice: „*Použijí-li se články 3 a 4 (Směrnice – pozn. autora) 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 bez ohledu na čl. 3 odst. 1 (Směrnice – pozn. autora) 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 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...“*“

Pro úplnost je však potřebné dodat, že v českém znění výše uvedeného článku 5 odst. 2 písm. a) Směrnice došlo k významovému posunu oproti anglickému textu Směrnice, ve kterém se jako další podmínka pro uplatnění postupu upraveného v uvedeném článku Směrnice vyžaduje, aby závazky převodce vyplývající z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru byly splatné přede dnem převodu, resp. před zahájením úpadkového řízení. To znamená, že v případě uplatnění národní volby, by v rámci úpadkového řízení na nabyvatele nepřešly pouze ty závazky převodce, jež vznikly a současně jsou splatné přede dnem převodu, resp. před zahájením úpadkového řízení.

platební neschopnosti zaměstnavatele alespoň na úrovni, 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.<sup>164</sup>

#### **1.6.10 Nabytí vlastnictví k podniku ve veřejné dražbě**

Podle § 30 ZoD dochází, v rámci nabytí vlastnictví k podniku ve veřejné dražbě, i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z navrhovatele na vydražitele. Pokud se nabude vlastnictví pouze k organizační složce podniku, přecházejí na vydražitele práva a povinnosti pouze z těch pracovněprávních vztahů, jež se týkají předmětné organizační složky podniku.

#### **1.6.11 Vydražení závodu**

Podle § 338zk odst. 1 písm. c.) OSŘ přechází na vydražitele, do jehož majetku přešel vydražený závod, i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců působících ve vydraženém závodu.

---

<sup>164</sup> Směrnice Rady 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele byly do českého právního řádu implementovány zákonem č. 118/2000 Sb., zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

## 2. Právní důsledky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

### 2.1 Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

#### 2.1.1 Evropská právní úprava

Podle článku 3 odst. 1 Směrnice: „Práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.“

SDEU v rozhodnutích, jako například *Danmols Inventar*, *Bork, Berg a Busschers* nebo *d'Urso a ostatní*, opakovaně judikoval, že účelem Směrnice je zajistit, aby práva zaměstnanců byla chráněna v případě změny jejich zaměstnavatele a to tím, že se jím umožní pokračovat v jejich zaměstnání u nabyvatele (jakožto jejich nového zaměstnavatele) za podmínek dohodnutých u převodce.<sup>165</sup> Cílem příslušných ustanovení Směrnice je proto ochrana stávajících pracovněprávních vztahů, jež jsou součástí převáděné hospodářské jednotky.<sup>166</sup>

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu Směrnice tedy vykazuje následující znaky:

- přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastává **automaticky a to z důvodu samotného převodu podniku**. To znamená, že takový přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů **nepodléhá souhlasu** převodce, nabyvatele a ani zástupců převáděných zaměstnanců.<sup>167</sup> Tyto subjekty tedy nejsou, samy o sobě, schopny takovému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zabránit, resp. se dohodnout na okruhu zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy by v rámci převodu podniku přešly, resp. nepřešly, na nabyvatele. Jedinou výjimku představují samotní převádění zaměstnanci, kteří se mohou svobodně rozhodnout, že po převodu podniku již nebudou ve svých pracovněprávních vztazích u nabyvatele pokračovat.<sup>168</sup>

<sup>165</sup> rozhodnutí SDEU *Danmols Inventar*, odst. 15, *Bork*, odst. 13 a *Berg a Busschers*, odst. 12, *Katsikas*, odst. 21, *Daddy's Dance Hall*, odst. 8, *d'Urso a ostatní*, odst. 9

<sup>166</sup> rozhodnutí SDEU *Berg a Busschers*, odst. 13

<sup>167</sup> rozhodnutí SDEU *Celtec*, odst. 37, *d'Urso a ostatní*, odst. 11

<sup>168</sup> inter alia rozhodnutí SDEU *Danmols Inventar*, odst. 16, *Celtec*, odst. 37 a *d'Urso a ostatní*, odst. 11

- k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se nevyžaduje souhlas dotčených zaměstnanců, tj. k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde, i kdyby s tím dotčení zaměstnanci nesouhlasili.<sup>169</sup>
- k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází bez toho, aby došlo k rozvázání pracovního poměru zaměstnance s jeho dosavadním zaměstnavatelem (převodcem) a k uzavření nového pracovního poměru s přejímajícím zaměstnavatelem (nabyvatelem), a tudíž bude takový postup mezi dotčenými stranami nadbytečný.<sup>170</sup> Na straně převedeného zaměstnance tedy dochází pouze ke změně v osobě jeho zaměstnavatele, a to bez souhlasu dotčeného zaměstnance, přičemž kontinuita jeho existujícího pracovněprávního vztahu zůstává u přejímajícího zaměstnavatele zachována.<sup>171</sup>
- přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastává ve stejný den, jako je den převodu podniku.<sup>172</sup> Z toho tedy vyplývá, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů není možné, rozhodnutím převodce nebo nabyvatele, „přesunout“ na jiný den. V opačném případě by se totiž strany odchýlily od závazných ustanovení Směrnice (a to od jejího výše uvedeného článku 3 odst. 1), v neprospěch převáděných zaměstnanců.<sup>173</sup>

<sup>169</sup> srov. rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009: „[...] Jsou-li splněny všechny předpoklady vyžadované zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy, souhlas tím dotčených zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele se nevyžaduje a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili...“

<sup>170</sup> srov. rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008: „[...] K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem. Jestliže ovšem takové právní úkony, které ve své podstatě znamenají (zákonem nevyžadovaný) projev souhlasu zaměstnance s novým stavem, byly přesto nadbytečně učiněny, nemohou vyloučit právní následky skutkového děje, s nímž zákon spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.“ A dále: „[...] Okamžikem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) totiž dochází - uvažováno z pohledu zaměstnance - jen ke změně v osobě zaměstnavatele, aniž by došlo ke skončení pracovního poměru. Předmětný pracovněprávní vztah pokračuje ve své existenci i navzdory tomu, že se zaměstnavatelem stane někdo, s kým se zaměstnanec předem na výkonu práce nedohodl, ani s ním nemusel souhlasit...“

<sup>171</sup> To znamená, že jakékoli nároky převedeného zaměstnance, odvíjející se od délky jeho pracovního poměru, jako například vznik nároku a počet dní dovolené, nárok na odstupné nebo seniorita, zůstávají zachovány beze změny u přejímajícího zaměstnavatele.

<sup>172</sup> Dle judikatury SDEU se za „den převodu“ považuje datum, ke kterému přechází, z převodce na nabyvatele, postavení zaměstnavatele odpovědného za provozování dotčeného útvaru. (srov. rozhodnutí SDEU *Celtec*, odst. 36)

<sup>173</sup> rozhodnutí SDEU *Celtec*, odst. 39 až 42

## 2.2 Vymezení okruhu převáděných zaměstnanců

### 2.2.1 Evropská právní úprava

SDEU se již opakovaně zabýval otázkou, které konkrétní pracovněprávní vztahy jsou Směrnicí chráněny, a tudíž přecházejí na nabyvatele v den převodu podniku. Ve stěžejním rozhodnutí *d'Urso a ostatní* SDEU judikoval, že Směrnice se vztahuje na všechny pracovněprávní smlouvy a pracovněprávní vztahy, existující ke dni převodu podniku mezi převodcem a zaměstnanci převáděného podniku, přičemž tyto pracovněprávní smlouvy a pracovněprávní vztahy budou automaticky převedeny na nabyvatele a to z důvodu samotného převodu podniku.<sup>174</sup> V rozhodnutí *Temco Services* SDEU dále judikoval, že ve smyslu článku 3 odst. 1 Směrnice dochází k automatickému přechodu všech těch práv a povinností, které příslušely převodci na základě pracovních smluv platných v den převodu podniku.<sup>175</sup>

Již předtím SDEU rozhodl, že Směrnice se bude vztahovat pouze na ty zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy existovaly ke dni převodu podniku, a nikoliv na ty zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy u převodce zanikly přede dnem převodu podniku nebo na ty zaměstnance, kteří byli zaměstnáni až po dni převodu podniku.<sup>176</sup>

Posouzení existence konkrétního pracovněprávního vztahu v den převodu podniku ponechal SDEU na jednotlivých členských státech, které tak mají učinit na základě svých vnitrostátních právních předpisů, berouc přitom v potaz závazná ustanovení Směrnice, týkající se především ochrany zaměstnanců před propuštěním ze strany převodce či nabyvatele z důvodu převodu podniku (tj. ustanovení článku 4 odst. 1 Směrnice).<sup>177</sup>

#### **Předchozí pracovní zařazení zaměstnance do převáděného podniku, resp. jeho části**

Ve svém rozhodnutí *Botzen* SDEU potvrdil, že Směrnice se nebude vztahovat na přechod práv a povinností z pracovních smluv či pracovněprávních vztahů těch zaměstnanců, kteří nebyli, v čase převodu podniku, zaměstnáni v převáděné části podniku, a to i když vykonávali určité činnosti, při nichž využívali prostředky patřící do převáděné části podniku a ani těch zaměstnanců, kteří byli zaměstnáni v administrativním oddělení podniku, které nebylo převáděné v rámci převodu podniku, přestože tito zaměstnanci vykonávali, v rámci své pozice,

<sup>174</sup> rozhodnutí SDEU *d'Urso a ostatní*, odst. 20

<sup>175</sup> rozhodnutí SDEU *Temco Services*, odst. 35

<sup>176</sup> rozhodnutí SDEU *Ny Molle Kro*, odst. 24 až 26, *Bork*, odst. 17, *Wendelboe*, odst. 15, *Celtec*, odst. 29

<sup>177</sup> rozhodnutí SDEU *Bork*, odst. 17 a *d'Urso a ostatní*, odst. 12, *Wendelboe*, odst. 16

určité činnosti i ve prospěch převáděné části podniku. V předmětné věci SDEU totiž judikoval, že konkrétní pracovněprávní vztah je dán především existujícím vztahem mezi zaměstnancem a tou částí podniku, ke které je zaměstnanec přidělen za účelem plnění si svých pracovních úkolů. Pro účely posouzení, zda u konkrétního zaměstnance došlo k přechodu práv a povinností z jeho pracovněprávního vztahu, bude proto postačující určit, do které části podniku převodce byl dotčený zaměstnanec pracovně zařazen.<sup>178</sup> Tyto závěry potvrdil SDEU i ve svých dalších rozhodnutích, mimo jiné například v rozhodnutí *Watson Rask*.<sup>179, 180</sup>

V souvislosti s určením pracovního zařazení konkrétního zaměstnance do převáděné části podniku se jako velice zajímavý jeví test navržený generálním advokátem, baronem Gordonem Slynnem. V rámci tohoto testu je podstatné položit si otázku, zda by v případě, že převáděná část podniku (tj. hospodářská jednotka) byla, před jejím převodem, v samostatném vlastnictví, byl dotčený zaměstnanec zaměstnán vlastníkem této části podniku, nebo zda by byl, naopak, zaměstnán v rámci zbylé (tj. nepřeváděné) části podniku. Dle názoru generálního advokáta by pracovní zařazení zaměstnance do konkrétní části podniku bylo možné odvodit i z toho, zda dotčený zaměstnanec pracuje s majetkem patřícím výlučně do převáděné části podniku. Pracuje-li zaměstnanec s majetkem nepatřícím výlučně do převáděné části podniku (jinak než v minimálním rozsahu), je pravděpodobné, že je zapojen i do činností jiných (nepřeváděných) částí podniku, a tudíž ho nelze považovat za zaměstnance převáděné části podniku. Zaměstnanec personálního oddělení, které není součástí převodu, může, ale nemusí být považován za zaměstnance převáděné části podniku (a to v závislosti na tom, zda vykonává práci výlučně ve prospěch převáděné části podniku).<sup>181</sup>

### **Stručné shrnutí:**

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že pro vymezení okruhu zaměstnanců převodce, kterých pracovněprávní vztahy přejdou, v rámci převodu podniku, na nabyvatele, bude rozhodujícím kritériem předchozí pracovní zařazení těchto zaměstnanců do převáděného podniku, resp. jeho části. To tedy znamená, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů

---

<sup>178</sup> rozhodnutí SDEU *Botzen*, odst. 15 a 16

<sup>179</sup> rozhodnutí SDEU *Watson Rask*, odst. 16

<sup>180</sup> V této souvislosti je však nezbytné zmínit, že neexistuje přesné číselné nebo procentuální vyjádření rozsahu, ve kterém by dotčení zaměstnanci museli vykonávat pro převáděný podnik práci, aby přešli spolu s ním na přejímajícího zaměstnavatele. To tedy znamená, že ujednání mezi převodcem a nabyvatelem o tom, že přejdou pouze ti zaměstnanci, kteří pro převáděný podnik vykonávali práci například v rozsahu 50% svého pracovního času, nejsou jakkoliv právně závazná.

<sup>181</sup> názor generálního advokáta barona Gordona Slynna ve věci C-186/83, *Botzen*, ze dne 8.11.1984

těch zaměstnanců, kteří nebyli pracovně zařazeni do převáděného podniku, resp. jeho části, nebo těch zaměstnanců, kteří sice vykonávali určitou činnost pro převáděný podnik, resp. jeho část, aniž by však byli do něho pracovně zařazeni, nepřejdou spolu s převodem podniku.<sup>182</sup> Současně, pro účely naplnění podmínky vyjádřené v rozhodnutí SDEU *Süzen*, jakož i v navazujících rozhodnutích<sup>183</sup>, nebudou takoví zaměstnanci patřit do okruhu zaměstnanců, z kterého podstatnou část, co do počtu a odbornosti zaměstnanců, je nabyvatel povinen převzít, aby se na převod podniku, resp. jeho části, vztahovala Směrnice (samozřejmě jenom v případě převodu činností založených primárně na lidské práci).

## 2.2.2 Česká právní úprava

Ustanovení § 338 odst. 2 ZP, v souladu s úpravou obsaženou v článku 3 odst. 1 Směrnice, upravuje automatický přechod veškerých práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, nastanou-li skutečnosti, se kterými ZP takový přechod spojuje, tj. převod činnosti nebo úkolu zaměstnavatele, resp. jejich části k jinému zaměstnavateli.

Obdobně jak judikoval SDEU v rozhodnutí *Botzen*, i podle českého práva přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů pouze těch zaměstnanců, kteří byli v den převodu zaměstnání u převodce (tj. nebyli k převodci pouze dočasně přiděleni nebo vysláni na pracovní cestu).<sup>184, 185</sup>

---

<sup>182</sup> V této souvislosti se zajímavou jeví polemika ohledně možnosti převodce převést, resp. dohodnout se na převedení, převodem dotčených zaměstnanců na jinou práci a to těsně před převodem podniku, a tím vlastně vyloučit přechod práv a povinností z jejich pracovněprávních vztahů na nabyvatele. V čase převodu podniku by tito zaměstnanci již vykonávali jinou, převodem nedotčenou činnost.

Ač takový (účelový) postup Směrnice ani ZP explicitně nezakazuje, autor této práce se domnívá, že by jeho uplatněním došlo k obcházení účelu sledovaného Směrnici, kterým je ochrana zaměstnanců v případě převodu podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele.

<sup>183</sup> srov. především rozhodnutí SDEU *Süzen*, *Vidal*, *Hidalgo*, *Temco Services* nebo *CLECE SA*

<sup>184</sup> Jak již bylo uvedeno výše, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 ZP se týká zaměstnanců, vykonávajících závislou práci v základním pracovněprávním vztahu, tj. v pracovním poměru nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 ZP se rovněž týká zaměstnanců vykonávajících závislou práci v pracovním poměru se sjednanou kratší pracovní dobou, zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou, jakož i zaměstnanců zaměstnaných agenturou práce a dočasně přidělených k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.

<sup>185</sup> Podmínce předchozího pracovního zařazení (převodem dotčeného) zaměstnance do převáděného podniku, resp. jeho části, jež byla formulována v judikatuře SDEU (například v rozhodnutí SDEU *Botzen*), by v českém právu mohla odpovídat podmínka existence pracoviště v převáděné části dosavadního zaměstnavatele (v rámci které byla vykonávána převodem dotčená činnost nebo úkol dosavadního zaměstnavatele).

