

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Oskar Povetz

**Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích v kontextu rozhodovací praxe
SD EU**

Rigorózní práce

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 30. 06. 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 269 075 znaků včetně mezer.

V Návsi dne 08. 07. 2019

Mgr. Oskar Povetz
rigorozant

Obsah

Úvod.....	1
1. Stručný nástin vývoje právní úpravy	5
1.1 Vývoj české právní úpravy	5
1.2 Vývoj v rámci evropské legislativy	11
2. Závaznost judikatury Soudního dvora Evropské unie pro české soudy.....	15
3. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	21
3.1 Obecně k Přechodu	21
3.2 Hospodářská jednotka a smluvní převod	25
3.2.1 Vymezení hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu.....	25
3.2.2 Smluvní převod.....	44
3.3 Koho se Přechod týká	52
3.3.1 Zaměstnanci	52
3.3.2 Zaměstnavatelé	62
3.4 Vymezení práv a povinností přecházejících na nového zaměstnavatele.....	66
3.4.1 Obecně k přecházejícím právům a povinnostem	66
3.4.2 Kolektivní smlouvy.....	71
3.4.3 Seniorita	75
3.4.4 Právo na zastoupení	78
3.4.5 Práva vyloučená z Přechodu	79
3.5. Práva zaměstnanců a povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k zaměstnancům při Přechodu	80
3.5.1. Právo zaměstnance ukončit pracovní poměr.....	80
3.5.2 Informační a projednací povinnost zaměstnavatelů.....	87
4. Přechod v insolvenčním řízení a během likvidace.....	90
4.1. Insolvenční řízení.....	90
4.2 Likvidace	93
5. Přeshraniční přechod práv a povinností	94
6. Srovnání možností daných Směrnicí s úpravou v ČR a úvahy de lege ferenda.....	98
6.1 Srovnání české úpravy a Směrnice	98
6.2. Úvahy de lege ferenda	100
Závěr	104
Seznam zkratk	110
Seznam použitých zdrojů.....	115

Monografie.....	115
Časopisy.....	116
Internetové zdroje	116
Judikatura.....	120
Právní předpisy ČR.....	139
Právní předpisy EU.....	142
Důvodové zprávy	143
Abstrakt.....	145
Abstract.....	147

Úvod

Zaměstnavatel a zaměstnanec. Dva subjekty, které nemohou existovat osamocně, neboť se vzájemně potřebují. Jejich vztah se řídí celou řadou pravidel, která jsou nejčastěji stanovena právními předpisy a vzájemnou dohodou. Právě ona vzájemná dohoda je výsledkem autonomních projevů vůle dotčených subjektů, tj. zaměstnavatele a zaměstnance. Každá z těchto dvou stran si může svobodně vybrat, zda chce či nechce být ve smluvním vztahu ke druhé smluvní straně. Nicméně pracovní právo zná situace, kdy se může na první pohled zdát, že popsaná svobodná vůle účastníků pracovněprávního vztahu je svým způsobem oslabena či negována. Jedná se o situace, při kterých dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tj. o situace, při kterých dochází ke změně subjektu na straně zaměstnavatele. „*Změna na straně zaměstnance je zásadně nepřípustná z důvodu samotné povahy pracovněprávního vztahu, v němž zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele závislou práci osobně a nemůže být v tomto výkonu nahrazen jinou osobou.*“¹ Problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále také jen „Přechod“) je předmětem této mé rigorózní práce.

Základním cílem této práce je zmapování dosavadní judikatury Soudního dvora Evropské unie týkající se problematiky přechodu práv a povinností v pracovněprávních vztazích, kterážto judikatura se týká výkladu ustanovení evropské směrnice² (dále jen „Směrnice“), jakož i původní směrnice³ ve znění pozdějších změn⁴ (dále jen „Původní směrnice“), přičemž se budu snažit z této judikatury vyvodit závěry použitelné pro praxi, a to pochopitelně i v kontextu české právní úpravy obsažené v zákoníku práce⁵ (dále jen „Zákoník práce“). V této souvislosti nebudu ovšem opomíjet ani dosavadní relevantní

¹ HŮRKA, Petr; BOROVEC, David; HORÁČEK, Tomáš. aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc : Anag, spol. s r.o., 2013. s. 10.

² 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 části podniků nebo závodů.

³ Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses.

⁴ Council directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses.

⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

judikaturu českých soudů a mě dostupnou odbornou literaturu, avšak mým hlavním zdrojem informací pro tuto práci bude právě judikatura, a to pochopitelně zejména judikatura Soudního dvora Evropské unie. S ohledem na skutečnost, že první evropská směrnice mající za cíl částečnou harmonizaci vnitrostátních úprav členských států byla přijata již 14. února 1977⁶, přičemž vnitrostátní právní řády měly být této směrnici přizpůsobeny do dvou let od jejího zveřejnění⁷, je zřejmé, že harmonizovaná pravidla pro přechod práva a povinností v pracovněprávních vztazích existují již více než čtyřicet let, tudíž se nelze divit, že k danému tématu existuje celá řada relevantních soudních rozhodnutí⁸.

Zaměření se na dostupnou judikaturu Soudního dvora Evropské unie je v kontextu problematiky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nezbytné, neboť současná úprava Přechodu v Zákoníku práce vychází z evropské legislativy. Znalost této judikatury je proto nezbytná i pro vnitrostátní spory, protože je pravděpodobné, že právě k této judikatuře budou soudy členských států přihlížet v rámci rozhodování vedených sporů. Je-li strana možného sporu s touto judikaturou seznámena, může se kvalifikovaně rozhodnout, zda do sporu vstoupit či nikoli, případně může činit kroky k tomu, aby se možnému sporu vyhnula.

Vedle popsaného hlavního cíle mé práce se pokusím stručně nastínit vývoj české a unijní právní úpravy týkající se dotčené problematiky, přičemž do práce zahrnu i úvahy *de lege ferenda*, které budou navazovat na zvažované legislativní změny české úpravy či se budou týkat otázek, které by dle mého názoru měly být také legislativně vyřešeny. Pokusím se proto navrhnout oblasti nebo konkrétní instituty, které by mohly být v budoucnu zařazeny do našeho právního řádu tak, aby došlo k odstranění nebo zmírnění nejasností a problémů, které současná právní úprava přináší a vyvolává. V rámci těchto úvah neopominu ani možnosti, které Směrnice nabízí, ale které Česká republika prozatím nevyužila.

Dílčím cílem bude také zodpovězení otázky, zda je judikatura Soudního dvora Evropské unie závazná pro soudy členských států či nikoli. Jsem si plně vědom toho, že

⁶ Viz záhlaví Council directive 77/187/EEC.

⁷ Článek 8 odst. 1 Council directive 77/187/EEC.