Ve svém rozsudku, *sp. zn. 21 Cdo 4780/2008*, NS ČR judikoval, že: „[...] Za dosud nezaniklý pracovněprávní vztah se přitom podle ustálené judikatury soudů považuje nejen pracovněprávní vztah nepochybně trvající, ale i takový, ve vztahu k němuž bylo v době přechodu sporné (pochybné), zda byl platně rozvázáán, popř. zda skončil nebo zda bude dále pokračovat. Je-li totiž otázka platnosti rozvázáání nebo otázka skončení či dalšího pokračování pracovního poměru v době přechodu práv a povinností z dosavadního na přejímajícího zaměstnavatele sporná (pochybná), není tu a ani nemůže být jistota, zda pracovní poměr skutečně skončil nebo zda bude dále (u přejímajícího zaměstnavatele) pokračovat; [...]“

Z dikce výše uvedeného rozhodnutí NS ČR tedy vyplývá, že nebylo-li, do okamžiku rozhodného pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, u soudu pravomocně skončeno řízení o vyslovení neplatnosti rozvázáání pracovního poměru, nelze takový pracovní poměr považovat za zaniklý, a tudíž takový pracovní poměr automaticky přejde na přejímajícího zaměstnavatele. V případě, že tedy soud rozhodl o neplatnosti rozvázáání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a oznámil-li převedený zaměstnanec přejímajícímu zaměstnavateli, bez zbytečného odkladu a písemně, že trvá na tom, aby ho tento dále zaměstnával, dotčený pracovní poměr trvá i nadále a beze změny u přejímajícího zaměstnavatele, který jej může, v budoucnu, případně rozvázat, avšak pouze ze zákonem stanoveného důvodu, nikoliv však z důvodu samotného převodu. Naopak, v případě, že soud vysloví rozvázáání pracovního poměru za platné, pro případnou aplikaci přechodu práv a povinností z dotčeného pracovního poměru bude rozhodující okamžik, ke kterému došlo k rozvázáání pracovního poměru. V případě, že tedy výpovědní doba uplynula, resp. den uvedený v dohodě o rozvázáání pracovního poměru nastal až po okamžiku rozhodném pro přechod práv a povinností z pracovního poměru, práva a povinnosti z dotčeného pracovního poměru přejdou na přejímajícího zaměstnavatele, který bude následně povinný uspokojit jakékoliv případné nároky takto převedeného zaměstnance související s rozvázááním jeho pracovního poměru, tj. například vyplatit mu odstupné nebo proplatit mu nevyčerpanou dovolenou.<sup>186</sup>

---

<sup>186</sup> srov. usnesení NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 1300/2004*, ve kterém se uvádí: „[...] Dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, přechází na přejímajícího zaměstnavatele práva a povinnosti nejen vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah v době přechodu vůči dosavadnímu zaměstnavateli dosud trval. Uvedený přechod práv a povinností nastává také u zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele, kteří v době přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vedli u soudu s dosavadním zaměstnavatelem spor o určení neplatnosti rozvázáání pracovního poměru. V důsledku toho, že platnost rozvázáání pracovního poměru, k němuž došlo před účinností přechodu, byla zpochybněna, není tu a ani nemůže být jistota, zda pracovní poměr následkem výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody skutečně



V této souvislosti je také nezbytné poukázat na částečný odklon, jenž nastal v rozhodovací praxi NS ČR, ohledně možnosti vyloučit přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů uzavíráním nových pracovních smluv mezi přejímajícím zaměstnavatelem a převedenými zaměstnanci. Navzdory tomu, že NS ČR nejprve takovou možnost zcela vyloučil a uzavírání nových pracovních smluv mezi přejímajícím zaměstnavatelem a převedenými zaměstnanci shledal jako nadbytečný úkon, který není sám o sobě schopen zvrátit přechod práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů<sup>187</sup>, ve svých pozdějších rozhodnutích takovou možnost paradoxně připustil.<sup>188</sup> V rozporu s účelem Směrnice se jeví především rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 3046/2013*, ve kterém NS ČR výslovně připustil možnost (převodem dotčeného) zaměstnance rozvázat svůj pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem a uzavřít nový pracovní poměr s přejímajícím zaměstnavatelem a vyloučit tak, ve vztahu ke své osobě, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V předmětném rozsudku tak NS ČR, v rozporu s účelem Směrnice, povýšil autonomii vůle stran nad automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jenž nastává přímo ze zákona a který nelze výše uvedeným postupem vyloučit. Konečné vymezení okruhu převádaných zaměstnanců tak de facto zůstane v kompetenci přejímajícího zaměstnavatele a jednotlivých, převodem dotčených zaměstnanců, kteří se mohou svobodně rozhodnout, zda

---

*skončil, nebo zda dále (bude-li rozvázání pracovního poměru určeno jako neplatné a trvá-li zaměstnanec na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával) pokračuje. Protože v okamžiku rozhodném pro přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu k takovému zaměstnanci nelze považovat pracovní poměr za skončený, a protože pracovní poměr (bude-li rozvázání pracovního poměru určeno jako neplatné) může nadále trvat, přechází na přejímajícího zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů 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 (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18.9.1997, sp. zn. 2 Cdon 1495/96, který byl uveřejněn pod č. 82 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997)...*“

<sup>187</sup> srov. rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 3945/2008*

<sup>188</sup> V rozsudku, *sp. zn. 21 Cdo 2911/2012*, NS ČR judikoval, že: „[...] Rozvázáním pracovního poměru některým ze způsobů uvedených v ustanovení § 48 odst. 1 zák. práce totiž povinnosti účastníků tohoto pracovního poměru, jejichž základní podoba je vymezena v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce, zcela zanikají, a je-li uzavřen pracovní poměr nový, jsou jeho podmínky sjednány v pracovní smlouvě nezávisle na dřívějším pracovněprávním vztahu. Nový zaměstnavatel nepřijímá práva a povinnosti z dřívějšího pracovněprávního vztahu, ani když jde o obchodní společnost působící v podnikatelském seskupení s původním zaměstnavatelem ve smyslu ustanovení § 66a obch. zák. ...“ A také v rozsudku, *sp. zn. 21 Cdo 3046/2013*, NS ČR uvedl: „[...] je v souladu se zákonem a odpovídá zásadě autonomie vůle stran pracovněprávních vztahů i takový postup, že zaměstnanec uzavře z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli dohodu o rozvázání pracovního poměru s dosavadním zaměstnavatelem a zároveň pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem. V takovém případě pracovní poměr mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem skončí sjednaným dnem a k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, mezi nímž a zaměstnancem vznikne nový pracovní poměr, nedojde...“

uzavřou pracovněprávní vztah či nikoliv, a tím tedy určí, zda jejich pracovněprávní vztahy přejdou na přejímajícího zaměstnavatele.<sup>189</sup>

### 2.3 Rozsah přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Směrnice neobsahuje definici pojmu „pracovní podmínky“.

Nicméně, ze znění článku 3 odst. 1 Směrnice vyplývá, že na nabyvatele přecházejí práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. V rozhodnutí *Kirtruna Vigano* SDEU uvádí, že z článku 2 odst. 1 Směrnice vyplývá, že pracovní smlouva nebo pracovní poměr představují právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, příčemž jejich účelem je úprava pracovních podmínek. Nájemní smlouva zjevně takový charakter nemá, neboť zakládá právní vztah mezi pronajímatelem a nájemcem a jejím předmětem je úprava podmínek nájmu.<sup>190</sup> Z uvedeného tedy vyplývá, že Směrnice se má uplatňovat pouze na přímý vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a nemá tedy zasahovat do právních vztahů se třetími osobami.

Vzhledem k výše uvedenému lze tedy dovodit, že na nabyvatele (tj. na přejímajícího zaměstnavatele) přecházejí, v rámci převodu podniku nebo jeho části ve smyslu Směrnice, následující skupiny práv a povinností z pracovněprávních vztahů převodem dotčených zaměstnanců:

---

<sup>189</sup> Závěry NS ČR, plynoucí z uvedeného rozsudku, *sp. zn. 21 Cdo 3046/2013*, lze považovat za stále platné. V usnesení, *sp. zn. 21 Cdo 4381/2015*, NS ČR například odmítl dovolání žalobkyně v obdobné věci, s tvrzením, že: „[...] Dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 6. 5. 2015, č. j. 62 Co 165/2015-155, není přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., neboť rozhodnutí odvolacího soudu vychází ze závazného právního názoru dovolacího soudu, jenž byl v této věci vyjádřen v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2014, č. j. 21 Cdo 3046/2013-112, který byl uveřejněn pod č. 27 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2015, a je tedy v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu; není proto důvod, aby rozhodné právní otázky byly posouzeny jinak.“

<sup>190</sup> rozhodnutí SDEU *Kirtruna Vigano*, odst. 41  
V předmětném rozhodnutí se tak SDEU jasně postavil proti rozšiřujícímu výkladu pojmu „pracovní podmínky“.

Podle názoru SDEU nezbytnost dosáhnout cíle Směrnice, tj. ochrany zaměstnanců pro případ změny jejich zaměstnavatele nemůže jít tak daleko, aby zpochybnila jednoznačné znění článku 3 odst. 1 Směrnice a zasáhla do práv třetích, na převodu podniku nezúčastněných osob a to tím, že by jim uložila povinnost strpět automatický přechod nájemní smlouvy, kterou Směrnice jasně nestanoví. (srov. rozhodnutí SDEU *Kirtruna Vigano*, odst. 42 až 44)

- individuálně sjednaná práva a povinnosti plynoucí z pracovních smluv nebo z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, uzavřených mezi převáděnými zaměstnanci a jejich dosavadním zaměstnavatelem a platných ke dni převodu<sup>191</sup>;
- práva a povinnosti plynoucí z kolektivních smluv uzavřených u dosavadního zaměstnavatele, jakož i kolektivních smluv vyššího stupně, vztahujících se na dosavadního zaměstnavatele a účinných u dosavadního zaměstnavatele ke dni převodu;
- práva a povinnosti plynoucí z vnitřních předpisů dosavadního zaměstnavatele.

Nicméně, v této souvislosti je nezbytné dodat, že ustanovení Směrnice mají za cíl dosáhnout pouze částečnou harmonizaci právních předpisů členských států v oblasti pracovního práva.<sup>192</sup> Není proto vyloučené, aby členský stát upravil rozsah práv a povinností, které přecházejí na nabyvatele v důsledku převodu podniku nebo jeho části, šířeji než-li to předvidá samotná Směrnice.<sup>193</sup>

### **2.3.1 Přechod kolektivně sjednaných práv a povinností z pracovních vztahů**

#### **2.3.1.1 Evropská právní úprava**

Podle článku 3 odst. 3 Směrnice: „*Po převodu nabyvatel zachová 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. Členské státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek, avšak s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok.*“

V souvislosti s vázaností nabyvatele podmínkami kolektivní smlouvy, ke které sám nepřistoupil, se jako velice zajímavé jeví rozhodnutí SDEU *Werhof*<sup>194</sup>, ve kterém SDEU sice

<sup>191</sup> Navíc, jak judikoval SDEU v rozhodnutí *Martin*, na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí i práva a povinnosti z pracovních vztahů, jejichž uplatnění závisí výlučně od rozhodnutí (vůle) zaměstnavatele, jako například rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. (srov. rozhodnutí SDEU *Martin*, odst. 29)

<sup>192</sup> srov. například rozhodnutí SDEU *Daddy's Dance Hall*, odst. 16 nebo *Martin*, odst. 41

<sup>193</sup> Členský stát by proto mohl zahrnout mezi práva a povinnosti, které v důsledku převodu přecházejí na nabyvatele, i například práva a povinnosti vyplývající z pracovních vztahů nebo zvyklostí.

<sup>194</sup> V rozhodnutí *Werhof* šlo o převod podniku ve smyslu Směrnice, přičemž pracovní smlouvy převedených zaměstnanců odkazovaly na ustanovení kolektivní smlouvy vyššího stupně, ke které převodce předtím přistoupil, nikoliv však nabyvatel. Následně, po převodu podniku, došlo k uzavření nové kolektivní smlouvy, jež nahradila původní kolektivní smlouvu. Jelikož nabyvatel nebyl členem žádné asociace zaměstnavatelů, k této nové kolektivní smlouvě opět nepřistoupil. Vystála tedy otázka, zda je nabyvatel povinen, ve smyslu

potvrdil, že ve smyslu Směrnice dochází k automatickému přechodu práv a povinností z ustanovení kolektivní smlouvy, na kterou odkazují převzaté pracovní smlouvy (a to i když nabyvatel není stranou takové kolektivní smlouvy), ustanoveními nové kolektivní smlouvy (přijaté po převodu podniku) však nabyvatel již nebude vázán. Nabyvatel, který nebyl stranou ani původní kolektivní smlouvy, účinné v den převodu podniku, tak dle názoru SDEU nebude vázán ani ustanoveními žádné pozdější kolektivní smlouvy.<sup>195</sup>

Opačný výklad by totiž byl v rozporu s účelem Směrnice, podle kterého se mají chránit pouze práva a povinnosti zaměstnanců, které existují v čase převodu podniku. Podle názoru SDEU totiž Směrnice nemá poskytovat ochranu pouhým očekáváním práv a hypotetickým výhodám plynoucím z budoucích změn kolektivních smluv, jelikož nabyvateli musí být umožněno, aby si přizpůsoboval, resp. měnil podmínky nezbytné k provozování své činnosti.<sup>196</sup> Případnou vázaností nabyvatele i ustanoveními pozdějších kolektivních smluv účinných u převodce by totiž mohlo dojít k dodatečné změně pracovních podmínek oproti stavu, který existoval v čase převodu podniku.

Zajímavým se jeví i názor SDEU vyjádřený v rozhodnutí *Werhof*, podle kterého má oprávnění členských států časově omezit období, v rámci kterého je nabyvatel povinen dodržovat práva a povinnosti plynoucí z kolektivní smlouvy na minimálně jeden rok po převodu podniku, pouze subsidiární charakter. Již před uplynutím této doby může být nabyvatel zproštěn své výše uvedené povinnosti a to tím, že došlo k rozvázání předmětné kolektivní smlouvy, případně ke skončení její platnosti neboli k vstupu v platnost nebo k nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy.<sup>197</sup>

Co se týče možnosti předčasného skončení vázanosti nabyvatele ustanoveními kolektivní smlouvy, účinné v den převodu podniku u převodce, je potřebné zmínit také rozhodnutí SDEU *Korkein*, ve kterém účinnost příslušné kolektivní smlouvy, která by jinak nabyvatele zavazovala, skončila přesně v den převodu podniku.<sup>198</sup> SDEU v daném případě judikoval, že ve smyslu Směrnice není možné od nabyvatele požadovat, aby po skončení účinnosti příslušné kolektivní smlouvy nadále dodržoval pracovní podmínky, jež byly

---

článku 3 odst. 3 Směrnice a z titulu, že byl povinen dodržovat původní kolektivní smlouvu, na níž odkazovaly převzaté pracovní smlouvy, dodržovat i ustanovení nové (sektorové) kolektivní smlouvy, k níž nabyvatel nepřistoupil a která byla přijata až po převodu podniku.

<sup>195</sup> rozhodnutí SDEU *Werhof*, odst. 29 a 37

<sup>196</sup> rozhodnutí SDEU *Werhof*, odst. 29 a 31

<sup>197</sup> rozhodnutí SDEU *Werhof*, odst. 30, *Scattolon*, odst. 73

<sup>198</sup> rozhodnutí SDEU *Korkein*, odst. 11

domluveny u převodce. Skutečnost, že příslušná kolektivní smlouva pozbyla účinnosti přesně v den převodu podniku, se SDEU nejevila jako podstatná.<sup>199</sup>

Ve věci *Scattolon* naopak nastala situace, že ke dni převodu podniku došlo k nahrazení kolektivní smlouvy účinné u převodce kolektivní smlouvou účinnou u nabyvatele. SDEU tuto možnost připustil s tvrzením, že nabyvatel je oprávněn, ode dne převodu podniku, uplatňovat vůči převedeným zaměstnancům pracovní podmínky, včetně těch týkajících se odměňování zaměstnanců, upravené v kolektivní smlouvě účinné u nabyvatele. Tímto způsobem se tedy nabyvateli umožňuje finančně integrovat převedené zaměstnance do svých stávajících struktur. Okamžitým podřízením převedených zaměstnanců kolektivní smlouvě účinné u nabyvatele a nahrazením jejich původních pracovních podmínek, které jim vyplývaly z kolektivní smlouvy účinné u převodce (a které pracovní podmínky byl nabyvatel povinen v den převodu převzít), však nemůže dojít k celkovému zhoršení pracovních podmínek převedených zaměstnanců ve srovnání se stavem existujícím těsně před jejich převodem.<sup>200</sup>

### 2.3.1.2 Česká právní úprava

Plně v souladu s úpravou obsaženou v článku 3 odst. 3 Směrnice český zákonodárce využil možnosti národní volby, když v § 338 odst. 2 ZP upravil, že: „[...] *práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.*“<sup>201</sup>

Jelikož v rámci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází k přechodu veškerých práv a povinností z příslušných pracovněprávních vztahů, a to bez ohledu na to, zda byly tyto sjednány individuálně nebo kolektivně, přejímající zaměstnavatel bude povinen dodržovat ustanovení kolektivní smlouvy účinné u převodce v den převodu<sup>202</sup> a to nejdéle do konce následujícího kalendářního roku po roce, ve kterém došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, s výjimkou případu, že by předmětná kolektivní

<sup>199</sup> rozhodnutí SDEU *Korkein*, odst. 34 a *Juuri*, odst. 34 a 36

<sup>200</sup> rozhodnutí SDEU *Scattolon*, odst. 71 až 76

<sup>201</sup> Skutečnost, že u přejímajícího zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců nemá vliv na jeho povinnost dodržovat práva a povinnosti plynoucí z (převzaté) kolektivní smlouvy.

<sup>202</sup> Pro nabyvatele je závazná pouze kolektivní smlouva ve znění účinném u převodce v den převodu. Směrnice, ani ZP proto nechrání „hypotetické“ výhody, jež by mohly plynout z možných změn kolektivních smluv, uskutečněných po převodu. (srov. Barancová, H., *Zákonník práce, Komentár*, 3. vydanie, C.H.Beck, 2013, str. 162)

smlouva pozbyla mezičasem u převodce účinnosti, resp. že by byla mezičasem nahrazena jinou kolektivní smlouvou, ať už u převodce nebo u nabyvatele.<sup>203</sup>

Možnost nahrazení kolektivní smlouvy převzaté od převodce novou kolektivní smlouvou přijatou nabyvatelem před uplynutím výše uvedené doby (tj. před koncem následujícího kalendářního roku po roce, ve kterém došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) se jeví jako poněkud problematická. V rozhodnutí *Scattolon* SDEU judikoval, že přejímající zaměstnavatel může, ve vztahu k převedeným zaměstnancům, kdykoliv po převodu (dokonce i přímo v den převodu) přestat uplatňovat kolektivní smlouvu účinnou u převodce v den převodu a to tím, že prijme novou kolektivní smlouvu. Tímto postupem však nesmí dojít k celkovému zhoršení pracovních podmínek převedených zaměstnanců ve srovnání se stavem existujícím těsně před jejich převodem.<sup>204</sup>

Z výše uvedeného závěru lze tedy dovodit, že pokud by přejímající zaměstnavatel postupoval v rozporu s výše uvedenou zásadou, a v důsledku přijetí nové kolektivní smlouvy by došlo k celkovému zhoršení pracovních podmínek převedených zaměstnanců, přejímající zaměstnavatel by byl, ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 ZP, i nadále vázán ustanoveními kolektivní smlouvy účinné u převodce v den převodu (která by převedeným zaměstnancům přiznávala příznivější pracovní podmínky), a to až do konce následujícího kalendářního roku.

---

<sup>203</sup> Jak uvádí NS ČR ve svém rozsudku, *sp. zn. 21 Cdo 2843/2006*: „[...] Obsahem pracovněprávního vztahu jsou nepochybně nároky, které vznikají z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům (normativní závazky). Přejímající zaměstnavatel (organizační složka státu) přebírá normativní závazky z kolektivní smlouvy ve stejné podobě (za stejných podmínek), v jaké by z kolektivní smlouvy vznikaly, kdyby k přechodu (výkonu) práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůbec nedošlo, a to až do doby, dokud neuplyne doba, na kterou byla kolektivní smlouva uzavřena, nebo dokud jinak neztratí svou účinnost...“

(srov. také rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 250/2007*)

Ve výše uvedeném rozsudku, *sp. zn. 21 Cdo 2843/2006*, NS ČR přiznal převedenému zaměstnanci nárok na vyplacení zvýšeného odstupného, který mu vyplýval z kolektivní smlouvy uzavřené u jeho dosavadního zaměstnavatele. NS ČR judikoval, že: „[...] Ujednání kolektivní smlouvy, která určují [...] zvýšené odstupné, popřípadě další podmínky, za nichž náleží zvýšené odstupné, mají nepochybně normativní povahu. Stanoví-li tedy kolektivní smlouva, že zaměstnanec má nárok na zvýšené odstupné [...], popřípadě podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší takové zvýšené odstupné, přebírá přejímající zaměstnavatel [...] práva a povinnosti (výkon práv a povinností) z tohoto pracovněprávního vztahu s tímto závazkem v nezměněné kvalitě...“

<sup>204</sup> rozhodnutí SDEU *Scattolon*, odst. 71 až 76

## **2.3.2 Přejímací práva a povinnosti z vnitřních předpisů dosavadního zaměstnavatele**

### **2.3.2.1 Česká právní úprava**

Jelikož vnitřní předpisy zaměstnavatele pouze „dotvářejí“ právní rámec daný ZP, nelze v nich ukládat zaměstnancům dodatečné povinnosti nebo je zkracovat na právech jim přiznaných ZP.<sup>205</sup> Samozřejmě, nic nebrání zaměstnavateli upravit, ve svých vnitřních předpisech, práva zaměstnanců výhodněji, nežli je upravuje ZP (srov. § 305 ZP).

Co se týče přechodu práv a povinností plynoucích z vnitřních předpisů dosavadního zaměstnavatele, tak tato práva a povinnosti také automaticky přecházejí, v plném rozsahu, na přejímajícího zaměstnavatele, který je povinen je ve vztahu k převedeným zaměstnancům dodržovat. To znamená, že přejímající zaměstnavatel je povinen převedeným zaměstnancům poskytnout stejná plnění a benefity, jež jim poskytoval jejich dosavadní zaměstnavatel. Pokud by přejímající zaměstnavatel nebyl schopen stejné benefity poskytovat (např. z důvodu, že předmětné benefity se vztahovaly výlučně k činnosti dosavadního zaměstnavatele), musí je nahradit plněním obdobné povahy.<sup>206</sup>

### **(Ne)přípustnost změny, resp. nedodržování vnitřního předpisu dosavadního zaměstnavatele?**

Narozdíl od povinnosti přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvu účinnou v den převodu u dosavadního zaměstnavatele, ZP neukládá přejímajícímu zaměstnavateli obdobnou povinnost ve vztahu k vnitřním předpisům dosavadního zaměstnavatele. Na přechod práv a povinností z vnitřních předpisů dosavadního zaměstnavatele proto nelze analogicky aplikovat ustanovení o přechodu práv a povinností z kolektivní smlouvy uzavřené u dosavadního zaměstnavatele. Navíc se v obou případech jedná o zcela odlišné prameny práv převedených zaměstnanců.

---

<sup>205</sup> Rozsah povinností, jejichž splnění může zaměstnavatel, ať už dosavadní nebo přejímající, od svých zaměstnanců vyžadovat, je taxativně vymezen v ZP, a nelze ho proto dále rozšiřovat v interních předpisech, které by zaměstnavatel za tímto účelem jednostranně vydal. Na přejímajícího zaměstnavatele proto nelze převést více oprávnění vůči převedeným zaměstnancům (což by na straně převedených zaměstnanců odpovídalo širší skále povinností vůči zaměstnavateli), nežli stanovuje ZP.

<sup>206</sup> srov. Hůrka, P., Borovec D., Horáček T., Jouzová L., Košnar M., Randlová N., Rehořová L., *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1. vydání, ANAG, Olomouc, 2013, str. 20

Jelikož se jedná o práva zaměstnancům jednostranně přiznaná ze strany zaměstnavatele, tento je rovněž oprávněn jejich rozsah kdykoliv změnit, resp. je zaměstnancům odejmout (například změnou nebo nedodržováním příslušného vnitřního předpisu).<sup>207</sup>

Podřízením převedených zaměstnanců vnitřním předpisům platným u přejímajícího zaměstnavatele, a to za účelem sjednocení benefitů (práv) všech zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele, dochází de facto ke změně pracovních podmínek převedených zaměstnanců, nastalé v důsledku převodu. Z judikatury SDEU<sup>208</sup> lze dovést, že takový postup přejímajícího zaměstnavatele nelze automaticky považovat za nesouladný se Směrnicí. Pokud by však přejímající zaměstnavatel nepřiznal převedeným zaměstnancům například mzdové či platové benefity (práva), jež jim plynuly z vnitřních předpisů jejich dosavadního zaměstnavatele, přejímající zaměstnavatel by se tím mohl teoreticky vystavit nebezpečí porušení ustanovení § 305 odst. 5 ZP, dle kterého nemá zrušení (v tomto případě nedodržování) vnitřního předpisu vliv na trvání nebo uspokojení takového práva. Přejímající zaměstnavatel by tak musel i nadále dodržovat platové, resp. mzdové benefity (práva), které převedeným zaměstnancům plynuly z vnitřních předpisů jejich dosavadního zaměstnavatele. Vzhledem k chybějící právní úpravě však není vůbec zřejmé, po jak dlouhou dobu by přejímající zaměstnavatel musel takto převzaté benefity (práva) vůbec dodržovat.

Obdobný charakter, jako má vnitřní předpis zaměstnavatele, má i mzdový výměr zaměstnavatele dle ustanovení §113 ZP. Práva a povinnosti z něj plynoucí také přecházejí, v plném rozsahu, na přejímajícího zaměstnavatele.

### **Stručné shrnutí:**

Co se týče možnosti přejímajícího zaměstnavatele změnit (resp. nedodržovat) vnitřní předpis, jakož i mzdový výměr, dosavadního zaměstnavatele a případně jej nahradit vlastním vnitřním předpisem, resp. mzdovým výměrem, autor této práce se domnívá, že přejímající zaměstnavatel je tak oprávněn učinit, a to kdykoliv po převodu, jednak s ohledem na charakter vnitřního předpisu, resp. mzdového výměru, jakožto jednostranného právního jednání učiněného ze strany zaměstnavatele, tak i s ohledem na nemožnost analogického uplatnění

---

<sup>207</sup> Zde je však nezbytné brát ohled na ustanovení § 305 odst. 5 ZP, podle kterého: „*Jestliže zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu právo ze základního pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 (tj. z pracovního poměru, resp. z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – pozn. autora), zejména mzdové, platové nebo ostatní právo v pracovněprávních vztazích, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva.*“

<sup>208</sup> srov. především rozhodnutí SDEU *Boor*



ustanovení § 338 odst. 2 ZP (o povinnosti přejímajícího zaměstnavatele dodržovat ustanovení kolektivní smlouvy účinné u dosavadního zaměstnavatele v den převodu) ve vztahu k nim. Nicméně, při změně (nedodržování) vnitřního předpisu dosavadního zaměstnavatele musí přejímající zaměstnavatel brát ohled na ustanovení § 305 odst. 5 ZP, dle kterého nemá zrušení dotčeného vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení mzdových, platových či jiných benefitů (práv) z něho plynoucích.<sup>209</sup>

### **2.3.3 Omezení rozsahu přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů**

#### **2.3.3.1 Evropská právní úprava**

V článku 3 odst. 4 písm. a) Směrnice se uvádí, že: *„Pokud členské státy nestanoví jinak, nevztahují se odstavce 1 a 3 (Směrnice – pozn. autora) 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.“*

Podle článku 3 odst. 4 písm. b) Směrnice: *„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).“*

Ve výše uvedeném ustanovení Směrnice se umožňuje členským státům, aby ve svých právních řádech výslovně stanovily, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů se bude vztahovat i na uvedenou skupinu nároků převáděných zaměstnanců, tj. na nároky na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchod, které dotčeným zaměstnancům plynou ze systémů podnikového nebo mezipodnikového připojištění, existující mimo platné systémy sociálního zabezpečení členského státu. V případě, že členské státy zde uvedenou národní

---

<sup>209</sup> Jelikož lze mzdové, platové či jiné benefity (práva) převedených zaměstnanců, jež jim plynou z vnitřního předpisu jejich dosavadního zaměstnavatele, považovat za pracovní podmínky (tj. za práva vyplývající z jejich pracovního poměru – článek 3 odst. 1 Směrnice), pro jejich případné sjednocení s pracovními podmínkami stávajících zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele budou platit podmínky formulované v judikatuře SDEU, a to, že: (i) nabyvatel je oprávněn změnit (v neprospěch zaměstnance) podmínky převedeného pracovněprávního vztahu nebo se na takové změně s převedeným zaměstnancem dohodnout pouze v rozsahu, v jakém toto právo náleželo převodci a současně (ii) k takové změně nedošlo v souvislosti s převodem podniku a (iii) právní předpisy dotčeného členského státu takovou změnu připouštějí i v jiných případech, než je převod podniku. (srov. výklad v podkapitole 2.6.2.1 této práce).

volbu nevyužijí, přejímající zaměstnavatel není po převodu podniku již nadále povinen přispívat do systému zaměstnaneckého připojištění pro případ zaměstnancova stáří, invalidity nebo smrti, existujícího u dosavadního zaměstnavatele.<sup>210</sup>

Zde je však nutné uvést, že výše uvedená výjimka dle článku 3 odst. 4 písm. a) Směrnice se vztahuje výhradně na tam uvedené typy důchodů, tj. na starobní, invalidní a pozůstalostní důchod. Netýká se proto například příspěvků vyplácených zaměstnavatelem z důvodu odchodu zaměstnance do předčasného důchodu nebo z důvodu zaměstnancova propuštění ze zaměstnání pro jeho nadbytečnost, pokud by vyplácení takových příspěvků vyplývalo ze systému podnikového nebo mezipodnikového připojištění platného u dosavadního zaměstnavatele.<sup>211</sup>

### 2.3.3.2 Česká právní úprava

Vzhledem k tomu, že český zákonodárce nevyužil národní volbu upravenou v článku 3 odst. 4 písm. a) Směrnice, nároky převedených zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchod, které jim plynou z jejich účasti v systému podnikového nebo mezipodnikového připojištění, existujícího u jejich dosavadního zaměstnavatele (mimo systém sociálního zabezpečení platný v České republice), nepřejdou na přejímajícího zaměstnavatele.<sup>212</sup> Z toho důvodu bude za případné uspokojení výše uvedených nároků převedených zaměstnanců odpovědný jejich dosavadní zaměstnavatel.

Ve smyslu § 338 odst. 4 ZP bude dosavadní zaměstnavatel rovněž odpovědný za uspokojování nabytých nároků zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchod, plynoucí ze systémů podnikového nebo mezipodnikového připojištění, které u něj existovaly.<sup>213</sup>

---

<sup>210</sup> srov. Poradní stanovisko (tzv. Advisory opinion) Arbitrážního soudu EFTA *Eilert Eidesund*, odst. 68

<sup>211</sup> rozhodnutí SDEU *Beckmann*, odst. 29 a 32

<sup>212</sup> Podle názoru autora této práce přechází závazek dosavadního zaměstnavatele přispívat do systému doplňkového penzijního spoření, existujícího dle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, na přejímajícího zaměstnavatele, jelikož se jedná o státem vytvořený systém sociálního zabezpečení.

<sup>213</sup> Lze tedy dovodit, že ustanovení § 338 odst. 4 ZP představuje „opatření“, jehož přijetí se vyžaduje ve smyslu článku 3 odst. 4 písm. b) Směrnice.

## 2.3.4 Přechod závazků z převedených pracovněprávních vztahů z převodce na nabyvatele

### 2.3.4.1 Evropská právní úprava

Podle článku 3 odst. 1 druhého pododstavce Směrnice: „Členské státy mohou stanovit, že převodce a nabyvatel ode dne převodu společně a nerozdílně odpovídají za závazky, které vznikly přede dnem převodu z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru existujících ke dni převodu.“

Již v rozhodnutí *Berg a Busschers* SDEU judikoval, že ačkoliv dochází, v důsledku převodu podniku nebo jeho části, ve smyslu Směrnice, k automatickému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jednotlivým členským státům nic nebrání v tom, aby ve svých právních řádech stanovily, že po dni převodu podniku zůstane převodce, vedle nabyvatele, společně a nerozdílně odpovědným za splnění závazků, které vznikly z pracovních smluv či pracovněprávních vztahů přede dnem převodu. Pokud však členské státy této možnosti nevyužijí, převodce je, z důvodu samotného převodu podniku, zproštěn všech svých povinností, které mu jako zaměstnavateli vyplývaly z převedených pracovních smluv či pracovněprávních vztahů, a to i přes případný nesouhlas dotčených zaměstnanců.<sup>214</sup>

### 2.3.4.2 Česká právní úprava

Z § 338 odst. 2 ZP vyplývá, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele v plném rozsahu.<sup>215</sup> To znamená, že na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí i jakékoliv neuspokojené nároky (splatné či nesplatné, případně též budoucí), jež vznikly do dne převodu mezi převodcem, jakožto dosavadním zaměstnavatelem a převedenými zaměstnanci, a to včetně nároků pravomocně přiznaných rozhodnutím soudu, resp. nároků dosud sporných a řešených v řízení před soudem. Výjimkou by byl pouze případ, že by zákon výslovně stanovil, že přechod se týká jen jednotlivého nároku (případně jeho části) zaměstnance vůči zaměstnavateli, případně, že na přejímajícího zaměstnavatele nepřechází

<sup>214</sup> rozhodnutí SDEU *Berg a Busschers*, odst. 10 až 14

<sup>215</sup> Jak uvádí NS ČR ve svém rozsudku, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006: „[...] Dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, z povahy věci vyplývá, že uvedená práva a povinnosti přejímající zaměstnavatel (organizační složka státu) přejímá v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u dosavadního zaměstnavatele (dosavadní organizační složky státu), tedy včetně mzdových a ostatních pracovněprávních nároků vyplývajících z "původního" pracovního poměru; rozsah přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů je určován právy a povinnostmi, jež dosavadnímu zaměstnavateli (dosavadní organizační složce státu) vyplynuly z pracovních poměrů k zaměstnancům, jichž se přechod týká...“

žádný z jednotlivých nároků vzniklých mezi převáděným zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem.<sup>216, 217</sup> Po dni převodu bude proto případné („přenesené“) nároky převedeným zaměstnancům uspokojovat, resp. nároky zaměstnavatele vůči převedeným zaměstnancům uplatňovat, přejímající zaměstnavatel.

V uvedeném ustanovení § 338 odst. 2 ZP tedy došlo implicitně i k uplatnění národní volby uvedené v článku 3 odst. 1 druhém pododstavci Směrnice, přičemž český zákonodárce společnou a nerozdílnou odpovědnost převodce a nabyvatele, ode dne převodu, za závazky vzniklé přede dnem převodu z pracovních smluv nebo z pracovněprávních vztahů existujících ke dni převodu, odmítl.

Z dikce ustanovení § 170 a § 171 ZoSS vyplývá, že dojde-li k přechodu výkonu práv a povinností ze služebního poměru státních zaměstnanců, na přejímající služební úřad přechází veškerá práva a povinnosti z dotčených služebních poměrů, existujících ke dni přechodu, a to včetně individuálních nároků na odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání. To znamená, že obdobně jako u přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle ustanovení § 338 odst. 2 ZP, jsou zde zachovány všechny pracovní podmínky, jež byly sjednány u dosavadního služebního úřadu. Jedinou výjimku v tomto směru obsahuje ustanovení § 171 ZoSS, které stanovuje, že při převodu části služebního úřadu do jiného služebního úřadu nepřechází na přejímající služební úřad práva a povinnosti z kolektivních smluv vázících převáděnou část služebního úřadu (srov. výklad v podkapitole 1.4.4).<sup>218</sup>

---

<sup>216</sup> srov. rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 268/2012, ve kterém NS ČR rozhodl, že: „[...]Pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je charakteristické, že na přejímajícího zaměstnavatele přechází jednak práva a povinnosti z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu uvedená zejména v ustanoveních § 35 a § 233 zák. práce 2002, jednak všechna práva a povinnosti, jež byly dosud (do dne přechodu práv a povinností) mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem založeny, včetně všech nároků mezi nimi případně vzniklých (splatných či nesplatných, popřípadě též budoucích, prisouzených nebo dosud sporných a řešených v řízení před soudem), ledaže zákon výslovně stanoví, že se přechod týká jen jednotlivého nároku (jednoho z nároků nebo části jednoho z nároků) zaměstnance vůči jeho zaměstnavateli, popř. že na přejímajícího zaměstnavatele nepřechází žádný z jednotlivých nároků mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem.“

<sup>217</sup> Příkladem takového zákona je InsZ, který v § 291 odst. 1 stanoví, že v případě zpeněžení dlužníkovy podniku (závodu) jedinou smlouvou, přecházejí na nabyvatele všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům dlužníkovy podniku (závodu), kromě pohledávek z pracovněprávních vztahů dlužníkových zaměstnanců, které vznikly do účinnosti smlouvy. (srov. výklad v podkapitole 1.6.9 této práce)

<sup>218</sup> srov. Pichrt J. a kolektiv, *Zákon o státní službě: komentář*, Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 527 - 529

## **2.3.5 Odpovědnost převodce za uspokojení pracovněprávních nároků jeho bývalých zaměstnanců**

### **2.3.5.1 Česká právní úprava**

Podle § 338 odst. 4 ZP: „*Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.*“

Jak již bylo uvedeno výše, na přejímajícího zaměstnavatele přejdou práva a povinnosti pouze z těch pracovněprávních vztahů, jež u převodce trvaly ke dni převodu. V případě, že pracovněprávní vztah skončil přede dnem převodu, práva a povinnosti převodce, jakožto dosavadního zaměstnavatele, vůči jeho bývalým zaměstnancům, jakož i možnost jejich uplatnění, zůstávají převodem nedotčeny. To znamená, že bývalí zaměstnanci a převodce, jako jejich bývalý zaměstnavatel, budou i nadále oprávněni domáhat se, vůči sobě, uspokojení svých případných pracovněprávních nároků.

Povinnost dosavadního zaměstnavatele uspokojit pracovněprávní nároky svých bývalých zaměstnanců se zdá být zachována i v případě uplatnění výše uvedeného, poněkud kontroverzního postupu, při kterém se účelově a ke dni převodu, rozváže pracovní poměr existující mezi dosavadním zaměstnavatelem a převodem dotčeným zaměstnancem a uzavře se nový pracovní poměr s přejímajícím zaměstnavatelem, a tím se de facto vyloučí přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dotčených zaměstnanců.<sup>219</sup> Tímto postupem se přejímající zaměstnavatel dostává do značně výhodné pozice, jelikož se zbavuje povinnosti uspokojovat případné pracovněprávní nároky, jež vznikly jím „převzatým“ zaměstnancům vůči jejich dosavadnímu zaměstnavateli a které by byl jinak, ve smyslu Směrnice i ZP, povinen uspokojovat přejímající zaměstnavatel. Ve smyslu § 338 odst. 4 ZP bude však povinností dosavadního zaměstnavatele uspokojit pracovněprávní nároky svých bývalých zaměstnanců, které vznikly do dne rozvázání jejich pracovního poměru, jelikož tato povinnost nepřešla na přejímajícího zaměstnavatele a to z důvodu chybějícího přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. To může značným způsobem oslabit vymožitelnost těchto nároků, a to především v případech, kdy dosavadní zaměstnavatel přestane provozovat obchodní činnost nebo dojde-li k jeho zániku, případně se dostane do úpadku.