⁸ Mezi lety 1985 – 2017 jich bylo přijato 64; srovnejte RAINONE, Silvia. *Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive* [online]. First Published October 22, 2018, [cit. 2019-02-23].

tento pro mne v rámci mé práce dílčí cíl je hoden samostatné rigorózní práce, kde by byl cílem hlavním. Jsem si také vědom toho, že tato otázka spadá spíše do oblasti práva Evropské unie. Přesto považuji za nezbytné toto téma alespoň v základních rysech v mé práci uvést. Jelikož je hlavní cíl postaven na judikatuře Soudního dvora Evropské unie, je podle mého soudu vhodné zjistit a konstatovat, zda se touto judikaturou musí soudy členských států řídit či nikoli.

Dílčím cílem je i vymezení práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů (jak původního, tak i nového), kterážto práva a povinnosti souvisí s Přejchodem. Také tato část bude zohledňovat dostupnou judikaturu.

Výše popsaným cílům odpovídá i struktura této práce, která je rozdělena na šest základních meritorních částí. První část je věnována základnímu náhledu na vývoj právní úpravy problematiky Přejchodu v rámci českého právního řádu v období posledních cca šedesáti let, a také náhledu na vývoj v rámci komunitárního práva. Druhá část je zaměřena na otázku závaznosti soudních rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie pro soudy jednotlivých členských států. Další část je věnována hlavnímu cíli této práce, tj. mapuje dosavadní judikaturu Soudního dvora Evropské unie vztahující se ke Směrnici a Původní Směrnici. Jelikož se jedná o stěžejní část mé práce, tato je dělena do dílčích samostatných kapitol, avšak ona samostatnost je do značné míry relativní, jelikož téma přechodu práv a povinností v pracovněprávních vztazích, je nutno vnímat komplexně, a i dostupná judikatura povětšinou při řešení konkrétního případu shrnuje i související otázky, tudíž některá dílčí témata a závěry se prolínají několika kapitolami. Následuje část, která je věnována specifickým situacím, při kterých může také k Přejchodu dojít, a to konkrétně Přejchodům v rámci insolvenčních řízení nebo v rámci likvidací právnických osob. V páté kapitole se zabývám možností přeshraničního Přejchodu, nicméně s ohledem na celkový rozsah práce, je tato problematika popsána spíše okrajově, a po ní následuje pasáž věnovaná nevyužitým možnostem vyplývajícím ze Směrnice a úvahám *de lege ferenda*.

Práce bude zpracována především pomocí analytické a popisné metody, ovšem využita bude také metoda komparativní.

Institut přechodu práv a povinností v pracovněprávních vztazích je institutem, který dle mých vlastních zkušeností není v praxi příliš využíván, přičemž si troufám

tvrdit, že většina zejména neprávní veřejnosti nejspíše netuší, že jej náš právní řád obsahuje a že tedy zaměstnanci jsou v případě převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo v případě převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli chráněni a jejich právní postavení by se touto skutečností nemělo zhoršit. Mimo jiné toto mé přesvědčení a osobní zájem o dané téma mě vedly k vypracování této rigorózní práce.

1. Stručný nástin vývoje právní úpravy

1.1 Vývoj české právní úpravy

Cílem této práce, jakož i této kapitoly, rozhodně není předložit komplexní přehled historického vývoje problematiky Přechodu v právním řádu České republiky, byť i toto téma bylo zcela jistě zajímavé, nicméně považuji za vhodné na počátku této práce alespoň zjednodušeně popsat, jak se v příslušná úprava v Zákoníku práce vyvíjela od svého počátku po současné znění.

Dříve, než nabyl účinnosti Zákoník práce, pracovně právní vztahy byly upraveny zejména dřívějším zákoníkem práce⁹ (dále jen „Předchozí zákoník práce“), který byl zrušen právě Zákoníkem práce. Byť byl Předchozí zákoník práce přijat již v roce 1965, jak ostatně napovídá jeho sbírkové číslo, obsahoval také úpravu přechodu práva a povinností, přičemž tato úprava byla v průběhu let účinnosti tohoto zákona několikrát změněna¹⁰. S ohledem na tuto skutečnost bych se tedy mohl zabývat podrobným rozбором postupného vývoje právní úpravy Přechodu již ode dne nabytí účinnosti Předchozího zákoníku práce a samozřejmě bych se mohl zaměřit i na dřívější právní předpisy, avšak jak jsem již uvedl, mým záměrem není detailní historický rozbor, ale pouhé nastínění relativně nedávného vývoje.

Jelikož je právní úprava Přechodu v Zákoníku práce ovlivněna transpozicí¹¹ Směrnice, budu se v následujícím textu věnovat pouze vývoji, který souvisí právě s úpravou českého právního řádu na základě této Směrnice a Původní směrnice. Směrnice, jakož i jiné evropské směrnice, které jsou v obecné rovině jedním z pramenů práva Evropské unie, vytváří pro všechny členské státy Evropské unie jakýsi základní rámec příslušné právní úpravy, kterou je v případě Směrnice právní úprava Přechodu. „Podle ustanovení čl. 288 SFEU je směrnice pro státy závazná „pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.“ Znamená to, že směrnice určuje, jakého výsledku musí být vnitrostátní úpravou dosaženo.“¹²

⁹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů.

¹⁰ Srovnejte ustanovení § 249, § 250, § 251, § 251a, zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění zákona č. 188/1988 Sb., zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 155/2000 Sb.

¹¹ Transpozice směrnice znamená „její obsahové zapracování do vnitrostátního práva“. TOMÁŠEK, Michal; TÝČ, Vladimír aj. *Právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha : Leges s.r.o., 2013. s. 110.

¹² Tamtéž, s. 110.

Úprava Přechodu v podobě mající svůj původ v evropském právu se poprvé v českém právním řádu objevuje ode dne 1. ledna 2001, kdy nabyl účinnosti zákon č. 155/2000 Sb.¹³ Tímto zákonem došlo k zásadní novelizaci právní úpravy Přechodu v Předchozím zákoníku práce, přičemž z důvodové zprávy k tomuto zákonu je zcela zřejmá motivace zákonodárce harmonizovat vnitrostátní právní úpravu s evropským právem, resp. s Původní směrnicí¹⁴. Dlužno podotknout, že k uvedené harmonizaci vnitrostátního práva došlo v době, kdy se Česká republika připravovala na svůj vstup do Evropské unie. Ode dne 1. ledna 2001 právní úprava Přechodu v Předchozím zákoníku práce nedoznala změny (i když dne 12. března 2001 byla přijata Směrnice, která v plném rozsahu zrušila Původní směrnici, z níž zákonodárce při novelizaci Předchozího zákoníku práce vycházel), tudíž byla v této podobě účinná až do dne 31. prosince 2006, jehož uplynutím Předchozí zákoník práce pozbyl účinnosti jako celek, neboť byl zcela zrušen a v plném rozsahu nahrazen Zákoníkem práce.