---

<sup>219</sup> Jedná se zde o postup aprobovaný NS ČR v rozsudku, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

V této souvislosti je nezbytné zmínit, že ustanovení § 170 a § 171 ZoSS, která upravují přechod výkonu práv a povinností ze služebního poměru státních zaměstnanců (srov. výklad v podkapitole 1.4.4), nestanoví, zda na přejímající služební úřad přechází také práva a povinnosti ze služebního poměru vůči státním zaměstnancům, jejichž služební poměry do dne přechodu výkonu práv a povinností již zanikly. Nicméně, vzhledem ke skutečnosti, že u přechodu výkonu práv a povinností ze služebního poměru dle ustanovení § 170 ZoSS dochází k zániku dosavadního služebního úřadu, by bylo vhodné, aby zvláštní zákon, kterým k zániku dosavadního služebního úřadu dochází, kupříkladu stanovil, že i taková práva a povinnosti přechází na přejímající služební úřad.

## **2.4 Informační a projednací povinnost zaměstnavatele**

### **2.4.1 Evropská právní úprava**

V článku 7 odst. 1 Směrnice se uvádí, že: *„Převodce a nabyvatel jsou povinni uvědomit zástupce svých zaměstnanců dotčených převodem o*

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

*Převodce je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu před provedením převodu.*

*Nabyvatel je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu a v každém případě dříve, než jsou tito zaměstnanci přímo dotčeni převodem, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.“*

Podle článku 7 odst. 2 Směrnice: *„Pokud převodce nebo nabyvatel předpokládá přijetí opatření vůči svým zaměstnancům, je povinen tato opatření projednat se zástupci zaměstnanců v dostatečném předstihu s cílem dosáhnout dohody.“*

Podle článku 7 odst. 6 Směrnice: „Členské státy stanoví, že pokud v podniku nebo závodě nejsou zástupci zaměstnanců z důvodů, které nezávisí na jejich vůli, musí být dotčení zaměstnanci předem informováni o

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

Dle výše uvedených ustanovení článku 7 Směrnice jsou jak dosavadní zaměstnavatel, tak i přejímající zaměstnavatel povinni, v dostatečném časovém předstihu před uskutečněním převodu: (a) **informovat** zástupce převodem dotčených zaměstnanců, resp. přímo dotčené zaměstnance (pokud zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí) o: (i) dni převodu, (ii) důvodech převodu, (iii), důsledcích převodu a o (iv) předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům, jakož i (b) **projednat** se zástupci zaměstnanců, s cílem dosažení dohody, přijetí případných opatření vůči zaměstnancům, uskutečněných z důvodu převodu.

Směrnice tedy ukládá členským státům nejen povinnost převzít, do svých právních řádů, výše uvedenou informační a projednací povinnost obou zaměstnavatelů, související s plánovaným převodem, ale i stanovit dostatečně dlouhé časové období, v rámci kterého má ke splnění těchto povinností zaměstnavatele dojít.

## 2.4.2 Česká právní úprava

V § 339 odst. 1 ZP se uvádí, že: „Přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody

- a) stanovené nebo navrhované datum převodu,
- b) důvody převodu,
- c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,

d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.<sup>220</sup>

V § 339 odst. 2 ZP se dále uvádí, že: „*Nepůsobí-li u zaměstnavatele 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.*“

Český zákonodárce v § 339 ZP převzal článek 7 Směrnice s tím, že na splnění výše uvedené informační a projednací povinnosti ze strany obou zaměstnavatelů vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců, resp. na splnění informační povinnosti vůči převodem dotčeným zaměstnancům (v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců), určil lhůtu 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z dosavadního na přejímajícího zaměstnavatele.

Působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, ve smyslu § 281 odst. 5 ZP plní zaměstnavatel svou informační a projednací povinnost vůči všem, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že v případě, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace a ani rada zaměstnanců, zaměstnavatel bude mít vůči převodem dotčeným zaměstnancům pouze informační a nikoliv také projednací povinnost. To znamená, že se nebude vyžadovat, aby zaměstnavatel projednal, s každým jednotlivým, převodem dotčeným zaměstnancem, skutečnosti vyjmenované v § 339 ods. 1 ZP. V této souvislosti je však nezbytné poukázat na odporující si znění ustanovení § 339 odst. 2 s ustanovením § 280 odst. 1 písm. d) ZP, dle kterého: „*Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat převod podle § 338 až 342.*“ Nicméně, s ohledem na převládající právní názor lze mít za to, že ustanovení § 339 odst. 2 ZP je ve vztahu k ustanovení § 280 odst. 1 písm. d) ZP ustanovením speciálním, a tudíž má před ním přednost.<sup>221</sup> Ve smyslu § 278 odst. 2 ZP zaměstnavatel splní svou informační

<sup>220</sup> Kromě uvedeného ustanovení § 339 odst. 1 ZP je obecná informační a projednací povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci ohledně, mimo jiné, přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravena také v ustanovení § 287 ZP.

<sup>221</sup> srov. Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová N., Hůrka, P., Doležilek, J., *Zákoník práce, Komentář*, 4. vydání, Wolters Kluwer, Praha, 2013



povinnost vůči dotčeným zaměstnancům, jakmile jim poskytne nezbytné údaje, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.<sup>222</sup>

Výše uvedená informační a projednací povinnost tíží jak dosavadního, tak i přejímajícího zaměstnavatele<sup>223</sup> a to bez ohledu na právní důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tj. bez ohledu na to, zda k přechodu dochází přímo na základě ZP nebo zvláštních právních předpisů, např. OZ. Například z ustanovení § 345a ZP, jež se týká přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změnách v organizačním uspořádání organizačních složek státu (srov. výklad v podkapitole 1.5.6), vyplývá, že informační a projednací povinnost bude tížit jak dosavadní, tak i přejímající organizační složku státu.

### **Právní důsledky nesplnění informační a/nebo projednací povinnosti**

Nesplnění informační a/nebo projednací povinnosti ze strany kteréhokoliv ze zaměstnavatelů vůči odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, případně vůči převodem dotčeným zaměstnancům, nemá za následek neplatnost právního jednání, na jehož základě má dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. To znamená, že přechod práv a povinností z dotčených pracovněprávních vztahů nastane i v případě, že k informování a projednání se zástupci zaměstnanců, resp. s převodem dotčenými zaměstnanci nedošlo, resp. nebyla-li v této souvislosti s nimi dosažena dohoda.<sup>224</sup> Uplatní se zde totiž ustanovení § 19 odst. 2 ZP, dle kterého: „*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.*“ Uvedené ustanovení § 19 odst. 2 ZP se uplatní přiměřeně i v případě porušení informační povinnosti ze strany některého ze zaměstnavatelů, jelikož lze mít zato, že splnění informační povinnosti o plánovaném převodu je podmínkou jeho projednání se

---

<sup>222</sup> Podle § 278 odst. 2 ZP: „*Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.*“

<sup>223</sup> U přejímajícího zaměstnavatele se za převodem přímo dotčené zaměstnance považují jeho stávající zaměstnanci, jejichž pracovní podmínky se mají v důsledku převzetí zaměstnanců převodce změnit.

<sup>224</sup> srov. rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 4952/2014, dle kterého: „*[...] Okolnost, že zaměstnavatel (dosavadní nebo přejímající) nesplnil svou povinnost informovat odborovou organizaci o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v důsledku přeměny dosavadního zaměstnavatele spočívající ve fúzi sloučením a tuto skutečnost s ní projednat, nebrání uskutečnění přeměny dosavadního zaměstnavatele a nemůže zamezit přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, který je s ní spojen...*“

zástupci zaměstnanců, a tudíž pokud ZP nestanoví neplatnost právního jednání z důvodu jeho neprojednání, nelze neplatností postihnout ani neinformování o něm.<sup>225</sup>

Porušení informační a projednací povinnosti ze strany zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců je považováno, ve smyslu § 10 (v případě zaměstnavatele - fyzické osoby) a § 23 odst. 1 (v případě zaměstnavatele - právnické osoby) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, za přestupek, resp. správní delikt na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance, a za který je možné dosavadnímu, jakož i přejímajícímu zaměstnavateli, uložit pokutu až do výše 200 000 Kč. Nicméně, výrazným nedostatkem předmětné právní úpravy je, že v případě, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, nepovažuje se porušení informační povinnosti ze strany zaměstnavatele vůči převodem dotčeným zaměstnancům za přestupek, resp. správní delikt, a tudíž za takové opomenutí na straně zaměstnavatele zákon žádnou sankci neukládá. Porušení ustanovení § 339 odst. 2 ZP proto nelze, ze strany inspekce práce, sankcionovat a dosavadní zaměstnavatel proto není nijako zvláště motivován, aby svou informační povinnost vůči převodem dotčeným zaměstnancům splnil. To může mít obzvláště negativní dopad na možnost převodem dotčeného zaměstnance uplatnit vůči dosavadnímu zaměstnavateli výpověď se zkrácenou výpovědní dobou dle ustanovení § 51a ZP a vyloučit tak, ve vztahu ke své osobě, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Na druhé straně, NS ČR ve svém rozsudku, *sp. zn. 21 Cdo 268/2012*, judikoval, že pokud dosavadní nebo přejímající zaměstnavatel neinformovali příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců, případně přímo převodem dotčené zaměstnance, nepůsobil-li u nich odborový orgán nebo rada zaměstnanců, o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, a ani nijak nezajistili, aby se příslušný odborový orgán, rada zaměstnanců nebo jednotliví, převodem dotčení zaměstnanci o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů řádně a včas dozvěděli, odpovídají dotčeným zaměstnancům za škodu, která by jim v důsledku porušení této jejich právní povinnosti vznikla. Dosavadní a přejímající zaměstnavatel budou za způsobenou škodu odpovídat společně

---

<sup>225</sup> srov. Bělina M. a kol., *Zákoník práce, Komentář*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2012, str. 1249

a nerozdílně, přičemž v důsledku plnění jednoho z nich zaniká v rozsahu takového plnění povinnost plnění druhého z nich.<sup>226</sup>

Ve smyslu § 37 ZP je přejímající zaměstnavatel povinen písemně informovat převedené zaměstnance o: (i) změnách v osobě zaměstnavatele, tj. o názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jméně, popřípadě o jméně a příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, jakož i o (ii) změnách pracovních podmínek převedených zaměstnanců, jakými jsou například změna délky dovolené, resp. způsobu jejího určování, změna týdenní pracovní doby a jejího rozvržení či změna výše mzdy nebo způsobu odměňování, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku těchto změn. V této souvislosti je však nutno poznamenat, že ve smyslu ustanovení § 339 odst. 1 ZP je o důsledcích plánovaného převodu (jakož i o opatřeních připravovaných v této souvislosti vůči zaměstnancům), jakými jsou i výše uvedené změny v osobě zaměstnavatele a změny pracovních podmínek převedených zaměstnanců, povinen dotčené zaměstnance informovat již jejich dosavadní zaměstnavatel. Z toho tedy plyne, že ustanovení § 37 ZP upravuje pouze jakousi dodatečnou informační povinnost přejímajícího zaměstnavatele vůči již převedeným zaměstnancům ohledně změn v jejich pracovněprávních vztazích, jež nastaly v důsledku převodu (a se kterými měli být dotčení zaměstnanci obeznámeni již před jejich převodem).

Na závěr je nezbytné dodat, že informační a projednací povinnost zaměstnavatele ve smyslu § 339 ZP platí bez ohledu na to, zda o převodu rozhodl sám zaměstnavatel nebo osoba, která ho kontroluje. Porušení těchto povinností nelze proto odůvodnit neposkytnutím informací ze strany osoby, která dotčeného zaměstnavatele kontroluje.

---

<sup>226</sup> V této souvislosti je nezbytné uvést, že podle názoru NS ČR může i odborová organizace uplatnit nárok na náhradu škody v případě, že ji zaměstnavatel neinformoval o své přeměně a s tím souvisejícím přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

srov. rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 4952/2014: „[...] Nejvyšší soud České republiky z uvedených důvodů dospěl k závěru, že po účinnosti přeměny zaměstnavatele spočívající ve fúzi sloučením, při níž dochází k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, jenž má za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, se odborová organizace působící u zaměstnavatele nemůže úspěšně domáhat, aby ji přejímající zaměstnavatel o této přeměně informoval a toto opatření s ní projednal. Vznikne-li však odborové organizaci porušením povinnosti zaměstnavatele informovat ji o uvedené přeměně a tuto přeměnu s ní před její účinností projednat škoda, může odborová organizace uplatnit právo na její náhradu...“

## 2.5 Zachování postavení a funkce zástupců převedených zaměstnanců u nabyvatele

Právo převedených zaměstnanců být zastoupen, je součástí katalogu práv, jež v rámci převodu podniku přecházejí na nabyvatele, a nesmí být proto převodem dotčeno.<sup>227</sup>

Z ustanovení článku 6 odst. 1 Směrnice plyne, že zachování „samostatnosti“ převáděného podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu bude rozhodujícím kritériem pro zachování postavení a funkce zástupců převedených zaměstnanců za podmínek, jež existovaly před převodem. To znamená, že pokud si převedená hospodářská jednotka zachová, i v rámci organizační struktury nabyvatele, svoji samostatnost, budou zástupci převedených zaměstnanců, kteří byli zvoleni do své funkce u převodce, i nadále pokračovat ve své činnosti u nabyvatele a to za stejných podmínek, za jakých tuto činnost vykonávali u převodce.<sup>228</sup> Podmínkou však je, aby u nabyvatele byly splněny podmínky pro vytvoření zastoupení zaměstnanců.<sup>229</sup> Ve světle článku 6 odstavce 1 druhého pododstavce Směrnice však uvedená zásada neplatí, jsou-li splněny podmínky nezbytné pro nové jmenování zástupců zaměstnanců nebo pro znovuvytvoření zastoupení zaměstnanců. K takové situaci může dojít například v případě, že se v důsledku převodu podniku zvýší počet zaměstnanců nabyvatele, což bude vyžadovat změnu v počtu zástupců či ve struktuře zastoupení.<sup>230</sup>

Obecně platí, že samostatnost hospodářské jednotky je po převodu podniku zachována v případě, že se organizační pravomoci vedoucích zaměstnanců převáděné hospodářské jednotky, které jim byly přiznány u převodce, nezměnily ani v rámci organizační struktury nabyvatele. Naproti tomu, v případě, že převodem dotčení zaměstnanci podléhají, v důsledku převodu, vedoucím zaměstnancům, jejichž pravomoci byly omezeny, a tudíž nemohou být nadále považované za samostatné, zájmy dotčených zaměstnanců již nejsou stejné, a z toho důvodu se způsoby a podmínky jejich zastoupení musí přizpůsobit nastalým změnám. Funkční

<sup>227</sup> rozhodnutí SDEU *UGT*, odst. 40

<sup>228</sup> Jak již bylo předtím zmíněno, zachování samostatnosti převáděné hospodářské jednotky je možné konstatovat pouze v případě, že si tato zachovala, po svém převodu, u nabyvatele svoji totožnost, tj. že v daném případě došlo k převodu ve smyslu Směrnice.

<sup>229</sup> Podle českého práva by takovou podmínkou pro vytvoření zastoupení zaměstnanců mohla být existence alespoň 3 zaměstnanců u zaměstnavatele, a to z důvodu, že podle ustanovení § 281 odst. 1 druhé věty ZP musí mít rada zaměstnanců alespoň 3 členy a částečně také z důvodů, že podle ustanovení §286 odst. 3 ZP má odborová organizace působící u zaměstnavatele právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.

<sup>230</sup> srov. Barnard, Catherine, *EU employment law*, 4. edice, str. 618-619

období zástupců zaměstnanců dotčených převodem musí být proto omezeno výhradně na období nezbytné k novému vytvoření nebo jmenování zástupců zaměstnanců.<sup>231</sup>

Naproti tomu, z článku 6 odst. 1 čtvrtého pododstavce Směrnice vyplývá, že pokud si převedená hospodářská jednotka nezachová u nabyvatele svoji samostatnost, je povinností členských států pouze zajistit, aby převedení zaměstnanci, kteří byli zastoupeni již před převodem, zůstali i nadále řádně zastoupeni a to až do doby nového vytvoření nebo jmenování zástupců zaměstnanců u nabyvatele.

Na závěr je nutno dodat, že v důsledku uplatnění článku 6 odst. 1 Směrnice může nastat situace, že u nabyvatele budou, vedle existujících zástupců zaměstnanců, působit, po přechodnou dobu, i zástupci převedených zaměstnanců, tj. dojde k dvojitému zastoupení. V rozhodnutí *UGT SDEU* existenci takové situace připustil s tím, že nabyvatel je povinen ji strpět.<sup>232</sup>

Podle článku 6 odst. 2 Směrnice: „*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.*“ Ve smyslu § 61 odst. 2 ZP se taková ochrana poskytuje členům orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, u kterých se pro uplatnění výpovědi, nebo pro okamžité zrušení jejich pracovního poměru ze strany zaměstnavatele vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace.

## **2.6 Povinnost nabyvatele zachovat převzaté pracovní podmínky**

Povinnost nabyvatele zachovat převzaté pracovní podmínky, tj. práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů převedených zaměstnanců v rozsahu, v jakém existovaly ke dni převodu, vyplývá z článku 3 odst. 1 Směrnice.

Navíc SDEU již opakovaně judikoval, že účelem Směrnice je zajistit, aby práva zaměstnanců byla chráněna v případě změny jejich zaměstnavatele a to tím, že se jím umožní

---

<sup>231</sup> rozhodnutí SDEU *UGT*, odst. 44 a 46

<sup>232</sup> SDEU se totiž ztotožnil s názorem generální advokátky, přičemž uvedl, že: „[...] i kdyby se převedení zaměstnanci a zaměstnanci nového zaměstnavatele nacházeli ve srovnatelných situacích, bylo by rozdílné zacházení, které by vyplývalo z možné nerovnováhy v rámci organizace nového zaměstnavatele na úkor zástupců odborů, kteří jsou zde již zastoupeni, a dotčených zástupců zaměstnanců, jejichž počet se nezměnil (tj. zástupců převedených zaměstnanců – pozn. autora), odůvodněno s ohledem na cíl směrnice 2001/23, kterým je zajistit, pokud je to možné a proveditelné, aby noví zaměstnanci nebyli z důvodu převodu znevýhodněni oproti situaci předcházející tomuto převodu.“ (srov. rozhodnutí SDEU *UGT*, odst. 54)

pokračovat v jejich pracovněprávních vztazích u nabyvatele (jakožto jejich nového zaměstnavatele) a to za podmínek sjednaných u převodce.<sup>233</sup>

## **2.6.1 (Ne)přípustnost změny převzatých pracovních podmínek se souhlasem zaměstnance v jeho neprospěch**

### **2.6.1.1 Evropská právní úprava**

Ve stěžejním rozhodnutí *Daddy's Dance Hall* SDEU řešil otázku, zda může dojít ke změně pracovních podmínek ze strany nabyvatele v případě, že převedený zaměstnanec s takovou změnou pracovních podmínek souhlasí a situace převedeného zaměstnance se u nabyvatele nezhorší.<sup>234</sup> V předmětné věci tedy vyvstala otázka, zda se převedený zaměstnanec může vzdát svých práv, jež mu zaručuje Směrnice, i kdyby takovým vzdáním se práv získal určité výhody, v důsledku nichž nedojde, celkově vzato, ke změně podmínek jeho zaměstnávání a zaměstnanec se tak nebude nacházet v horší situaci.<sup>235</sup>

SDEU v uvedeném rozhodnutí judikoval, že takové vzdání se práv, byť nakonec ve prospěch zaměstnance, není přípustné. Podle názoru SDEU je totiž věcí veřejného zájmu ochraňovat práva zaměstnanců, která jim plynou z jejich převedených pracovněprávních vztahů. Jelikož je však tato ochrana poskytována bez ohledu na vůli smluvních stran pracovněprávního vztahu, není možné se od ní odchýlit v neprospěch zaměstnanců a to ani s jejich souhlasem. Skutečnost, že v daném případě byly nevýhody plynoucí ze zaměstnancova vzdání se práv nakonec vyváženy jinými výhodami, v důsledku kterých se jeho celková pozice nezhoršila, není pro posouzení daného případu podstatná.<sup>236</sup>

K obdobným závěrům dospěl SDEU i v rozhodnutí *Watson Rask*, ve kterém nabyvatel převedeným zaměstnancům jednostranně změnil výplatní termín a jednotlivé složky jejich mezd, i když celková výše jejich mezd zůstala nezměněna.<sup>237</sup> SDEU zde judikoval, že ve smyslu článku 3 odst. 1 Směrnice není, po převodu podniku, možné změnit podmínky pracovní

---

<sup>233</sup> Například rozhodnutí SDEU *Danmols Inventar*, odst. 15, *Bork*, odst. 13 a *Berg a Busschers*, odst. 12, *Katsikas*, odst. 21, *Daddy's Dance Hall*, odst. 8, *d'Urso a ostatní*, odst. 9

<sup>234</sup> V daném případě se jednalo o situaci, kdy při podpisu nové pracovní smlouvy, u nabyvatele převedený zaměstnanec souhlasil se změnou podmínek vyplácení své mzdy, přičemž jeho mzda měla mít u nabyvatele již nadále podobu fixní částky a neměla již obsahovat původní variabilní složky.

<sup>235</sup> rozhodnutí SDEU *Daddy's Dance Hall*, odst. 4 a 5

<sup>236</sup> rozhodnutí SDEU *Daddy's Dance Hall*, odst. 14 a 15 a *Martin*, odst. 39

<sup>237</sup> rozhodnutí SDEU *Watson Rask*, odst. 7

smlouvy či pracovněprávního vztahu, které se týkají mezd a to především jejich složení a výplatního termínu, a to ani v případě, že celková výše mzdy zůstane nezměněná.<sup>238</sup>

## **2.6.2 (Ne)přípustnost změny převzatých pracovních podmínek v souvislosti s převodem podniku**

### **2.6.2.1 Evropská právní úprava**

Ve svých početných rozhodnutích SDEU již opakovaně potvrdil, že účelem Směrnice není vytvořit jednotnou úroveň ochrany v rámci celé EU na základě jednotného kritéria. Směrnice má pouze zajistit, aby byl zaměstnanec ve svých vztazích s nabyvatelem chráněn právními předpisy svého domovského členského státu, a to ve stejném rozsahu, jako byl chráněn ve svých vztazích s převodcem.<sup>239</sup>

Již v rozhodnutí *Daddy's Dance Hall* SDEU rozhodl, že ve smyslu článku 3 odst. 1 Směrnice nabyvatel vstupuje, po převodu podniku, do práv a povinností převodce, jako zaměstnavatele, přičemž tyto práva a povinnosti mu vyplývají z převedených pracovněprávních vztahů. Z toho důvodu je nabyvatel oprávněn změnit (v neprospěch zaměstnance) podmínky převedeného pracovněprávního vztahu nebo se na takové změně s převedeným zaměstnancem dohodnout pouze v rozsahu, v jakém toto právo náleželo převodci, a to za podmínky, že k takové změně nedošlo v souvislosti s převodem podniku.<sup>240</sup> V rozhodnutí *Collino a Chiappero* SDEU ještě doplnil, že nabyvatel se může s převedeným zaměstnancem dohodnout na změně podmínek jeho pracovněprávního vztahu, a to především podmínek zaměstnancova odměňování a ochrany před propuštěním, v neprospěch dotčeného zaměstnance, pouze v případě, že právní předpisy dotčeného členského státu takovou změnu připouštějí i v jiných případech, než je převod podniku.<sup>241</sup>

V rozhodnutí *Martin* SDEU judikoval, že začlenění převedených zaměstnanců do penzijního systému platného u nabyvatele, který je pro převedené zaměstnance méně výhodný než ten, kterého se účastnili u převodce, je považováno za změnu pracovních podmínek uskutečněnou z důvodu převodu podniku. Taková změna pracovních podmínek je proto nepřípustná a to i v případě, že by se na ní nabyvatel s převedenými zaměstnanci výslovně

<sup>238</sup> rozhodnutí SDEU *Watson Rask*, odst. 31

<sup>239</sup> rozhodnutí SDEU *Daddy's Dance Hall*, odst. 16, *Watson Rask*, odst. 27

<sup>240</sup> rozhodnutí SDEU *Daddy's Dance Hall*, odst. 17 a *Watson Rask*, odst. 28

<sup>241</sup> rozhodnutí SDEU *Collino a Chiappero*, odst. 52

dohodli, jelikož tito zaměstnanci by se tím vlastně vzdali svých práv.<sup>242</sup> Na to, že v daném případě došlo ke změně pracovních podmínek v souvislosti s převodem podniku poukazuje mimo jiné skutečnost, že důvodem předmětných změn bylo sjednocení pracovních podmínek všech zaměstnanců nabyvatele a také skutečnost, že bezprostředně po převodu podniku nabyvatel nabídl převedeným zaměstnancům pracovní smlouvy, které již obsahovaly tyto změněné pracovní podmínky.<sup>243</sup>

Z výše uvedených závěrů je tedy zřejmé, že SDEU omezil dispoziční pravomoc účastníků pracovněprávního vztahu - svobodně si sjednat pracovní podmínky - ve prospěch kogentního ustanovení článku 3 odst. 1 Směrnice, které příkazuje nabyvateli převzít pracovní podmínky ve stavu, v jakém byly sjednány s převodcem v den převodu podniku. V případě, že by tedy došlo, z důvodu převodu podniku, ke změně pracovních podmínek v neprospěch převedených zaměstnanců a ti by s takovou změnou svých pracovních podmínek souhlasili, souhlas převedených zaměstnanců by byl neplatný.<sup>244</sup>

Na druhé straně, v rozhodnutí *Boor* SDEU připustil možnost nabyvatele, kterým byl v daném případě státní orgán, snížit výši mezd převedených zaměstnanců, a to za účelem dosažení souladu s příslušnými vnitrostátními právními předpisy platnými v oblasti odměňování státních zaměstnanců.<sup>245</sup> Ve světle tohoto rozhodnutí nelze tedy změnu pracovních podmínek převedených zaměstnanců, uskutečněnou za účelem sjednocení výše mezd všech zaměstnanců nabyvatele, automaticky považovat za nepřipustnou změnu pracovních podmínek, jež nastala v souvislosti s převodem podniku.<sup>246, 247</sup>

---

<sup>242</sup> rozhodnutí SDEU *Martin*, odst. 40, 44 a 45

<sup>243</sup> rozhodnutí SDEU *Martin*, odst. 44 a 48

<sup>244</sup> rozhodnutí SDEU *Martin*, odst. 45

<sup>245</sup> rozhodnutí SDEU *Boor*, odst. 33 až 35

<sup>246</sup> srov. Erényi, T., *Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*, publikováno dne 12.3.2010 v časopise *Práce a mzda* 3/2010

V souvislosti s rozhodnutím *Boor* je zapotřebí také uvést, že v něm SDEU dále judikoval, že při určování výše mezd převedených zaměstnanců je nabyvatel povinen zohlednit počet let, které převedení zaměstnanci odpracovali u převodce a to v rozsahu, v jakém to vnitrostátní právní předpisy ukládají při výpočtu mezd státních zaměstnanců. V případě, že má takový výpočet za následek podstatné snížení mezd převedených zaměstnanců, bude se takové snížení jejich mezd považovat za podstatnou změnu pracovních podmínek v neprospěch převedených zaměstnanců. Za rozvázání pracovněprávního vztahu z tohoto důvodu tak bude, ve smyslu článku 4 odst. 2 Směrnice, odpovědný zaměstnavatel.

<sup>247</sup> V této souvislosti je nutné poznamenat, že ke stejným závěrům jako SDEU dospělo i Kolegium expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, když ve svých Výkladových stanoviscích (XIV), přijatých na zasedání Kolegia expertů AKV dne 2.4.2014 uvedlo, že v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na státní organizaci, která odměňuje své zaměstnance platem, nemůže tato respektovat mzdové podmínky zaměstnance sjednané u jeho dosavadního zaměstnavatele, pokud by tyto neodpovídaly právní úpravě odměňování za práci, jíž je přejímající zaměstnavatel vázán. V takovém případě



Na závěr je nezbytné zmínit rozhodnutí SDEU *Scattolon*, ve kterém SDEU potvrdil možnost přejímajícího zaměstnavatele změnit pracovní podmínky převedených zaměstnanců, mezi jinými i ty, jež se týkají jejich odměňování nebo ochrany před jejich propuštěním, v neprospěch dotčených zaměstnanců. Podle názoru SDEU Směrnice zakazuje pouze změnu pracovních podmínek uskutečněnou z důvodu převodu podniku, v důsledku které by se převedení zaměstnanci ocitli v nepříznivější situaci, než v jaké se nacházeli před převodem. Nicméně, Směrnice nebrání členským státům přijmout opatření, jejichž účelem je racionalizace výkonu veřejné správy.<sup>248</sup>

### **Stručné shrnutí:**

Z výše uvedených rozhodnutí SDEU tedy vyplývá, že nabyvatel je oprávněn změnit, resp. dohodnout se na změně převzatých pracovních podmínek v neprospěch převedených zaměstnanců: (i) pouze v rozsahu, v jakém toto právo náleželo převodci a současně (ii) k takové změně nedošlo v souvislosti s převodem podniku a (iii) právní předpisy dotčeného členského státu takovou změnu připouštějí i v jiných případech, než je převod podniku.

### **2.6.2.2 Česká právní úprava**

Ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 ZP dochází v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k univerzální sukcesi přejímajícího zaměstnavatele do práv a povinností dosavadního zaměstnavatele. Přejímající zaměstnavatel je tak vůči převedeným zaměstnancům oprávněn ke všem úkonům, ke kterým byl vůči nim oprávněn jejich dosavadní zaměstnavatel.

### **Uzavírání dohod o změně obsahu pracovního poměru**

Nejproblematictější se v tomto ohledu jeví oprávnění přejímajícího zaměstnavatele uzavírat s převedenými zaměstnanci dohody o změně obsahu pracovního poměru, jakož i dohody o rozvázání pracovního poměru. Ke změně pracovních podmínek v neprospěch převedených zaměstnanců může dojít toliko na základě dohody o změně obsahu pracovního

---

přejímající zaměstnavatel nevstoupí plně do práv a povinností dosavadního zaměstnavatele, což dle názoru AKV nepopírá právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Nicméně, změna způsobu odměňování ze mzdy na plat může u zaměstnance vést k významnému snížení jeho odměny za práci, a tudíž ke zhoršení jeho pracovních podmínek, přičemž dotčený zaměstnanec může na nastalou situaci reagovat podáním výpovědi dle ustanovení § 339a ZP (tj. výpovědi z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek zaměstnance), nebo rozvázáním pracovního poměru dohodou s přejímajícím zaměstnavatelem.

<sup>248</sup> rozhodnutí ESD *Scattolon*, odst. 59

poměru uzavřené mezi převedeným zaměstnancem a přejímajícím zaměstnavatelem dle ustanovení § 40 ZP („Dohoda“), a to za splnění následujících podmínek: (1) k uzavření Dohody by byl oprávněn i dosavadní zaměstnavatel (ve smyslu § 40 ZP je k uzavření Dohody oprávněn každý zaměstnavatel), (2) k uzavření Dohody nedošlo v souvislosti s převodem podniku a (3) ZP připouští uzavření Dohody i v jiných případech, než je převod podniku. Tak například, uzavření Dohody s cílem sjednotit pracovní podmínky všech zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele se jeví jako přípustné, avšak pouze za podmínky, že k jejímu uzavření nedošlo v přímé souvislosti s převodem podniku. Prokázání splnění této podmínky však v aplikační praxi přináší s sebou značné problémy, jelikož důvodem pro uzavření takové Dohody bude téměř vždy převod činnosti nebo úkolu zaměstnavatele a s ním spjatý přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

ZP neobsahuje žádné (maximální) časové období, v rámci kterého je přejímající zaměstnavatel povinen dodržovat individuálně sjednaná práva a povinnosti z převedených pracovněprávních vztahů, přičemž existence takového časového období nevyplývá ani z judikatury NS ČR.<sup>249</sup> Vymezení časového horizontu, po uplynutí kterého by se přejímající zaměstnavatel a převedený zaměstnanec mohli „bezpečně“ dohodnout na změně převzatých pracovních podmínek a to tak, aby se na takovou změnu nenahlíželo jako na změnu uskutečněnou v souvislosti s převodem, zůstává tedy problematické. V případném sporu by přejímající zaměstnavatel musel prokazovat, že ke změně převzatých pracovních podmínek nedošlo v souvislosti s převodem. Pro přejímajícího zaměstnavatele nemá proto smysl „spěchat“ a se změnou převzatých pracovních podmínek začít bezprostředně po převodu, byť samotný ZP umožňuje uzavřít Dohodu kdykoliv v průběhu existence pracovního poměru.<sup>250</sup>

### **Možné obcházení povinnosti nabyvatele zachovat převzaté pracovní podmínky?**

Na druhé straně, v již zmíněném kontroverzním rozsudku, sp. zn. *21 Cdo 3046/2013*, NS ČR připustil možnost, aby přejímající zaměstnavatel nejen uzavřel s převedeným zaměstnancem novou pracovní smlouvu (a tím de facto vyloučil přechod práv a povinností

---

<sup>249</sup> Jak již bylo uvedeno výše, ZP obsahuje povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat, po určitou dobu, pouze práva a povinnosti vyplývající z kolektivních smluv, účinných ke dni převodu u dosavadního zaměstnavatele. Dle § 338 odst. 2 ZP je tak přejímající zaměstnavatel povinen dodržovat práva a povinnosti plynoucí z převzaté kolektivní smlouvy, a to nejdéle do konce následujícího kalendářního roku po roce, ve kterém došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, pokud účinnost příslušné kolektivní smlouvy mezitím u dosavadního zaměstnavatele neskončila nebo nebyla-li převzatá kolektivní smlouva nahrazena u přejímajícího zaměstnavatele novou kolektivní smlouvou.

<sup>250</sup> srov. Erényi, T., *Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*, publikováno dne 12.3.2010 v časopise *Práce a mzda* 3/2010

z jeho pracovního poměru na přejímajícího zaměstnavatele), ale také, aby změnil pracovní podmínky převedeného zaměstnance a to tím, že se s ním nově dohodl na zkušební době.<sup>251</sup> Nicméně, v této souvislosti je nezbytné zmínit, že Směrnice nepřipouští, aby v souvislosti s převodem došlo ke změně pracovních podmínek převedených zaměstnanců, byť s jejich souhlasem. Souhlas učiněný ze strany převedených zaměstnanců by se mohl považovat za vzdání se práv, které není ve světle existující judikatury SDEU přípustné.<sup>252</sup> S ohledem na výše uvedené podmínky přípustnosti změny pracovních podmínek převedených zaměstnanců by se pro platné sjednání nové zkušební doby u přejímajícího zaměstnavatele vyžadovalo: (i) aby k němu došlo z jiného důvodu, než je přechod práv a povinností z předmětného pracovního poměru, a (ii) aby ZP umožňoval sjednat zkušební dobu i po vzniku pracovního poměru (ve smyslu § 35 odst. 3 ZP lze však zkušební dobu sjednat pouze ke dni vzniku pracovního poměru, a nikoliv po jeho vzniku). Jelikož uvedené podmínky naplněny nejsou, sjednání nové zkušební doby u přejímajícího zaměstnavatele se jeví být v rozporu s účelem Směrnice, jakož i s judikaturou SDEU.<sup>253</sup>

Výše uvedený závěr NS ČR o možnosti vyloučit přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů tím, že dojde k rozvázání předmětných pracovněprávních vztahů (před jejich přechodem na nabyvatele), ať už výpovědí ze strany zaměstnavatele, nebo dohodou se zaměstnancem, se již na první pohled jeví být v rozporu se základními zásadami danými Směrnici, kterými jsou ochrana zaměstnance před jeho propuštěním z důvodu převodu podniku, jakož i povinnost nabyvatele zachovat převzaté pracovní podmínky převodem dotčených zaměstnanců. V případě, že by se tedy připustila možnost rozvázat pracovněprávní vztah založený s převodcem a následně uzavřít, s nabyvatelem, nový a na původním pracovněprávním vztahu s převodcem zcela nezávislý pracovněprávní vztah, takový postup by bylo možné považovat za obcházení obou výše uvedených zásad daných Směrnici, jakož i ustanovení § 338 odst. 2 ZP, a z toho důvodu je jeho praktické uplatnění poněkud

---

<sup>251</sup> V předmětném rozsudku, *sp. zn. 21 Cdo 3046/2013*, NS ČR uvedl: „[...] V pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a přejímajícím zaměstnavatelem mohou být nově (nezávisle na pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem) sjednány podmínky pracovního poměru, a tedy i zkušební doba. Jestliže by však účelem uvedeného postupu ze strany přejímajícího zaměstnavatele bylo vyhnout se přechodu práv a povinností z pracovního poměru mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem na přejímajícího zaměstnavatele proto, aby přejímající zaměstnavatel mohl zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, kterou při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nelze sjednat, bylo by ujednání o zkušební době neplatné, neboť by se za těchto okolností přičilo dobrým mravům (§ 18 zák. práce a § 39 obč. zák.).“

<sup>252</sup> srov. především rozhodnutí SDEU *Daddy's Dance Hall a Watson Rask*

<sup>253</sup> srov. Randlová, N. a Vrajík, M., *Lze se vyhnout přechodu práv a povinností?*, článek publikován v časopise *Praktická personalistika* 9-10/2015

problematické. Nově uzavřené pracovněprávní vztahy by totiž mohly obsahovat jiné, byť i podstatně nevýhodnější pracovní podmínky oproti těm, jež byly původně sjednány s převodcem. Dotčení zaměstnanci by byli rovněž zbaveni možnosti rozvázat svůj „nový“ pracovněprávní vztah postupem dle § 339a ZP, tj. výpovědí podanou, resp. dohodou uzavřenou ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z jejich pracovněprávních vztahů, a to z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek nastalého v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a případně uplatnit, vůči nabyvateli, nárok na zaplacení odstupného. Navíc, vzhledem k neexistenci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, by se na nově uzavřené pracovněprávní vztahy nevztahovala ustanovení kolektivní smlouvy účinné v den převodu u převodce.<sup>254</sup>

### **2.6.3 (Ne)přípustnost změny převzatých pracovních podmínek ve prospěch převedených zaměstnanců**

#### **2.6.3.1 Evropská právní úprava**

SDEU ve svých rozhodnutích již opakovaně potvrdil, že změna převzatých pracovních podmínek není přípustná ani v případě, že by byla učiněna ve prospěch převedených zaměstnanců, resp. že by ní nedošlo k celkovému zhoršení situace převedených zaměstnanců.<sup>255</sup> Nicméně, v této souvislosti je nezbytné zmínit, analogicky k přípustnosti změny převzatých pracovních podmínek v neprospěch převedených zaměstnanců, že přejímající zaměstnavatel je oprávněn změnit, resp. dohodnout se na změně převzatých pracovních podmínek ve prospěch převedených zaměstnanců a to za předpokladu, že: (i) k takové změně byl oprávněn i dosavadní zaměstnavatel, přičemž (ii) změna nesouvisí s převodem podniku a současně (iii) právní předpisy dotčeného členského státu takovou změnu připouštějí i v jiných případech, než je převod podniku.