Dne 1. ledna 2007 nabyl účinnosti Zákoník práce, který již od počátku své účinnosti obsahoval ustanovení, která upravovala a stále upravují pravidla Přechodu, přičemž konkrétně se jedná o ustanovení § 338 až 242 Zákoníku práce. Úprava Přechodu, kterou Zákoník práce ke dni nabytí své účinnosti obsahoval, byla až na systematiku jednotlivých paragrafů či případné odkazy na jiná ustanovení zákona téměř totožná s úpravou, kterou ke dni pozbytí účinnosti obsahoval Předchozí zákoník práce. Ostatně i důvodová zpráva k Zákoníku práce¹⁵ ve vztahu k ustanovení § 338 až 345 Zákoníku práce a k ustanovení § 48 odst. 4 Zákoníku práce konstatuje, že je navrhováno, aby mimo jiné úprava Přechodu byla do Zákoníku práce převzata z Předchozího zákoníku práce. Nicméně porovnáme-li texty příslušných ustanovení v obou dotčených zákonech, dospějeme k závěru, že kromě již výše naznačených odlišností, existují i další dva podstatnější rozdíly mezi těmito úpravami.

Prvním z nich je absence ekvivalentu ustanovení § 340 Zákoníku práce v Předchozím zákoníku práce. Ustanovení § 340 Zákoníku práce přitom stanoví, že „*Ustanovení § 338 a 339 se vztahují i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo*

¹³ Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

¹⁴ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, body 103 a 104 zvláštní části.

¹⁵ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

*části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán (§ 347 odst. 2).*¹⁶ Sama Směrnice členským státům neukládá, aby zapracovaly takovou úpravu do svého právního řádu v rozsahu, v němž ji obsahuje ustanovení § 340 Zákoníku práce, nicméně pravidlo zakotvené v ustanovení § 340 Zákoníku práce jednoznačně vyplývá z judikatury Soudního dvora Evropské unie¹⁷, a to např. z rozsudku Albert Merckx a Patrick Neuhuys¹⁸.

Druhý rozdíl se týká Přechodu v případě, kdy zaměstnavatel, fyzická osoba, zemře. Zatímco Předchozí zákoník práce v ustanovení § 251a stanovil, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů takového zaměstnavatele přecházejí bez dalšího na jeho dědice, ustanovení § 242 Zákoníku práce z počátku takový Přechod připouštěl pouze omezeně tehdy, jestliže příslušný dědic pokračoval v provozování živnosti ve smyslu ustanovení § 13 odst. 1 živnostenského zákona¹⁹. V opačných případech smrti zaměstnavatele pracovněprávní vztahy zanikaly. Z uvedeného je zřejmé, že k Přechodu v důsledku smrti zaměstnavatele mohlo v období od 1. ledna 2007 do 31. března 2012 dojít pouze u živnostníků, tedy u osob vykonávajících svou podnikatelskou činnost na základě živnostenského zákona. U jiných zaměstnavatelů, jako jsou např. advokáti, notáři nebo jiná tzv. svobodná povolání, jejich smrtí pracovněprávní vztahy zanikaly.

Ustanovení § 242 Zákoníku práce ovšem v průběhu doby bylo několikrát novelizováno, přičemž výše popsané principy zůstaly zachovány, ale došlo k rozšíření okruhu zaměstnavatelů, jejichž smrtí pracovněprávní vztahy nezanikají, a to konkrétně o poskytovatele zdravotních služeb dle zákona o zdravotních službách²⁰, a k nastavení lhůty, jejímž uplynutím zaniká pracovněprávní vztah v případě, kdy oprávněná osoba

¹⁶ Ustanovení § 338 a 339 Zákoníku práce upravují problematiku Přechodu a v ustanovení § 247 odst. 2 Zákoníku práce je definován pojem nadřízeného orgánu.

¹⁷ Přestože byl tento soud dříve označován jako Evropský soudní dvůr a v práci bude citována mimo jiné judikatura tohoto soudu z doby, kdy nesl právě název Evropský soudní dvůr, budu v práci používat pouze současný název dotčeného soudu (včetně anglického překladu), případně zkratku SD EU.

¹⁸ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (sixth chamber) on 7. March 1996. Joined Cases C-171/94 and C-172/94. Albert Merckx, Patrick Neuhuys against Ford Motors Company Belgium SA.

¹⁹ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů.

nechce pokračovat v provozování živnosti. Smyslem zavedení této lhůty je dle důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb.²¹ odstranění nejistoty zaměstnanců zesnulého zaměstnavatele, zda jejich pracovněprávní vztah trvá či smrtí zaměstnavatele zanikl.

K úpravě obsažené v ustanovení § 242 Zákoníku práce lze v této části mé práce závěrem dodat, že tato úprava neodporuje právním předpisům Evropské unie²², neboť Směrnice se vztahuje pouze na smluvní převody nebo sloučení²³, tudíž se její úprava nevztahuje na Přejedání vyvolaný jinými právními skutečnostmi, mezi něž patří smrt zaměstnavatele.

Zákoník práce nabyt své účinnosti před více než dvanácti lety, přičemž za dobu své účinnosti byla několikrát novelizována mimo jiné jeho ustanovení upravující Přejedání²⁴. Jednotlivé novely však nepřinesly žádné radikální změny v přístupu k řešení otázky Přejedání, proto bych je hodnotil jako novely, které měly spíše doplňující a zpřesňující charakter. Přesto je však nelze označit jako novely, které by měly zanedbatelný vliv.

Je tomu tak proto, že například na základě zákona č. 365/2011 Sb. došlo úpravou ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce a ustanovení § 341 odst. 1 Zákoníku práce k časovému omezení přejedání práv a povinností vyplývajících z kolektivních smluv, které byly uzavřeny u původního zaměstnavatele, na zaměstnavatele nového tak, že tato práva a povinnosti přecházejí pouze po dobu účinnosti příslušné kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. Ač právo členských států zavést takové omezení obsahovala již Původní směrnice jak před svou novelizací²⁵, tak i po ní²⁶, a stejné právo členských států je obsaženo i ve Směrnici²⁷, Česká republika tohoto práva nevyužila od samého počátku, ale až ode dne 1. ledna 2012, kdy výše uvedená novela Zákoníku práce nabyt účinnosti. Jelikož kolektivní smlouvy bývají sjednány na delší období než jeden rok, může fakt, že Česká republika využila možnosti omezit dobu,

²¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

²² BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír aj. *Zákoník práce : Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. s 1419.

²³ Směrnice 2001/23/ES, článek 1 odst. 1 písm. a).

²⁴ Srovnejte ustanovení § 338 až 342 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb. a zákona č. 303/2013 Sb.

²⁵ Council directive 77/187/EEC, Article 3 paragraph 2.