Navíc, Směrnice ve svém článku 8 umožňuje členským státům uplatňovat režim, jenž je pro zaměstnance příznivější.

#### **2.6.3.2 Česká právní úprava**

Kogentní ustanovení § 338 odst. 2 ZP, ve kterém je upraveno, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele v plném rozsahu lze

<sup>254</sup> srov. Randlová, N. a Kudrhalt Suchá, B., *Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička?*, článek publikován v časopise Práce a mzda 5/2014

<sup>255</sup> srov. především rozhodnutí SDEU *Daddy's Dance Hall a Watson Rask*

tudíž považovat za jakousi minimálně garantovanou úroveň převzatých pracovních podmínek. Podle ustanovení § 4a ZP<sup>256</sup> by se však od výše uvedeného zákonného požadavku bylo možné odchýlit, a to dohodou ve prospěch převedeného zaměstnance. Z tohoto důvodu by tedy mělo být přípustné, aby přejímající zaměstnavatel uzavřel, kdykoliv po převodu, s převedeným zaměstnancem dohodu o změně obsahu jeho pracovního poměru a to za podmínky, že takto učiněná změna bude ve prospěch převedeného zaměstnance. Nicméně, vzhledem k chybějící judikatuře NS ČR v předmetné věci, nelze vyloučit, že by NS ČR přesto rozhodl, že s ohledem na ustálenou rozhodovací praxi SDEU není změna pracovních podmínek převedených zaměstnanců, byť s jejich souhlasem a v jejich prospěch, v souladu se Směrnicí, a tudíž není přípustná.

#### **2.6.4 (Ne)dodržování zásady rovného zacházení?**

V důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastane často situace, že pracovní podmínky převedených zaměstnanců (především půjde o různé benefity jim poskytované jejich dosavadním zaměstnavatelem) budou výhodnější, nežli pracovní podmínky stávajících zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele. Často k tomu dochází právě povinným dodržováním, ze strany přejímajícího zaměstnavatele, ustanovení kolektivní smlouvy účinné v den převodu u dosavadního zaměstnavatele. V této souvislosti je však nezbytné dodat, že uplatňování takto vzniklých rozdílných pracovních podmínek bude mít povětšinou pouze dočasný charakter, jelikož přejímající zaměstnavatel se bude často snažit tyto rozdíly odstranit sjednocením pracovních podmínek všech svých zaměstnanců, a to například přijetím nové kolektivní smlouvy nebo interního předpisu. V zásadě platí, že uplatňování rozdílných pracovních podmínek vůči zaměstnancům vykonávajícím totožnou práci je nepřípustné, a to z důvodu porušení zásady rovného zacházení. Nicméně, v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vyplývá povinnost přejímajícího zaměstnavatele respektovat rozdílnou úroveň pracovněprávních nároků převedených zaměstnanců přímo ze

---

<sup>256</sup> § 4a ZP:

(1) *Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.*

(2) *Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.*

zákona, a přejímající zaměstnavatel tak činí nikoliv z vlastního rozhodnutí. Tudíž se bude jednat o jakousi „výjimku“ ze zákazu porušování zásady rovného zacházení.<sup>257</sup>

## 2.7 Ochrana zaměstnance před propuštěním z důvodu převodu podniku

### 2.7.1 Evropská právní úprava

Článek 4 odst. 1 Směrnice stanoví, že: „*Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění. Toto ustanovení však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.*“<sup>258</sup>

Ve smyslu judikatury SDEU se ochrana před propouštěním, upravená ve výše uvedeném článku 4 odst. 1 Směrnice, týká všech zaměstnanců, kteří jsou, byť i v omezené míře, chráněni před propuštěním dle práva členského státu. To znamená, že takto přiznanou ochranu před propuštěním jím nelze vzít, resp. omezit pouze z důvodu převodu podniku.<sup>259, 260</sup>

Článek 4 odst. 1 první věta Směrnice explicitně brání dosavadnímu, jakož i přejímajícímu zaměstnavateli přistoupit k propouštění svých zaměstnanců z důvodu převodu podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu. Doslovným výkladem uvedeného ustanovení Směrnice lze dospět k závěru, že (hromadné) propouštění převedených zaměstnanců ze strany přejímajícího zaměstnavatele není v žádném případě přípustné. Chce-li přejímající zaměstnavatel řešit přebytek svých zaměstnanců, jež nastal v důsledku převodu, nezbyvá mu jiného, nežli přistoupit k propouštění svých stávajících zaměstnanců. Uplatnění výpovědi vůči převedeným zaměstnancům, v souvislosti s přechodem práv a povinností z jejich

---

<sup>257</sup> srov. Erényi, T., *Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*, publikováno dne 12.3.2010 v časopise *Práce a mzda* 3/2010

<sup>258</sup> K tomuto závěru dospěl SDEU mimo jiné také v rozhodnutí *Schmidt*, odst. 18, *Merckx a Neuhuys*, odst. 25, *Dethier Equipement*, odst. 37.

<sup>259</sup> srov. rozhodnutí SDEU *Komise v. Belgie (věc C-237/84)*

<sup>260</sup> Ve smyslu článku 4 odst. 1 druhého pododstavce Směrnice: „*Členské státy mohou stanovit, že se první pododstavec nevztahuje na určité zvláštní kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propuštěním.*“

Vzhledem ke skutečnosti, že český zákonodárce neuplatnil výše uvedenou národní volbu, lze mít za to, že před propuštěním z důvodu převodu činnosti nebo úkolu zaměstnavatele nebo jejich části budou chráněni všichni zaměstnanci převodce v čase převodu, včetně zaměstnanců ve zkušební době. To znamená, že převod činnosti nebo úkolu zaměstnavatele nebo jejich části by neměl být, sám o sobě, důvodem pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele.

pracovněprávních vztahů, by totiž bylo bez dalšího stiženo neplatností a to i v případě, že by tak přejímající zaměstnavatel učinil pod záminkou „organizačních změn“.<sup>261</sup>

### **Přípustnost propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů**

V druhé větě článku 4 odst. 1 Směrnice je obsažena výjimka ze zákazu propouštění z důvodu převodu podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu a tou je existence hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců, na straně převodce nebo nabyvatele.<sup>262</sup>

Nicméně, Směrnice tyto důvody dále nijak nespécifikuje.<sup>263</sup> Lze proto dovodit, že je na vnitrostátních soudech jednotlivých členských států, aby v jednotlivých případech posoudily, zda s ohledem na vnitrostátní právo skutečně nastaly objektivní hospodářské, technické nebo organizační důvody, dle kterých by propouštění zaměstnanců bylo v souladu s článkem 4 odst. 1 druhé věty Směrnice.

Samozřejmě, ve většině případů bude poněkud obtížné rozlišit, zda byl konkrétní zaměstnanec propuštěn z důvodu samotného převodu podniku nebo jeho části (a tedy v rozporu se Směrnicí), nebo se tak stalo z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, které existovaly v čase převodu podniku u převodce nebo nabyvatele. Současně je nezbytné dodat, že existence těchto hospodářských, technických nebo organizačních důvodů bude mít většinou svůj původ v samotném převodu podniku nebo jeho části, a nelze je tedy od sebe důsledně odlišit.

### **Okamžik propuštění zaměstnance**

V rozhodnutí *Bork* SDEU judikoval, že zaměstnance, kteří byli propuštěni v rozporu s článkem 4 odst. 1 Směrnice, bude potřebné i nadále považovat za zaměstnance převáděného

<sup>261</sup> srov. Hůrka, P., Borovec D., Horáček T., Jouzová L., Košnar M., Randlová N., Rehořová L., *Přechod práv povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1. vydání, ANAG, Olomouc, 2013, str. 34

<sup>262</sup> V rozhodnutí *Dethier Equipement* SDEU potvrdil, že právo propustit zaměstnance z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů má jak převodce, tak i nabyvatel. (srov. rozhodnutí SDEU *Dethier Equipement*, odst. 36)

<sup>263</sup> V této souvislosti je nezbytné poukázat na rozhodnutí *Kirtruna Vigano*, ve kterém SDEU rozhodoval o povinnosti zachovat, v případě převodu podniku, v platnosti smlouvu o nájmu nebytových prostor, kterou uzavřel převodce podniku s třetí osobou, pokud by její ukončení mohlo vést k propuštění převedených zaměstnanců ze strany nabyvatele podniku.

V předmětném rozhodnutí SDEU dospěl k závěru, že neexistence dohody mezi nabyvatelem podniku a pronajímatelem o nové nájemní smlouvě, nemožnost nalézt jiný nebytový prostor nebo nemožnost převést zaměstnance do jiných obchodů jsou okolnostmi, které lze označit za hospodářské, technické nebo organizační důvody ve smyslu článku 4 odst. 1 Směrnice, v případě kterých může nabyvatel podniku propustit převodem dotčené zaměstnance. (srov. rozhodnutí ESD *Kirtruna Vigano*, odst. 46)

podniku v čase jeho převodu. To bude platit zejména v případě zaměstnanců, kteří byli převzati novým zaměstnavatelem (tj. nabyvatelem) potom, co byli krátce před převodem podniku propuštěni převodcem. Skutečnost, že takoví zaměstnanci byli opět zaměstnáni nabyvatelem, sama o sobě vylučuje možnost, že jejich propuštění převodcem nastalo z hospodářských, technických či organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. Povinnosti zaměstnavatele vůči takovým zaměstnancům tak ke dni převodu podniku automaticky přecházejí z převodce na nabyvatele.<sup>264</sup> U samotného posouzení, zda došlo k propuštění zaměstnanců z důvodu převodu podniku, a tedy v rozporu s článkem 4 odst. 1 Směrnice, však bude nezbytné brát ohled na objektivní okolnosti, za kterých k propuštění došlo a to především na skutečnost, že k propuštění došlo těsně před převodem podniku, a že propuštění zaměstnanci byli následně opět zaměstnáni nabyvatelem.<sup>265</sup>

Jak uvedl SDEU v rozhodnutí *Dethier Equipement*, pracovněprávní vztah, jenž byl ukončen převodcem v rozporu s článkem 4 odst. 1 Směrnice krátce před převodem podniku, je nutno považovat, ve vztahu k nabyvateli, za pořád existující pracovněprávní vztah a to i v případě, že propuštěný zaměstnanec nebyl, po převodu podniku, nabyvatelem zaměstnán. Propuštěný zaměstnanec se tak může, vůči nabyvateli, dovolávat neplatnosti rozvázání svého pracovněprávního vztahu.<sup>266</sup>

## 2.7.2 Česká právní úprava

V ZP nedošlo k výslovnému převzetí článku 4 odst. 1 Směrnice.

Nicméně, z ustanovení § 338 odst. 2 ZP, jakož i z § 52 ZP vyplývá, že převod činnosti nebo úkolu zaměstnavatele, resp. jejich části a s tím spjatý přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů převodem dotčených zaměstnanců, nepředstavuje pro zaměstnavatele důvod pro jejich rozvázání. Pokud by i přesto dosavadní nebo přejímající zaměstnavatel rozvázal pracovní poměry se svými převodem dotčenými zaměstnanci, lze mít

<sup>264</sup> rozhodnutí SDEU *Bork*, odst. 12 a 18, *Dethier Equipement*, odst. 35, *Temco Services*, odst. 28

<sup>265</sup> rozhodnutí SDEU *Bork*, odst. 18

<sup>266</sup> rozhodnutí SDEU *Dethier Equipement*, odst. 41 a 42

V této souvislosti je nezbytné zmínit rozhodnutí SDEU *Briot*, ve kterém SDEU judikoval, že neprodloužením pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou, která skončila uplynutím sjednané doby, a to před převodem činnosti, k jejímuž výkonu byl dotčený zaměstnanec (v daném případě se jednalo o zaměstnance agentury práce) určen, nedochází k porušení zákazu stanoveného v článku 4 odst.1 Směrnice – to znamená, že pracovní poměr takového zaměstnance je nezbytné považovat, ke dni převodu, za skončený, a tudíž práva a povinnosti z něj nepřecházejí na přejímajícího zaměstnavatele. (srov. rozhodnutí SDEU *Briot*, odst. 33 až 35)



za to, že ve smyslu výše uvedených rozhodnutí SDEU<sup>267</sup> budou tyto pracovní poměry ke dni převodu i nadále trvat, a jako takové automaticky přejdou na přejímajícího zaměstnavatele.

Nicméně, výše uvedený koncept poněkud komplikuje již zmíněný rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 3046/2013*, ve kterém NS ČR výslovně připustil možnost vyloučit přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a to tím, že dosavadnímu zaměstnavateli umožnil uzavřít, s převodem dotčeným zaměstnancem, dohodu o rozvázání jeho pracovního poměru (přičemž přejímající zaměstnavatel s ním následně uzavře nový pracovní poměr).

Je sice zřejmé, že v předmětném rozhodnutí NS ČR šlo o rozvázání pracovního poměru dohodou – tedy dvoustranným právním jednáním – přičemž článek 4 odst. 1 Směrnice má poskytovat dotčenému zaměstnanci ochranu před jeho propuštěním, tj. před uplatněním výpovědi, jakožto jednostranného právního jednání, ze strany převodce či nabyvatele. Ve smyslu § 49 ZP jsou zaměstnavatel a zaměstnanec oprávněni kdykoliv rozvázat pracovní poměr dohodou a to i bez udání důvodu, přičemž pracovní poměr skončí dnem sjednaným v dohodě. Situaci však mění skutečnost, že dotčený zaměstnanec následně uzavřel nový pracovní poměr s nabyvatelem. Ve smyslu výše uvedeného rozhodnutí SDEU *Bork* by takový postup bylo možné považovat za jednání v rozporu se Směrnicí, jelikož skutečnost, že dotčený zaměstnanec byl bezprostředně po převodu zaměstnán nabyvatelem, vylučuje možnost, že by se na daný případ nevztahoval přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Lze se proto domnívat, že přechod práv a povinností z dotčeného pracovního poměru nastane bez ohledu na to, zda byl tento, před svým převodem, rozvázán na základě dohody nebo výpovědi ze strany dosavadního zaměstnavatele, poněvadž rozhodující pro uplatnění přechodu práv a povinností z něj je skutečnost, že dotčený zaměstnanec byl bezprostředně poté zaměstnán přejímajícím zaměstnavatelem.

Odhlédneme-li od výše uvedeného, zůstává otázkou, proč by měl dosavadní zaměstnavatel zájem rozvázat, před převodem, pracovněprávní vztahy se svými zaměstnanci, když tyto ze zákona přecházejí na nabyvatele. V rámci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přejímá nabyvatel rovněž závazek uspokojit všechny pracovněprávní nároky, které měli převodem dotčení zaměstnanci, ke dni převodu, vůči svému dosavadnímu zaměstnavateli – to znamená, že dosavadní zaměstnavatel je z titulu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zproštěn povinnosti je uspokojit. Pokud by se

---

<sup>267</sup> srov. rozhodnutí SDEU *Bork* a *Dethier Equipement*

dosavadní zaměstnavatel i přesto rozhodl jednotlivé pracovněprávní vztahy rozvázat a to tak, že by tyto do dne převodu zanikly, ve smyslu ustanovení § 338 odst. 4 ZP by byl dosavadní zaměstnavatel povinen následně uspokojit jakékoliv z nich vzniklé nároky.

### **Přípustnost propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů ve světle českého práva**

Jak již bylo zmíněno výše, Směrnice neobsahuje definici hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců a které by odůvodňovaly propouštění zaměstnanců v souladu s článkem 4 odst. 1 druhé věty Směrnice.

Extenzivním výkladem druhé věty uvedeného článku 4 odst. 1 Směrnice by bylo možné dospět k závěru, že za takový organizační důvod lze považovat i například nadbytečnost zaměstnance. Dle § 52 písm. c) ZP je nadbytečnost zaměstnance jedním z taxativně vyjmenovaných výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele.<sup>268</sup> Autor této práce se proto domnívá, že přijme-li přejímající zaměstnavatel rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, v důsledku kterého se převodem dotčený zaměstnanec stane nadbytečným, přejímající zaměstnavatel by měl být oprávněn dotčeného zaměstnance propustit, a to v souladu s článkem 4 odst. 1 druhé věty Směrnice. Z judikatury SDEU vyplývá, že toto právo by mělo příslušet i dosavadnímu zaměstnavateli.<sup>269</sup>

## **2.8 Možnost převáděného zaměstnance namítat přechod svého pracovněprávního vztahu na nabyvatele**

### **2.8.1 Evropská právní úprava**

SDEU se ve svých rozhodnutích již opakovaně zabýval otázkou, zda má převáděný zaměstnanec právo namítat vůči převodu podniku, resp. jeho části, a tím vlastně vyloučit, ve vztahu ke své osobě, automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

---

<sup>268</sup> Ve smyslu § 52 písm. c) ZP může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

<sup>269</sup> V rozhodnutí *D'Urso a ostatní* SDEU nepřímou podporou připustil možnost převodce, jakož i nabyvatele, zbavit se „přebytkem zaměstnanců“, tj. propustit nadbytečné zaměstnance a to z důvodu, aby se předešlo jejich dalšímu, masivnějšímu propouštění. Z předmětného rozhodnutí lze tedy dovodit, že propuštění nadbytečných zaměstnanců je možné považovat za propouštění, jež nastalo z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců a je tedy, s ohledem na článek 4 odst. 1 druhé věty Směrnice, přípustné. (srov. rozhodnutí ESD *D'Urso a ostatní*, odst. 19)

V rozhodnutí *Berg a Busschers* SDEU judikoval, že účelem Směrnice není zajistit, aby pracovní smlouva, resp. pracovněprávní vztah existující mezi zaměstnancem a převodcem pokračoval u nabyvatele v případě, že si převáděný zaměstnanec nepřeje být nabyvatelem dále zaměstnán.<sup>270</sup> Jak již SDEU zdůraznil v rozhodnutí *Danmols Inventar*, ochrana jenž je Směrnici zamýšlena, se jeví být nadbytečnou v případě, kdy se dotčený zaměstnanec rozhodne, že po převodu podniku již nebude pokračovat v pracovněprávním vztahu s nabyvatelem, resp. v případě, že se smluvní strany pracovněprávního vztahu (tj. převáděný zaměstnanec na jedné straně a převodce, resp. nabyvatel na druhé straně) rozhodli dobrovolně ukončit, dohodou, předmětný pracovněprávní vztah a to ke dni převodu podniku. Na takový případ se proto Směrnice vztahovat nebude.<sup>271</sup>

Ve stěžejním rozhodnutí *Katsikas* SDEU jednoznačně potvrdil, že i když Směrnice umožňuje převáděnému zaměstnanci, aby i nadále zůstal zaměstnán u nabyvatele, a to za podmínek sjednaných s převodcem, není možné jej k tomu nikterak nutit, jelikož by to ohrozilo základní právo zaměstnance svobodně si zvolit svého zaměstnavatele. V opačném případě by totiž takový zaměstnanec byl nucen pracovat pro zaměstnavatele, kterého si sám nezvolil.<sup>272</sup>

Z výše uvedených závěrů, dosažených SDEU v rozhodnutích *Berg a Busschers*, *Danmols Inventar*, *Katsikas* nebo *d'Urso a ostatní*, tedy vyplývá, že článek 3 odst. 1 Směrnice nebrání zaměstnanci namítat přechod své pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu na nabyvatele, a tím se vzdát ochrany, kterou mu v tomto směru poskytuje Směrnice.<sup>273</sup>

## **2.9 Právní důsledky zaměstnancova nesouhlasu s přechodem práv a povinností z jeho pracovněprávního vztahu na nabyvatele**

### **2.9.1 Právní fikce skončení nepřevedených pracovněprávních vztahů**

#### **2.9.1.1 Evropská právní úprava**

V rozhodnutí *Katsikas* SDEU potvrdil možnost převáděného zaměstnance rozhodnout se, zda bude ve svém pracovněprávním vztahu u nabyvatele pokračovat, ale také stanovil, že ve smyslu Směrnice není možné od členských států nezbytně vyžadovat, aby ve svých právních

<sup>270</sup> rozhodnutí SDEU *Berg a Busschers*, odst. 12 a *Katsikas*, odst. 34

<sup>271</sup> rozhodnutí SDEU *Danmols Inventar*, odst. 16 a *Katsikas*, odst.30

<sup>272</sup> rozhodnutí SDEU *Katsikas*, odst. 31, *Merckx a Neuhuys*, odst. 34

<sup>273</sup> rozhodnutí SDEU *Katsikas*, odst. 33, *Temco Services*, odst. 36, *Berg a Busschers*, odst.12, *d'Urso a ostatní*, odst. 11 a *Merckx a Neuhuys*, odst. 34

řádech stanovily, že v případě zaměstnancova nesouhlasu s přechodem svého pracovněprávního vztahu na nabyvatele zůstal „nepřevedený“ zaměstnanec i nadále zaměstnán u převodce. Členské státy mohou proto stanovit, že nepřevedené pracovněprávní vztahy se budou považovat za skončené či už ze strany dotčeného zaměstnance nebo zaměstnavatele.<sup>274</sup> Tento přístup zvolil i český zákonodárce, když v ustanovení § 51a ZP umožnil převodem dotčenému zaměstnanci dát zaměstnavateli výpověď se zkrácenou výpovědní dobou, a to z důvodu samotného přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Nicméně, Směrnice umožňuje členským státům uplatnit i opačný přístup, a sice že v případě zaměstnancova nesouhlasu s přechodem jeho pracovněprávního vztahu na nabyvatele zůstává dotčený zaměstnanec i nadále zaměstnán u převodce.<sup>275</sup> Další existence pracovněprávního vztahu, jenž nepřešel na nabyvatele z důvodu zaměstnancova nesouhlasu, je tak ponechána na vůli jednotlivých členských států.

Ve výše uvedených rozhodnutích se SDEU tedy pokusil uvést do souladu dva základní principy uplatňované ve smyslu Směrnice a to: (1) automatický přechod všech práv a povinností z pracovněprávních vztahů všech převodem dotčených zaměstnanců převodce na nabyvatele, a to i bez jejich souhlasu a (2) nemožnost nutit převodem dotčeného zaměstnance, aby pokračoval ve svém pracovněprávním vztahu u nabyvatele, kterého si sám svobodně nezvolil. Z toho důvodu tedy SDEU umožnil převodem dotčenému zaměstnanci vyloučit, ve vztahu ke své osobě, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nabyvatele.

### **2.9.1.2 Česká právní úprava**

V § 51a ZP se uvádí, že: *„Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána 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.“*

V ustanovení § 51a ZP se tedy převodem dotčenému zaměstnanci umožňuje vyloučit přechod práv a povinností ze svého pracovního poměru na nabyvatele a to tím, že svůj pracovní poměr s převodcem ukončí výpovědí, přičemž výpovědní doba uplyne vždy nejpozději v den,

<sup>274</sup> rozhodnutí SDEU *Katsikas*, odst. 36 a 37, *Temco Services*, odst. 36, *Merckx a Neuhuys*, odst. 35

<sup>275</sup> rozhodnutí SDEU *Katsikas*, odst. 35 a 36, *Temco Services*, odst. 37, *Merckx a Neuhuys*, odst. 35

který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>276</sup>

V daném případě se tedy jedná o zvláštní výpovědní důvod na straně zaměstnance s tím, že na plynutí výpovědní doby  se neuplatní ustanovení § 51 odst. 1 ZP, podle kterého činí výpovědní doba v případě výpovědi dané zaměstnancem nebo zaměstnavatelem minimálně dva měsíce. V případě výpovědi podle ustanovení § 51a ZP bude výpovědní doba  rozličně dlouhá, a to v závislosti na tom, jak dlouho přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů doručí zaměstnanec zaměstnavateli výpověď.<sup>277</sup>

Ustanovení § 51a ZP se tedy jeví být naprosto v souladu s ustálenou rozhodovací praxí SDEU, dle které není možné zaměstnance nikterak nutit k tomu, aby po převodu setrval u zaměstnavatele, kterého si sám nezvolil.

I když ze Směrnice přímo nevyplývá oprávnění převodem dotčeného zaměstnance rozvázat svůj pracovní poměr pouze z důvodu nastávajícího přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tj. bez toho, aby došlo, resp. mělo dojít, v důsledku převodu, k podstatné změně pracovních podmínek v neprospěch převodem dotčeného zaměstnance, článek 8 Směrnice  nebrání členským státům uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější. Lze proto říct, že i když se na první pohled může jevit, že ustanovení § 51a ZP jde nad rámec Směrnice, ve skutečnosti je s ní plně v souladu.

Nicméně, možnost zaměstnance rozvázat svůj pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 51a ZP  kdykoliv přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů naráží na problém na straně přejímajícího zaměstnavatele, jelikož tento si až do dne přechodu  nemůže být jistý, kolik zaměstnanců na něj ve skutečnosti přejde, což u něj může vyvolat nemalé provozní či ekonomické obtíže.<sup>278</sup>

Další problém může nastat za situace, kdy dosavadní zaměstnavatel porušil ustanovení § 339 ZP a  neinformoval odborovou organizaci a radu zaměstnanců, resp. přímo dotčené zaměstnance (nepůsobí-li u něj odborová organizace ani rada zaměstnanců) o plánovaném

---

<sup>276</sup> Přeje-li si tedy převodem dotčený zaměstnanec zůstat zaměstnán u svého dosavadního zaměstnavatele, musel by po podání výpovědi dle ustanovení § 51a ZP, resp. po uzavření dohody o rozvázání svého pracovního poměru, sjednat, ke dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, se svým dosavadním zaměstnavatelem nový pracovní poměr.

<sup>277</sup> Může se tedy stát, že zaměstnanec doručí výpověď například i v poslední den přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Výpovědní doba v takovém případě skončí v 23:59 posledního dne přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

<sup>278</sup> srov. Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová N., Hůrka, P., Doležilek, J.,  *Zákoník práce, Komentář,* 4. vydání, Wolters Kluwer, Praha, 2013

převodu své činnosti nebo úkolu, nebo jejich části na jiného zaměstnavatele a s tím souvisejícím přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a to nejpozději 30 dnů před takovým přechodem. V takovém případě se dotčení zaměstnanci o nastalém přechodu práv a povinností z jejich pracovněprávních vztahů dozví až od přejímajícího zaměstnavatele, přičemž rozvázání jejich pracovních poměrů výpovědí dle ustanovení § 51a ZP již nepřichází v úvahu. V případě nesouhlasu s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů mohou dotčení zaměstnanci rozvázat svůj „přešlý“ pracovní poměr už jenom uplatněním výpovědi vůči přejímajícímu zaměstnavateli, a to za dodržení zákonem stanovené výpovědní doby. Předmětný nedostatek by bylo možné odstranit stanovením lhůty pro uplatnění výpovědi dle ustanovení § 51a ZP, přičemž tato lhůta by byla zachována i u přejímajícího zaměstnavatele.<sup>279</sup>

Tento problém se pokusila vyřešit navrhovaná koncepční novela ZP, v rámci které bylo navrženo i nové znění ustanovení § 51a ZP<sup>280</sup>. Ve smyslu navrženého znění ustanovení § 51a odst. 1 ZP by zaměstnanec byl oprávněn dát výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl o takovém přechodu informován s tím, že dotčený pracovní poměr by skončil nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V případě, že by tedy zaměstnanec nedal výpověď ve stanovené 15-ti denní lhůtě ode dne, kdy byl o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován, jeho pracovní poměr by přešel na přejímajícího zaměstnavatele.

Na druhé straně, v případě, kdy by zaměstnanec nebyl o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován, ve smyslu navrženého ustanovení § 51a odst. 2 ZP by zaměstnanec mohl pořád uplatnit výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a to do 2 měsíců ode dne, kdy k uvedenému přechodu došlo.

---

<sup>279</sup> srov. Randlová, N., *Přechod práv a povinností v praxi*, článek publikován v časopise Právní rádce, číslo 8/2012

<sup>280</sup> Navrhované znění ustanovení § 51a ZP dle koncepční novely ZP:

*§ 51a*

- (1) *Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.*
- (2) *Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž o tom byl zaměstnanec informován, může dát zaměstnanec v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k uvedenému přechodu došlo. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.*
- (3) *Podle odstavce 2 se postupuje též, nebyl-li zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejpozději 30 dnů před tímto přechodem.*

Výpovědní doba by v takovém případě činila 15 dnů a začínala by dnem, v němž byla výpověď doručena přejímajícímu zaměstnavateli. Ve smyslu navrženého ustanovení § 51a odst. 3 ZP by se tento postup uplatnil i v případě, nebyl-li zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejpozději 30 dnů před tímto přechodem, tj. zaměstnavatel by porušil svou informační povinnost dle ustanovení § 339 odst. 2 ZP.

Navržená ustanovení § 51a odst. 2 a 3 ZP by tedy umožnila převodem dotčenému zaměstnanci uplatnit výpověď v souvislosti s (již nastalým) přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů i vůči přejímajícímu zaměstnavateli a to v případě, že dotčený zaměstnanec: (i) nebyl o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůbec informován, nebo (ii) byl o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován pozdě, tj. ve lhůtě méně než 30 dnů přede dnem přechodu.

Nicméně, jak již bylo uvedeno výše, v souvislosti s posledními parlamentními volbami (říjen 2017) je již více než zřejmé, že navrhovaná koncepční novela ZP nebude českým zákonodárcem nakonec přijata.<sup>281</sup>

## **2.9.2 Rozvázání pracovněprávního vztahu (již) převedeného zaměstnance z důvodu podstatné změny pracovních podmínek**

### **2.9.2.1 Evropská právní úprava**

V článku 4 odst. 2 Směrnice se uvádí, že: *„Je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázán pracovní poměr 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.“*

Ačkoliv definice „podstatné změny pracovních podmínek“ ve Směrnici chybí, v rozhodnutí *Merckx a Neuhuys* SDEU judikoval, že takovou podstatnou změnou pracovních podmínek bude například změna výše mzdy zaměstnance uskutečněná na základě rozhodnutí nabyvatele, přičemž výše mzdy zaměstnance by po převodu podniku byla již závislá od obratu nabyvatele. V případě, že by se tedy zaměstnanec rozhodl skončit svůj pracovněprávní vztah

---

<sup>281</sup> Projednávání návrhu zákona bylo na 57. schůzi Poslanecké sněmovny Parlamentu České Republiky přerušeno. (srov. usnesení PS č. [1701](#))

z důvodu uvedené změny pracovních podmínek v jeho neprospěch, bude za takové skončení pracovněprávního vztahu odpovědný jeho zaměstnavatel.<sup>282</sup>

K obdobnému závěru dospěl SDEU i v rozhodnutí *Boor*, ve kterém potvrdil, že pracovní poměr se bude považovat za rozvázaný ze strany zaměstnavatele v případě, že nabyvatel podstatně snížil mzdy převedených zaměstnanců, čímž došlo k podstatné změně jejich pracovních podmínek, v důsledku které převedení zaměstnanci neměli již zájem být dále zaměstnáni u nabyvatele.<sup>283</sup>

Konečné rozhodnutí o tom, zda konkrétní pracovní smlouva navržená nabyvatelem obsahuje podstatnou změnu pracovních podmínek v neprospěch převedených zaměstnanců, však SDEU ponechal na rozhodnutí soudů jednotlivých členských států.<sup>284</sup>

V souvislosti s uvedeným článkem 4 odst. 2 Směrnice je nezbytné poznamenat, že vzhledem k tomu, že se tento týká možnosti zaměstnance rozvázat svůj pracovní poměr z důvodu podstatné změny pracovních podmínek v jeho neprospěch způsobené převodem, na první pohled by se zdálo, že nabyvatel by mohl přistoupit k „nepodstatné“ změně pracovních podmínek, aniž by se dotčený zaměstnanec mohl takové změně jakkoliv bránit. Nicméně, autor této práce se přiklání k závěru, že z uvedeného ustanovení nelze s určitostí dovozovat, že by nabyvatel mohl převzaté pracovní podmínky „nepodstatně“ změnit, resp. upravovat, aniž by tím současně neporušoval ustanovení článku 3 odst. 1 Směrnice, tj. povinnost nabyvatele dodržovat pracovní podmínky sjednané u převodce ke dni převodu.

### 2.9.2.2 Česká právní úprava

Článek 4 odst. 2 Směrnice byl do českého právního řádu implementován v ustanovení § 339a odst. 1 ZP, dle kterého: „*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 rozvázan dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázení 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.*“ V § 339a odst. 2 ZP se dále uvádí, že: „*Došlo-li*

<sup>282</sup> rozhodnutí SDEU *Merckx a Neuhuys*, odst. 38

<sup>283</sup> rozhodnutí SDEU *Boor*, odst. 33 až 35

<sup>284</sup> rozhodnutí SDEU *Europieces*, odst. 43 a 44



*k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v odstavci 1, má zaměstnanec právo na odstupné (§ 67 odst. 1).“*

Ustanovení § 339a ZP tedy upravuje právo zaměstnance uplatnit u soudu nárok na zaplacení odstupného a to za splnění následujících dvou podmínek: (i) (již převedený) zaměstnanec dal (přejímajícímu) zaměstnavateli výpověď, nebo s ním uzavřel dohodu o rozvázání svého pracovního poměru a to ve lhůtě dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a (ii) soud pravomocně rozhodl, že k rozvázání pracovního poměru některým z výše uvedených způsobů došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek, přičemž toto zhoršení pracovních podmínek nastalo v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V předmětném sporu nese důkazní břemeno a břemeno tvrzení zaměstnanec.

V případě, že tedy došlo ke kumulativnímu splnění obou výše uvedených podmínek, nastává zde právní fikce, a to že k rozvázání pracovního poměru došlo ze strany zaměstnavatele výpovědí, nebo dohodou a to z důvodů uvedených v §52 písm. a) až c)<sup>285</sup>, přičemž zaměstnanci patří odstupné dle § 67 ods. 1 ZP.<sup>286</sup> V naprostém souladu s článkem 4 odst. 2 Směrnice je tedy zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byl pracovní poměr rozvázán.

Naopak, pokud soud pravomocně nerozhodl, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, soud zaměstnanci nárok na odstupné nepřizná. Platnost

---

<sup>285</sup> §52 ZP:

*Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:*

*a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*

*b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*

*c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách;*

<sup>286</sup> §67 ZP:

*(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně*

*a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,*

*b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,*

*c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,*

*d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.*

V této souvislosti je však nezbytné zmínit, že do délky trvání pracovního poměru u přejímajícího zaměstnavatele se započítává i délka trvání pracovního poměru zaměstnance u dosavadního zaměstnavatele.

rozvázání pracovního poměru dotčeného zaměstnance, uskutečněného způsobem a ve lhůtě uvedené v § 339a odst. 1 ZP však tímto zůstává nedotčena.

Z ustanovení § 345a ZP vyplývá, že rozvázat pracovní poměr způsobem a za podmínek uvedených v § 339a ZP bude možné rovněž v případě přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změnách v organizačním uspořádání organizačních složek státu (srov. výklad v podkapitole 1.5.6). Převedený zaměstnanec tak bude oprávněn dát výpověď, resp. rozvázat svůj pracovní poměr dohodou z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a to ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a získat tak odstupné.

### **2.9.2.3 Slovenská právní úprava**

Slovenský Zákonník práce v § 29a stanoví, že: *„Mají-li se zaměstnanci převodem podstatně změnit pracovní podmínky a zaměstnanec s jejich změnou nesouhlasí, pracovní poměr se považuje za rozvázaný dohodou z důvodu dle § 63 odst. 1 písm. b)<sup>287</sup> ke dni převodu. Zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemný doklad o rozvázání pracovního poměru dle věty první. Zaměstnanci dle věty první náleží odstupné podle § 76.“*

Výše uvedeným ustanovením § 29a slovenského Zákonníku práce slovenský zákonodárce převzal do slovenského právního řádu článek 4 odst. 2 Směrnice. Odpovědným za rozvázání pracovního poměru v případě podstatné změny pracovních podmínek učinil slovenský zákonodárce zaměstnavatele a to uplatněním právní fikce rozvázání (ještě nepřevedeného) pracovního poměru, ke dni převodu, dohodou uzavřenou mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem, a to z důvodu zaměstnancovy nadbytečnosti, tj. z důvodu, pro který by byl zaměstnavatel oprávněn, v jímém případě, dát zaměstnanci výpověď.