²⁶ Council directive 98/50/EC, Article 3 paragraph 3.

²⁷ Směrnice Rady 2001/23/ES, článek 3 odstavec 3.

po níž je nový zaměstnavatel vázán právy či spíše povinnostmi vyplývajícími z kolektivní smlouvy, významným způsobem zasáhnout do práv přecházejících zaměstnanců a mít vliv na jejich rozhodnutí, zda tento zásah budou akceptovat, nebo zda svůj pracovní vztah k původnímu zaměstnavateli před datem Přechodu ukončí.

Stejným zákonem, tj. zákonem č. 365/2011 Sb., bylo s účinností ode dne 1. ledna 2012 změněno také ustanovení § 339 Zákoníku práce, avšak oproti změně ustanovení § 338 Zákoníku práce, jejíž důsledky mají negativní charakter na práva dotčených zaměstnanců, je možné tuto změnu ustanovení § 339 hodnotit z pohledu zaměstnanců jak pozitivně, tak také negativně. Pozitivum spatřuji ve faktu, že ustanovení § 339 odst. 1 Zákoníku práce ve znění této novely obsahuje vymezení doby, v níž jsou dosavadní i přejímající zaměstnavatel povinni informovat odborové organizace a rady zaměstnanců, pokud u nich působí, a projednat s nimi Zákoníkem práce vymezené záležitosti. Informační a projednávací povinnost musí dosavadní a přejímající zaměstnavatelé splnit alespoň 30 dnů přede dnem Přechodu. Směrnice ve svém článku 7, který je věnován právě informování a projednávání se zaměstnanci, používá pouze pojem „v dostatečném předstihu“²⁸, případně hovoří o tom, že dotčení zaměstnanci mají být „předem informováni“²⁹, ale tyto pojmy již nijak blíže nedefinuje a současně nestanoví žádnou minimální dobu, jejíž nedodržení by se dalo bez dalšího vyhodnotit jako nesplnění povinnosti informovat zaměstnance předem nebo v dostatečném předstihu. Negativem, z pohledu zaměstnanců, je pak dle mého názoru změna ustanovení § 339 odst. 2 provedená zákonem č. 365/2011 Sb., která sice zavádí stejnou minimální třicetidenní dobu pro informování přímo dotčených zaměstnanců v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, ale na druhé straně odebírá právo přímo dotčených zaměstnanců na projednání rozhodných skutečností vymezených v ustanovení § 339 odst. 1 Zákoníku práce. Přestože tuto změnu hodnotím z pohledu zaměstnanců negativně, musím konstatovat, že je v souladu se Směrnicí, která pro případy, kdy u zaměstnavatele nepůsobí žádný zástupce zaměstnanců, ukládá zaměstnavatelům povinnost dotčené zaměstnance pouze předem informovat o rozhodných skutečnostech, ale povinnost je také se zaměstnanci projednat, již nestanoví³⁰.

²⁸ Směrnice, např. článek 7 odst. 1 druhý a třetí pododstavec.

²⁹ Směrnice, Článek 7 odst. 6.

³⁰ Směrnice, Článek 7 odst. 6.

Na základě zákona č. 365/2011 Sb. byl Zákoník práce s účinností ode dne 1. ledna 2012 doplněn o nové ustanovení, a sice o ustanovení § 339a, které zavádí možnost zaměstnanců domáhat se u příslušného soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek mimo jiné v důsledku Přechodu, a to v situaci, kdy zaměstnanec podal výpověď ve lhůtě dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti Přechodu nebo v téže lhůtě zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru. Pakliže by zaměstnanec se svou žalobou u soudu uspěl a soud by určil, že k ukončení pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek, takový zaměstnanec by měl dle ustanovení § 339a odst. 2 Zákoníku práce právo na odstupné ve výši stanovené Zákoníkem práce. Z důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb.³¹, konkrétně pak z její části věnované bodu 295, zjistíme, že zákonodárce toto ustanovení navrhl zavést v souvislosti s novým ustanovením § 51a Zákoníku práce a že cílem zákonodárce, v případech, kdy zaměstnanec se svou žalobou uspěje, bylo založit právní fikci, že pracovní poměr byl rozvázán zaměstnavatelem z důvodů dle ustanovení § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce, tudíž zaměstnanci vznikne právo na odstupné. Dle mého názoru je ustanovení § 339a Zákoníku práce odrazem článku 4 odst. 2 Směrnice, neboť právě toto ustanovení Směrnice hovoří o problematice rozvázání pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v neprospěch zaměstnanců a konstatuje, že v těchto případech se zaměstnavatel považuje za osobu, z jejíž strany byl pracovní poměr ukončen.

Ustanovení § 51a Zákoníku práce je dalším novým ustanovením, které bylo do Zákoníku práce doplněno zákonem č. 365/2011 Sb., a které v obdobné podobě dosud v právních předpisech zakotveno nebylo. Příslušné ustanovení umožňuje zaměstnanci ukončit pracovní poměr v případě, že s Přechodem nesouhlasí, resp. že nesouhlasí s výkonem práce pro přejímajícího zaměstnavatele. Tato právní úprava nevychází přímo ze Směrnice, která obdobné ustanovení neobsahuje, ale vychází z judikatury SD EU, který již judikoval, že zaměstnanci mají právo projevit svou vůli a rozhodnout se, zda chtějí

³¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

pro nového zaměstnavatele pracovat či nikoli, neboť mají samozřejmě právo si svobodně vybrat svého zaměstnavatele³².

Závěrem této části práce mohu konstatovat, že úprava Přechodu v českém právním řádu prošla určitým, výše stručně popsáním vývojem, v jehož rámci zákonodárce využil některých možností, které mu svěřuje Směrnice. Jak bude uvedeno v dalších částech této práce, tento vývoj rozhodně nekončí, neboť by měla být připravována novela Zákoníku práce, kterou by mělo dojít k jeho změně, a to mimo jiné v části upravující Přechod.

1.2 Vývoj v rámci evropské legislativy

Současná právní úprava Přechodu v Zákoníku práce je značně ovlivněna implementací Směrnice, resp. Původní směrnice, přičemž s ohledem na fakt, že má práce vychází především z judikatury SD EU, která poskytuje výklad ustanovení Směrnice a Původní směrnice, nemohu vývoj na poli evropského práva v rámci této části práce opominout, zvláště když je zřejmé, že k určitému vývoji skutečně došlo.

První normou, která vedla k bližšímu sjednocení právních úprav členských států v otázkách Přechodu, byla směrnice Rady 77/187/EEC³³, která byla přijata dne 14. února 1977 a stanovila základní rámec právní úpravy Přechodu, jak jej známe i dnes. Členské státy přitom měly povinnost uvést vnitrostátní předpisy do souladu s touto směrnicí ve lhůtě dvou let od jejího přijetí³⁴. Z úvodní části této směrnice, jakož i z její důvodové zprávy³⁵, je zřejmé, že hlavním motivem jejího přijetí bylo neustále stoupající množství různých forem přeměn společností a převodů závodů jak na úrovni vnitrostátní, tak i na úrovni komunitární, což mělo v mnoha případech dalekosáhlé dopady do sociální oblasti přímo dotčených zaměstnanců. Jednotlivé členské státy přitom měly různé právní úpravy týkající se ochrany práv zaměstnanců, a ne vždy kladly odpovídající důraz na ochranu zájmů zaměstnanců při těchto přeměnách či převodech závodů. Existovala tedy

³² Tyto závěry byly konstatovány např. v rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 16 December 1992. Joined Cases C-132/91, C-138/91 and C-139/91. Grigorios Katsikas v Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH.

³³ Council directive 77/187/EEC.

³⁴ Article 8 paragraph 1 of Council directive 77/187/EEC.

³⁵ Commission of the European Communities. *Proposal for the directive of the Council on harmonisation of the legislation of Member states on the retention of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations COM (74) 351* [online]. Final/2. [cit. 2017-01-29].

potřeba poskytnout lepší ochranu zaměstnancům a jejich právům v případě změny zaměstnavatele. Směrnice Rady 77/187/EEC, která vychází z francouzské právní úpravy³⁶, si tedy klade za cíl zajistit, aby zaměstnanci neztratili dříve nabytá základní práva a výhody v důsledku změny zaměstnavatele v souvislosti s přeměnou společnosti, převodem závodu apod. Tohoto cíle má být přitom dosaženo prostřednictvím následujících prostředků:

- automatickým přechodem pracovněprávních vztahů z původního na nového zaměstnavatele,
- ochranou dotčených zaměstnanců proti jejich propuštění výhradně z důvodu změn ve struktuře podniků (závodů),
- informováním, projednáváním a vyjednáváním se zástupci zaměstnanců vztahujícím se (zaměřeným) na práva dotčených zaměstnanců³⁷.

Po více než 20 letech od přijetí směrnice Rady 77/187/EEC došlo dne 29. června 1998 k její novelizaci, a to prostřednictvím směrnice Rady 98/50/EC³⁸. Důvody tohoto kroku jsou patrné z úvodní části této směrnice a také z její důvodové zprávy³⁹, přičemž tyto důvody by se daly rozdělit na dvě hlavní skupiny. První skupinou jsou důvody související s chybějící úpravou pro případy převodů závodů v insolvenčním řízení nebo závodů, které mají vážné ekonomické (zpravidla tedy finanční) problémy, ve směrnici Rady 77/187/EEC. Absenci této úpravy nemůže nahradit rozhodovací praxe SD EU, byť se tento ve své judikatuře problematikou převodů závodů v insolvenčním řízení již také zabýval a konstatoval, že z působnosti Směrnice jsou vyloučeny převody v rámci insolvenčního (konkursního) řízení⁴⁰. Další skupina důvodů k novele souvisí

³⁶ Srovnejte BARNARD, Catherine. *EC Employment law*. Third edition. Oxford : Oxford University Press, 2006. s 620 a 621.

³⁷ Commission of the European Communities. *Proposal for the directive of the Council on harmonisation of the legislation of Member states on the retention of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations COM (74) 351* [online]. Final/2. [cit. 2017-01-29]. Part A paragraph 7.

³⁸ Council directive 98/50/EC.

³⁹ Commission of the European Communities. *Proposal for the Council directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses COM (1994) 300* [online]. Final. Brussels, vydáno 1994-09-08, [cit. 2017-01-29].

⁴⁰ Tamtéž, bod 12.

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 7 February 1985. Case C-135/83. H. B. M. Abels v The Administrative Board of the Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie.

s pokračujícím nárůstem přeměn společností a převodů závodů, kdy na významu začaly nabývat především přeshraniční přeměny a převody. Důvodová zpráva směrnice Rady 98/50/EC obsahuje číselné srovnání fúzí a akvizic, přičemž z tohoto srovnání je nárůst přeshraničních fúzí a akvizic naprosto zřejmý⁴¹. Současně tato důvodová zpráva hovoří o tom, že navzdory různé evropské legislativě týkající se přímo či nepřímo převodů závodů majících nadnárodní rozměr, neexistují předpisy zabývající se sociálními důsledky nadnárodních převodů, fúzí a akvizic, a že proto je nutné upravit ustanovení věnovaná informování a projednání dotčených zaměstnanců, aby se tato ustanovení vztahovala i na případy, kdy o převodu rozhodne „řídící centrum“ sídlící v jiném státě, než je stát, v němž jsou zaměstnání dotčení zaměstnanci⁴². Byť jsem důvody vedoucí k přijetí směrnice Rady 98/50/EC rozdělil do dvou základních skupin, nemohu opominout, že na podobě výsledného textu se nezanedbatelnou měrou podílel svou judikaturou SD EU. Naposledy uvedená směrnice tedy vychází z textu směrnice Rady 77/187/EEC, ale tento text je v souladu s popsány důvody a judikaturou SD EU doplněn o několik nových ustanovení, jež mají za cíl odstranit výše popsané nedostatky směrnice Rady 77/187/EEC.

Ačkoli směrnice Rady 98/50/EC byla přijata dne 29. června 1998 a členské státy měly na přizpůsobení svých vnitrostátních předpisů lhůtu do 17. července 2001, další změna evropské legislativy vztahující se Přechodu na sebe nenechala dlouho čekat a již dne 12. března 2001 byla Radou Evropské unie přijata Směrnice. Důvodem přijetí Směrnice však nebyly nějaké podstatné změny v samotné úpravě, neboť tyto se s ohledem na časové odstupy mezi jednotlivými směrnicemi asi nedaly ani očekávat, ale tímto důvodem byl záměr rekodifikovat příslušnou právní úpravu s cílem zachovat její jasný a srozumitelný význam. Proto Směrnice nahrazuje obě předchozí výše specifikované směrnice, plně přebírá jejich obsah, který je spojen dohromady, a původní texty doplňuje pouze v nezbytné míře vyvolané samotnou rekodifikací⁴³.

⁴¹ Commission of the European Communities. *Proposal for the Council directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses COM (1994) 300* [online]. Final. Brussels, vydáno 1994-09-08, [cit. 2017-01-29]. Bod 4.

⁴² Tamtéž, bod 8.

⁴³ Commission of the European Communities. *Proposal for the Council directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses COM (2000) 259* [online]. Final. Brussels, vydáno 2000-05-02, [cit. 2017-01-29]. Bod 4.