Pro rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 29a Zákonníku práce bude postačovat pouhé konstatování zaměstnance o podstatné změně jeho pracovních podmínek, jež má nastat v důsledku převodu. V případném sporu bude povinností zaměstnavatele prokázat, že převodem nedošlo k podstatné změně pracovních podmínek zaměstnance, a to ve smyslu obecné zásady, podle které nese důkazní břemeno v pracovněprávních vztazích zaměstnavatel.

---

<sup>287</sup> tj. z důvodu zaměstnancovy nadbytečnosti

## Srovnání slovenské a české právní úpravy

Ustanovení § 29a Zákonníku práce svým účelem připomíná ustanovení § 51a ZP a to tím, že dotčenému zaměstnanci umožňuje, před samotným přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, takový přechod vyloučit ve vztahu ke své osobě.

Nicméně, rozdíl v obou zákonných úpravách spočívá v tom, že uplatnění výpovědi se zkrácenou výpovědní dobou podle § 51a ZP není podmíněna hrozbou podstatné změny pracovních podmínek, se kterou dotčený zaměstnanec nesouhlasí, a ke které má dojít v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tak jak to vyžaduje slovenský Zákonník práce. Lze tedy říct, že český zákonodárce byl podstatně „benevolentnější“, když umožnil zaměstnanci rozvázat svůj existující pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem již z důvodu nastávajícího přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Český zákonodárce se tak, dle názoru autora této práce, mnohem více přiblížil závěrům plynoucím z judikatury SDEU, dle které nelze od zaměstnance požadovat, aby zůstal, proti své vůli, nadále zaměstnán u přejímajícího zaměstnavatele, kterého si sám nezvolil, a to bez ohledu na to, zda v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů má nebo nemá dojít k podstatné změně jeho pracovních podmínek.<sup>288</sup>

Narozdíl od ustanovení § 339a ZP slovenský zákonodárce neumožnil již převedenému zaměstnanci rozvázat svůj pracovní poměr s přejímajícím zaměstnavatelem z důvodu podstatného zhoršení jeho pracovních podmínek, ke kterému mělo dojít v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a obdržet, v případě prokázání této skutečnosti, od přejímajícího zaměstnavatele odstoupné. Má-li tedy převedený zaměstnanec za to, že v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo k podstatné změně jeho pracovních podmínek, může dát (přejímajícímu) zaměstnavateli výpověď, resp. se s ním dohodnout na rozvázání svého pracovního poměru.<sup>289</sup> Nicméně, v žádném z uvedených případů nenáleží zaměstnanci odstoupné.

<sup>288</sup> srov. rozhodnutí SDEU *Berg a Busschers, Danmols Inventar, Katsikas, či d'Urso a ostatní*

<sup>289</sup> Podle ustanovení § 67 slovenského Zákonníku práce může dát zaměstnanec zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

## ZÁVĚR

Tato práce je komparativní studií evropské a české právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jejím cílem bylo tedy nejenom srovnat evropskou a českou právní úpravu, nýbrž i poukázat na určité „nesrovnalosti“, které nastaly v procesu implementace Směrnice do českého právního řádu, jakož i s tím související aplikační potíže.

Co se týče struktury, tato práce je rozdělena na dvě základní, rozsahově přibližně totožné části. V první části nazvané *Právní základ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů* se autor této práce pokusil nejprve vymezit rozsah působnosti Směrnice, tj. rozebrat nejčastější právní důvody, na základě kterých dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu Směrnice. Stěžejním se v této souvislosti jeví přesné a detailní vymezení pojmu „smluvní převod podniku“ a s tím úzce souvisejícího pojmu „hospodářská jednotka“. Nicméně, vzhledem ke skutečnosti, že obsah těchto pojmů byl v průběhu let judikaturou SDEU neustále dotvářen a precizován, bylo v této části práce nezbytné vycházet takřka výlučně z jednotlivých rozhodnutí SDEU. Po analýze lze tedy konstatovat, že pro uskutečnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu Směrnice bude nezbytné, aby došlo nejprve ke smluvnímu převodu podniku (a to například některým ze způsobů uvedených v podkapitole 1.2.3), přičemž takový podnik musí mít charakter stabilní, fungující a do určité míry i samostatné hospodářské jednotky, která si i po svém převodu zachová, u nabyvatele, svou totožnost (srov. podkapitolu 1.2.2).

V první části této práce přistoupil následně autor k rozboru ustanovení § 338 ZP, ve kterém jsou vymezeny právní důvody, na základě kterých dochází, ve smyslu českého práva, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (srov. kapitolu 1.4). Mezi tyto právní důvody patří zejména převod činnosti nebo úkolu zaměstnavatele, nebo jeho části, k jinému zaměstnavateli. Nicméně, právě v přípustění této právní skutečnosti lze spatřovat patrně největší odklon české právní úpravy od evropské právní úpravy. Tím, že český zákonodárce nezahrnul do ustanovení § 338 ZP podmínku převodu hospodářské jednotky, tak jak je tato definována Směrnicí a judikaturou SDEU, vytvořil, podle názoru autora této práce, takřka „bezbrhý“ prostor pro uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (srov. podkapitolu 1.4.1). To je obzvláště patrné v případě tzv. outsourcingu, neboli smluvního převodu původně společností interně vykonávané činnosti na externího dodavatele, jakož i v případě pouhé změny externího dodavatele služeb. Výslovným přípustěním outsourcingu,

jakožto právního důvodu pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, se česká právní úprava dostává, dle názoru autora této práce, do zjevného nesouladu se závěrem SDEU o tom, že hospodářskou jednotku není možné zredukovat pouze na činnost, jejíž výkon jí byl přidělen. Nicméně, tento nesoulad lze alespoň částečně zmírnit odkazem na článek 8 Směrnice, dle kterého se Směrnice nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější (srov. podkapitolu 1.4.2). Výše uvedený nesoulad se pokusila odstranit také navržená koncepční novela ZP, která se stanovením podmínek pro uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě převodu činnosti zaměstnavatele značně přiblížila evropské právní úpravě. Přijetím novely by přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastal pouze v případě převodu činnosti zaměstnavatele, který by vykazoval znaky velice obdobné těm, které jsou nezbytné pro převod hospodářské jednotky ve smyslu Směrnice. Nicméně, přijetí předmětné novely ZP se v současnosti jeví již jako zcela nepravděpodobné.

Poslední dvě podkapitoly první části této práce obsahují výčet právních důvodů pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to jak zvláštních právních důvodů daných ZP, tak i zvláštními právními předpisy.

V druhé části této práce nazvané *Právní důsledky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů* se autor pokusil nastínit důsledky, které s sebou přináší již nastalý přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ze kterých nejdůležitějšími se jeví povinnost nabyvatele, jakožto přejímajícího zaměstnavatele, zachovat převzaté pracovní podmínky převodem dotčených zaměstnanců (srov. kapitolu 2.6), jakož i ochrana zaměstnance před propuštěním ze strany nabyvatele z důvodu převodu podniku (srov. kapitolu 2.7).

Ve vztahu k české právní úpravě důsledků přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů lze říct, že český zákonodárce postupoval v zásadě v souladu s rámcem vytvořeným Směrnicí. Lze tedy konstatovat, že stěžejní články Směrnice, a to článek 3 odst. 1 a (nepřímo) také článek 4 odst. 1, byly dostatečně promítnuty v § 338 ZP. Připuštěním možnosti zaměstnance vyloučit, ve vztahu ke své osobě, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, upravené v ustanovení § 51a ZP, šel český zákonodárce zdánlivě nad rámec Směrnice. Nicméně, ve skutečnosti s ní zůstal plně v souladu (a to s ohledem na již zmíněný článek 8 Směrnice), když umožnil převodem dotčenému zaměstnanci dát výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a to bez ohledu na to, zda

se mají, v důsledku převodu, podstatně změnit pracovní podmínky v neprospěch dotčeného zaměstnance (srov. podkapitolu 2.9.1.2).

Současně je nezbytné dodat, že úprava obsažená ve Směrnici je poněkud obecná, přenechávající tak výklad jejích jednotlivých ustanovení na SDEU, z jehož početných rozhodnutí autor čerpal. Kromě toho obsahují ustanovení Směrnice početné národní volby, které český zákonodárce povětšinou uplatnil a to v rámci příslušných ustanovení ZP. Za zmínku stojí především ustanovení § 338 odst. 2 ZP, část věty za středníkem, kterým došlo k omezení povinnosti nabyvatele dodržovat práva a povinnosti plynoucí z převzaté kolektivní smlouvy, účinné u převodce v den převodu, a to pouze na dobu účinnosti takové kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku po roce, ve kterém došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Co se týče rozhodovací praxe NS ČR, nejproblematičtější se jeví rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 3046/2013*, ve kterém NS ČR připustil možnost, aby přejímající zaměstnavatel nejenom uzavřel s převedeným zaměstnancem novou pracovní smlouvu (a tím de facto vyloučil přechod práv a povinností z jeho pracovního poměru na přejímajícího zaměstnavatele), ale také, aby změnil převzaté pracovní podmínky převedeného zaměstnance a to tím, že se s ním nově dohodl na zkušební době. Autor zastává proto názor, že předmětný rozsudek NS ČR je v rozporu s účelem Směrnice (srov. podkapitolu 2.2.2 a podkapitolu 2.6.2.2).

*autor*

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### a.) Knižní publikace

BARANCOVÁ, H., *Zákonník práce, Komentář*, 3. vydanie, C.H.Beck, Bratislava, 2013, ISBN 978-80-8960-310-7

BARANCOVÁ, H., *Európske pracovné právo*, Sprint dva, Bratislava, 2010, ISBN 978-80-8939-342-8

BĚLINA, M. a kol., *Zákonník práce, Komentář*, 1. vydání, C.H.Beck, Praha, 2012, ISBN 978-80-7179-251-2

ČERNÁKOVÁ, J., *Pracovnoprávne vzťahy pri prevode podniku*, 1. vydanie, Wolters Kluwer, Bratislava, 2017, ISBN 978-80-8168-690-0

HULMÁK, M. a kol., *Občanský zákoník VI, Závazkové právo, Zvláštní část (§ 2055-3014), Komentář*, 1. vydání, C.H.Beck, Praha, 2014, ISBN 978-80-7400-287-8

HŮRKA, P., BOROVEC D., HORÁČEK T., JOUZOVÁ L., KOŠNAR M., RANDLOVÁ N., ŘEHOŘOVÁ L., *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1. vydání, Anag, Olomouc, 2013, ISBN 978-80-7263-847-5

PICHRT, J. a kolektiv, *Zákon o státní službě: komentář*, Wolters Kluwer, Praha, 2015, ISBN 978-80-7478-843-7

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J., *Zákonník práce, Komentář*, 4. vydání, Wolters Kluwer, Praha, 2013, ISBN 978-80-7478-033-2

### b.) Periodické publikace

ERÉNYI, T., *Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*, *Práce a mzda* 3/2010

ERÉNYI, T., *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*, E-PRAVO.CZ – Sbírnka zákonů, judikatura, právo, ze dne 03.04.2009

RANDLOVÁ, N., *Přechod práv a povinností v praxi*, *Právní rádce* 8/2012

RANDLOVÁ, N., KUDRHALT SUCHÁ, B., *Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička?*, Práce a mzda 5/2014

RANDLOVÁ, N., VRAJÍK, M.: *Lze se vyhnout přechodu práv a povinností?*, Praktická personalistika 9-10/2015

SMEJKAL, L., *K přechodu práv a povinností zaměstnanců*, Právní rádce, 2008

VACÍK, T., PALEČEK, K., *Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele dle §338 a násl. zákoníku práce?*, [www.bulletin-advokacie.cz](http://www.bulletin-advokacie.cz), ze dne 12.03.2013

**c.) Zahraníční literatura**

BARNARD, C., *EU Employment Law*, Fourth Edition, Oxford University Press, 2012

BAYART, Ch., BOSMANS, I. & DE KOSTER, P., *International Outsourcing Law and Practice, Chapter 10 Employment Issues*, Kluwer Law International, 2013

Zpráva Komise ke směrnici Rady č. 2001/23/ES ze dne 18.6.2007, KOM(2007) 334 v konečném znění



# SEZNAM POUŽITÝCH ROZHODNUTÍ SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE

C-135/83, *Abels* (1985)

C-19/83, *Wendelboe* (1985)

C-105/84, *Danmols Inventar* (1985)

C-186/83, *Botzen* (1986)

C-24/85, *Spijkers* (1986)

C-237/84, *Komise v. Belgie* (1986)

C-287/86, *Ny Molle Kro* (1987)

C-324/86, *Daddy's Dance Hall* (1988)

C-101/87, *Bork* (1988)

C-144/87, *Berg a Busschers* (1988)

C-362/89, *d'Urso a ostatní* (1991)

C-29/91, *Redmond Stichting* (1992)

Spojené věci C-132/91, C-138/91 a C-139/91, *Katsikas* (1992)

C-209/91, *Watson Rask* (1992)

C-392/92, *Schmidt* (1994)

C-48/94, *Rygaard* (1995)

E-02/95, *Eilert Eisedund* (1995) (Poradní stanovisko Arbitrážního soudu EFTA)

Spojené věci C-171/94 a C-172/94, *Merckx a Neuhuys* (1996)

C-298/94, *Henke* (1996)

C-13/95, *Süzen* (1997)

C-319/94, *Dethier Equipement* (1998)

Spojené věci C-127/96, C-229/96 a C-74/97, *Hernandez Vidal* (1998)

Spojené věci C-173/96 a C-247/96, *Hidalgo* (1998)

C-399/96, *Europieces* (1998)

C-234/98, *Allen* (1999)

C-343/98, *Collino a Chiappero* (2000)

C-175/99, *Mayeur* (2000)

C-172/99, *Oy Liikenne* (2001)

C-51/00, *Temco Services* (2002)

C-164/00, *Beckmann* (2002)

C-4/01, *Martin* (2003)

C-340/01, *Abler* (2003)

C-425/02, *Boor* (2004)

C-478/03, *Celtec* (2005)

C-499/04, *Werhof* (2006)

C-458/05, *Jouini* (2007)

C-396/07, *Juuri* (2008)

C-313/07, *Kirtruna Vigano* (2008)

C-466/07, *Klarenberg* (2008)

C-523/07, *Korkein* (2009)

C-151/09, *UGT* (2010)

C-386/09, *Briot* (2010)

C-242/09, *Albron Catering* (2010)

C-463/09, *CLECE SA* (2011)

C-108/10, *Scattolon* (2011)

Spojené věci C-307/09, C-308/09 a C-309/09, *Vicopulos* (2011)

C-458/12, *Amatori* (2014)

C-160/14, *Brito a další* (2015)

## SEZNAM POUŽITÝCH ROZHODNUTÍ NEJVYŠŠÍHO SOUDU ČESKÉ REPUBLIKY

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 2124/99*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 1422/2000*

Usnesení NS ČR, *sp. zn. 1300/2004*

Usnesení NS ČR, *sp. zn. 29 Odo 870/2005*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 2843/2006*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 250/2007*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 29 Cdo 4773/2008*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 3945/2008*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 4780/2008*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 4030/2009*

Usnesení NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 2381/2009*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 25 Cdo 1047/2009*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 2520/2009*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 2911/2012*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 268/2012*

Usnesení NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 753/2013*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 3046/2013*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 4952/2014*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 3712/2015*

Rozsudek NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 3408/2015*

Usnesení NS ČR, *sp. zn. 21 Cdo 4381/2015*

# Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

## Komparace evropské a české právní úpravy

### ABSTRAKT

Obsahem práce je právní rozbor institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jelikož se jedná o komparativní studii evropské a české právní úpravy, autor v ní srovnává právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsaženou ve směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů („Směrnice“) s českou právní úpravou obsaženou v zákoníku práce, jakož i v dalších zvláštních zákonech. Podstatná část práce je věnována rozboru příslušných rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie, jelikož tato jednak vysvětlují, tak i dotvářejí právní úpravu obsaženou ve Směrnici a současně jsou také závazná při výkladu a aplikaci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle českého práva.

Autor v práci rovněž poukazuje na četné nesrovnalosti, které nastaly v procesu implementace Směrnice do českého právního řádu, které s sebou přinášejí, v praxi, i značné aplikační potíže. Tím, že český zákonodárce přistoupil k poněkud volné transpozici Směrnice, vytvořil rozsáhlý prostor pro uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to i v případech Směrnici původně nezamýšlených. Autor se proto pokouší vsadit českou právní úpravu do „mantinelů“ daných Směrnici a judikaturou Soudního dvora Evropské unie, odkazujíc přitom na početná rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky.

Práce rovněž obsahuje de lege ferenda úvahy autora o možných, resp. zamýšlených změnách stávající české právní úpravy.

Rozdílnost přístupu členských států Evropské unie k transpozici Směrnice do národních právních řádů ilustruje autor na tom, že srovnává českou a slovenskou právní úpravu a to v částech, ve kterých se obě úpravy nejvíce liší.

**Klíčová slova:** *přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*

*převod podniku*

*hospodářská jednotka*

**The legal regulation of the transfer of rights and obligations  
from employment relationships**

**A Comparative Study of the European and Czech Legal Approach**

**ABSTRACT**

The thesis contains a legal analysis of the transfer of rights and obligations from employment relationships. Since it is a comparative study of the European and Czech legal approach, the author compares the legal regulation of the transfer of rights and obligations from employment relationships contained in the Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses ("Directive") with the Czech legal regulation contained in the Czech Labour Code, as well as in other special laws. The analysis of the respective rulings of the European Court of Justice forms a substantial part of the thesis, as these explain and complete the legal regulation contained in the Directive and are also to be observed when applying the transfer of rights and obligations from employment relationships under the Czech law.

The author's references to numerous discrepancies that had arisen in the process of transposition of the Directive into the Czech legal system and which give rise to considerable practical problems when applying the transfer of rights and obligations from employment relationships are also included in this thesis. As the Czech lawmakers opted for a rather loose transposition of the Directive, they created ample room for the application of the transfer of rights and obligations from employment relationships also in instances not originally envisaged by the Directive. Due to this fact the author attempts to confine the Czech legal regulation within the limits set by the Directive and the European Court of Justice's case law, while simultaneously referring to multiple decisions of the Supreme Court of the Czech Republic.

The thesis also contains the author's *de lege ferenda* deliberations on possible or intended changes of the existing Czech legal regulation.

A comparison is being drawn between the most striking differences between the Czech and Slovak legal regulation in order to illustrate the distinct approach the EU member states took when transposing the Directive into their national legal systems.

**Key words:** *the transfer of rights and obligations from employment relationships*  
*transfer of an undertaking*  
*economic entity*