Není přitom vyloučeno, že Směrnice bude v budoucnu opět měněna. Jak totiž vyplývá ze závěru zprávy Komise, tato navrhuje, aby byla Směrnice doplněna o explicitní úpravu věnovanou přeshraničním převodům, neboť současný stav může vést k nejistotě jak u zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců, přičemž s ohledem na existenci evropské společnosti, evropské družstevní společnosti, a s ohledem na pokračující globalizaci, rozšiřování Evropské unie, konsolidaci vnitřního trhu a usnadnění přeshraničních aktivit lze očekávat, že počty přeshraničních přeměn a převodů závodů budou i nadále stoupat⁴⁴. Nelze si však nevšimnout, že uvedená zpráva byla přijata již v roce 2007, avšak při psaní této práce se mi nepodařilo nalézt informace o tom, že by příslušné orgány na úpravě textu Směrnice pracovaly.

⁴⁴ Commission of the European Communities. *Commission report on 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 businesses COM (2007) 334* [online]. Final. Brussels, vydáno 2007-06-18, [cit. 2017-01-29]. s. 10.

2. Závaznost judikatury Soudního dvora Evropské unie pro české soudy

Jak je zřejmé z názvu mé práce, tato vychází především z bohaté judikatury SD EU týkající se výkladu Směrnice nebo Původní směrnice a tím pádem také výkladu problematiky Přechodu. V České republice nemají rozhodnutí vnitrostátních soudů sílu precedentu a obecně nejsou pramenem práva, nicméně judikatura obou vrchních soudů, a především Nejvyššího soudu či Nejvyššího správního soudu napomáhá upřesňovat význam právních norem a měla by také napomáhat sjednocovat rozhodovací praxi nižších soudů. Přes tuto skutečnost a přes fakt, že ustanovení § 13 občanského zákoníku stanoví, že *„každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který již byl rozhodnut a který se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích; byl-li právní případ rozhodnut jinak, má každý, kdo se domáhá právní ochrany, právo na přesvědčivé vysvětlení důvodu této odchylky“*, stále platí, že konkrétní soudní rozhodnutí je závazné pouze pro konkrétní účastníky příslušného sporu, čímž ovšem není dotčeno pravidlo, že právní názor uvedený v rozhodnutí soudu vyššího stupně je závazný také pro soud nižšího stupně⁴⁵, tedy že nejen účastníci konkrétního řízení, ale i soud nižšího stupně je vázán rozhodnutím soudu vyššího stupně, které bylo vydáno v téže věci. Pro úplnost je však nutné dodat, že toto pravidlo vázanosti soudu nižšího stupně právním názorem soudu vyššího stupně neplatí absolutně a existují z něj výjimky⁴⁶.

S ohledem na výše uvedené a s ohledem na můj hlavní informační zdroj, kterým je právě judikatura SD EU, je dle mého názoru potřebné zabývat se otázkou, nakolik je tato judikatura závazná pro Českou republiku a pro české soudy, které rozhodují konkrétní spory ve věcech Přechodu, resp. nakolik mohou z této judikatury vycházet subjekty dotčené Přechodem, tj. převádějící zaměstnavatel, přebírající zaměstnavatel a dotčení zaměstnanci, při řešení konkrétních situací v praxi a při předvídání výsledku možného nebo již existujícího sporu.

Soudní dvůr Evropské unie je jedním z orgánů Evropské unie, jehož úkolem je zajištění dodržování práva Evropské unie. Tento orgán je ve skutečnosti tvořen třemi

⁴⁵ Viz např. ustanovení § 226 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁶ K této otázce je možné srovnat závěry z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 8. července 2008, č.j. Afs 59/2007-56.

soudy, a to Soudním dvorem, Tribunálem a Soudem pro veřejnou službu⁴⁷. Vymezení pravomocí jednotlivých složek SD EU by se dalo popsat tak, že Soudní dvůr má postavení jakéhosi ústavního soudu, na který se nemohou přímo obracet konkrétní fyzické nebo právnické osoby, nýbrž řízení u něj mohou iniciovat členské státy, jednotlivé orgány Evropské unie a vnitrostátní soudy, Tribunál je naopak soudem, na který se mohou obracet přímo jednotlivé fyzické či právnické osoby, a má postavení spíše soudu správního. Zatímco Soudní dvůr a Tribunál nejsou omezeni na konkrétní právní oblasti, ve kterých rozhodují jednotlivé případy, Soud pro veřejnou službu rozhoduje pouze věci pracovněprávní, které se týkají Evropské unie a jejich zaměstnanců⁴⁸.

Jaký je ale vztah pravomocí SD EU a pravomocí vnitrostátních soudů členských států? Tomášek vidí odpověď na uvedenou otázku takto: „*Pokud jde o konkrétní rozdělení pravomocí, unijní soudy kontrolují zejména legalitu činnosti unijních orgánů, legalitu činnosti členských států na návrh Komise a napomáhají vnitrostátním soudům při aplikaci unijního práva prostřednictvím institutu předběžné otázky. V tomto směru je třeba zdůraznit, že unijní soudy nemají žádnou pravomoc rozhodovat o žalobách podaných soukromými osobami proti určitému členskému státu, ani pravomoc rušit vnitrostátní předpisy. Vnitrostátní soudy pak zajišťují dodržování unijního práva na vnitrostátní úrovni.*“⁴⁹

Z uvedeného vyplývá, že pravomoc vnitrostátních soudů a unijních soudů se nepřekrývá, ale naopak se vzájemně doplňuje, pokud jde o uplatňování evropských právních norem. Například Komárek s Bobkem přímo konstatují: „*Národní soudy a ESD⁵⁰ tvoří dohromady komunitární soudnictví.*“⁵¹

Jak jsem již výše uvedl, rozhodnutí českých soudů jsou závazná inter partes, tudíž jsou závazná pouze pro účastníky konkrétního řízení, ve kterém bylo toto rozhodnutí vydáno. Otázkou, zda mají rozhodnutí SD EU stejné postavení, tj. zda jsou závazná také pouze pro soud, resp. pro řízení, ze kterého vzešla předběžná otázka položená SD EU, a jeho účastníky, nebo zda se jimi mají řídit soudy i v jiných řízeních s jinými účastníky,

⁴⁷ TOMÁŠEK, Michal; TÝČ, Vladimír aj. *Právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha : Leges s.r.o., 2013. s. 367.

⁴⁸ Tamtéž. s. 372.

⁴⁹ Tamtéž, s. 372.

⁵⁰ ESD je zkratka dřívějšího názvu Soudního dvora Evropské unie.

⁵¹ KOMÁREK, Jan; BOBEK, Michal. *Koho vážou rozhodnutí ESD o předběžných otázkách? – 1. část*. In: *Beck-online* [právní informační systém]. *Právní rozhledy*. 2004, roč. 12, č. 19, [cit. 2017-02-12]. s. 697 - 706.

se zabývala např. Martina Mladějovská ve své diplomové práci, v níž se snažila ověřit hypotézu, že rozhodnutí SD EU nemají precedenční charakter⁵². Ze závěru její práce přitom zjistíme, že se jí tuto hypotézu podařilo potvrdit⁵³, nicméně z této její práce a z dalších odborných textů⁵⁴ je zřejmé, že ač nelze u rozhodnutí SD EU hovořit o precedentech, jak je známe z oblasti anglosaského práva, je nutné dospět k jednoznačnému závěru, že soudní rozhodnutí SD EU jsou pro vnitrostátní soudy členských států závazné, tyto soudy by proto měly důsledně judikaturu SD EU sledovat a následně z ní v rámci své rozhodovací praxe vycházet.

Přestože závěr, že rozhodnutí SD EU vydaná v řízení o předběžné otázce týkající se výkladu norem unijního práva⁵⁵ mají účinky erga omnes, není nikde pozitivněprávně zakotven⁵⁶, a současně nebyl tento závěr vysloven ani v judikatuře⁵⁷, svědčí pro něj několik argumentů. Prvním z nich je samotný účel řízení o předběžné otázce týkající se výkladu norem unijního práva, kteréžto řízení má za cíl pomoci zajistit shodný výklad a užívání práva Evropské unie v jednotlivých členských státech⁵⁸. Jestliže by příslušná rozhodnutí byla závazná pouze inter partes, sledovaného cíle by nebylo snadné dosáhnout. Přehlédnout nelze ani druhý argument, který je postaven na faktu, že dotčená rozhodnutí mají deklaratorní povahu a z časového hlediska účinky ex tunc, tudíž se prakticky stávají součástí vykládaného unijního předpisu⁵⁹. A jelikož je unijní právní předpis

⁵² MLADĚJOVSKÁ, Martina. *Závaznost rozhodnutí Soudního dvora EU*. Brno, 2015. 70 s. Diplomová práce. Masarykova Univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. David Sehnálek, Ph.D.

⁵³ Tamtéž, s. 57.

⁵⁴ Např. KOMÁREK, Jan; BOBEK, Michal. *Koho vážou rozhodnutí ESD o předběžných otázkách? – 1. část*. In: *Beck-online* [právní informační systém]. *Právní rozhledy*. 2004, roč. 12, č. 19, [cit. 2017-02-12]. s. 697 - 706.

⁵⁵ Při zpracování této práce byla převážná většina mnou nalezených rozhodnutí SD EU vydána v rámci řízení o předběžné otázce týkající se výkladu norem unijního práva.

⁵⁶ KOMÁREK, Jan; BOBEK, Michal. *Koho vážou rozhodnutí ESD o předběžných otázkách? – 1. část*. In: *Beck-online* [právní informační systém]. *Právní rozhledy*. 2004, roč. 12, č. 19, [cit. 2017-02-12]. s. 697 - 706.

⁵⁷ Závěr o všeobecné závaznosti rozhodnutí SD EU lze dovodit z rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 13 May 1981. Case C-66/80. SpA International Chemical Corporation v Amministrazione delle finanze dello Stato, nicméně toto rozhodnutí se vztahuje pouze na řízení o předběžných otázkách týkajících se platnosti unijních aktů.

⁵⁸ DAVIES, Eric. *Information Guide : Court of Justice of the European Union* [online]. Cardiff : Cardiff University, July 2000, Latest revision September 2013 [cit. 2017-02-13]. s. 8.

⁵⁹ MLADĚJOVSKÁ, Martina. *Závaznost rozhodnutí Soudního dvora EU*. Brno, 2015. 70 s. Diplomová práce. Masarykova Univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. David Sehnálek, Ph.D. s. 39.

závazný vůči všem (erga omnes), nedávalo by logiku, pokud by takovou závaznost neměla i rozhodnutí, která tyto předpisy interpretují⁶⁰. Další argument, svědčící pro závěr o účincích erga omnes, lze dovodit ze skutečnosti, že smyslem SD EU není rozhodovat individuální soudní pře, nýbrž provést výklad konkrétního ustanovení příslušné normy⁶¹. Komárek v této souvislosti také konstatuje: „*Neaplikace přístupu přijatého komunitární judikaturou na identickou situaci, na straně členského státu nebo správního orgánu, je závažným porušením komunitárního práva. Rozsudek v případě Brasserie du p cheur and Factortame odkazuje obzvláště na existenci rozhodnutí o předběžné otázce nebo ustálené judikatuře, ze které je jasné, že předmětné jednání je porušením práva.*“⁶²

Nelze ovšem přehlédnout, že výše popsané závěry o účincích erga omnes u rozhodnutí v řízeních o předběžné otázce týkajících se výkladu unijního práva nejsou přijímány jednotně a že tedy existují i názory opačné⁶³. Nicméně já osobně se přikláním k výše popsaným argumentům, a tedy i k závěru, že rozhodnutí SD EU mají účinky vůči všem, resp. že vnitrostátní soudy jsou povinny tato rozhodnutí respektovat, i když nebyla vydána v řízení zahájeném z jejich podnětu⁶⁴. O správnosti tohoto názoru mne utvrzuje i praxe českých soudů, které ve své judikatuře nepřehlíží judikaturu SD EU, ale naopak na ni mnohdy odkazují⁶⁵.

V souvislosti s otázkou účinnosti rozhodnutí SD EU erga omnes si je třeba uvědomit, že unijní právo je právem samostatným, které je aplikováno jak orgány Evropské unie, tak také orgány jednotlivých členských států, což však sebou nese riziko střetu vnitrostátní právní úpravy s úpravou Evropské unie. Jestliže k takovému střetu dojde, je třeba stanovit, která norma, tj. vnitrostátní nebo unijní, se na konkrétní případ použije⁶⁶. V takovém případě záleží na tom, zda má unijní norma v jednotlivých státech přímý účinek, tj. aplikuje se před vnitrostátní úpravou, nebo má pouze nepřímý účinek, tedy

⁶⁰ KOMÁREK, Jan; BOBEK, Michal. *Koho vážou rozhodnutí ESD o předběžných otázkách? – 1. část.* In: *Beck-online* [právní informační systém]. *Právní rozhledy*. 2004, roč. 12, č. 19, [cit. 2017-02-12]. s. 697 - 706.

⁶¹ Tamtéž.

⁶² Tamtéž.

⁶³ MLADĚJOVSKÁ, Martina. *Závaznost rozhodnutí Soudního dvora EU.* Brno, 2015. 70 s. Diplomová práce. Masarykova Univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. David Sehnálek, Ph.D. s. 39.

⁶⁴ Tento závěr pak vyplývá např. z nálezů Ústavního soudu (II. senát) ze dne 8. ledna 2009, sp. zn. II. ÚS 1009/08.

⁶⁵ Jako příklad mohu uvést usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

⁶⁶ TOMÁŠEK, Michal; TÝČ, Vladimír aj. *Právo Evropské unie.* 1. vydání. Praha : Leges s.r.o., 2013. s. 61.

taková norma se v členském státě nepoužije přímo, ale musí být brána v potaz při výkladu vnitrostátního práva. Z judikatury SD EU pak vyplývá, že „*pokud mohou vnitrostátní soudy interpretovat vnitrostátní právo různým způsobem, musí zvolit ten, který vede k výsledku odpovídajícímu znění a účelu unijní normy, která je např. obsažena v neprovedené směrnici.*“⁶⁷

*„Konformní výklad vnitrostátních předpisů však často není možný. Nejenže se totiž jejich obsah může odlišovat od těch unijních, ale jejich znění může být natolik jasné a zřetelné, že není možné dospět k výkladu, který by vnitrostátní normy určil slučitelnými s unijními normami (zákon např. výslovně zakazuje určitou činnost, která je povolena unijním právem, anebo zřetelně ukládá daň nebo poplatek v situaci, kdy tomu unijní právo brání). Právě v takovém případě vyžaduje zásada přednosti a přímého účinku, aby správní nebo soudní orgán nepoužil neslučitelnou vnitrostátní normu, a aplikoval pouze unijní normu.“*⁶⁸

Dá se tedy uzavřít, že vnitrostátní soudy, včetně soudů českých, se nemohou odchýlit od výkladu norem evropského práva, který provedl SD EU. Pakliže by s dosud představeným výkladem nesouhlasily, nemohly by samy provést výklad unijní normy, ale musely by využít institut předběžné otázky, aby se touto cestou pokusily příslušný výklad změnit. Jediným subjektem, který může měnit judikaturu SD EU je sám SD EU⁶⁹.

Jelikož je s ohledem na výše uvedené možno konstatovat, že judikatura SD EU je pro jednotlivé členské státy, resp. jejich soudy, závazná, je nutné při výkladu jednotlivých ustanovení Zákoníku práce týkajících se Přechodu vycházet z dosavadní judikatury dotčeného soudu tak, aby tento výklad byl tzv. eurokonformní. Jinak by vnitrostátní soudy vystavily Českou republiku možnému riziku spočívajícímu v povinnosti nahradit škodu poškozenému subjektu, což je zřejmé již z výše uvedeného rozhodnutí *Brasserie du Pêcheur SA and Factortame*⁷⁰, nebo také například z rozsudku ve věci *Köbler*⁷¹.

⁶⁷ TOMÁŠEK, Michal; TÝČ, Vladimír aj. *Právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha : Leges s.r.o., 2013. s. 74.

⁶⁸ Tamtéž, s. 76.

⁶⁹ KOMÁREK, Jan; BOBEK, Michal. *Koho vážou rozhodnutí ESD o předběžných otázkách? – 1. část*. In: *Beck-online* [právní informační systém]. *Právní rozhledy*. 2004, roč. 12, č. 19, [cit. 2017-02-12]. s. 697 - 706.

⁷⁰ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 5 March 1996. Joined cases C-46/93 and C-48/93. *Brasserie du Pêcheur SA v Bundesrepublik Deutschland and The Queen v Secretary of State for Transport, ex parte: Factortame Ltd and others*.

⁷¹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. září 2003. Věc C 224/01. *Gerhard Köbler proti Republik Österreich*.

Z uvedené judikatury SD EU zejména vyplývá, že ke vzniku odpovědnosti členského státu za škodu způsobenou jednotlivci v důsledku porušení práva Evropské unie musí být splněny společně tři základní předpoklady, a to:

- porušení unijní normy, která přiznává právo jednotlivci;
- závažnost takové porušení musí být dostatečná;
- mezi porušením a škodou musí existovat příčinná souvislost.

Z obou v předchozím odstavci uvedených rozsudků SD EU dále plyne, že nerespektování ustálené soudní judikatury SD EU je porušením práva, které splňuje z hlediska možné odpovědnosti za škodu znaky dostatečné závažnosti, z čehož je možné dovodit, jak jsem již výše uvedl, že judikatura SD EU má skutečně účinky erga omnes, tedy vůči všem. Rozsudek ve věci Köbler je významný i proto, že v něm SD EU dospěl k závěru, že stát odpovídá jednotlivci za škodu i v případě, že tato škoda je způsobena nesprávným rozhodnutím soudu, které již nelze napadnout opravným prostředkem, tedy že i soudy patří mezi subjekty, jejichž jednání je přímo přičitatelné dotčenému státu.

3. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

3.1 Obecně k Přechodu

Ode dne 1. ledna 2014 obsahuje české soukromé právo úpravu týkající se postoupení smlouvy⁷², které dosud český právní řád neupravoval. Na základě tohoto institutu je možné v případech, kdy to charakter smlouvy připouští, aby kterákoli smluvní strana převedla při splnění podmínek stanovených občanským zákoníkem svá práva a povinnosti plynoucí z dotčené smlouvy na třetí osobu. Z hlediska systematiky občanského zákoníku je postoupení smlouvy zařazeno do části věnované změnám závazkových vztahů, a to konkrétně změnám v osobě věřitele nebo dlužníka. Toto zařazení je dle mého názoru zcela logické, neboť zjevným důsledkem postoupení smlouvy je právě změna v osobě věřitele nebo dlužníka.

Přestože ustanovení § 4 Zákoníku práce stanoví, že nelze-li použít Zákoník práce, použijí se na pracovněprávní vztahy ustanovení občanského zákoníku, tudíž by se teoreticky dalo uvažovat např. o postoupení pracovní smlouvy, v pracovněprávních vztazích není možné prostřednictvím institutu postoupení smlouvy měnit smluvní strany u pracovních smluv a u dohod o práci konaných mimo pracovní poměr, neboť Zákoník práce v ustanovení § 346d odst. 4 tuto možnost výslovně zakazuje. Mohlo by se tedy zdát, že u základních pracovněprávních vztahů není možné změnit jejich subjekty za současného zachování takového pracovněprávního vztahu. Tak tomu ovšem není, ale pouze pokud se jedná o změnu na pozici zaměstnavatele. Zákoník práce totiž obsahuje ustanovení, která upravují otázky Přechodu, jenž představuje specifický případ změny subjektu pracovněprávního vztahu, kterýmžto subjektem je právě zaměstnavatel, přičemž k této změně dochází i v případech, kdy s ní dotčený zaměstnanec nesouhlasí. S „komplexním“ přechodem práv a povinností v případě zaměstnance, tj. že by na místo jednoho zaměstnance do téhož pracovněprávního vztahu vstoupil zaměstnanec jiný, Zákoník práce nepočítá a takovou možnost nepřipouští. Tímto pochopitelně není dotčen přechod některých dílčích práv zaměstnance na třetí osobu, jako je tomu např. v případě peněžitých práv zesnulého zaměstnance ve smyslu ustanovení § 328 odst. 1 Zákoníku práce.

⁷² Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, § 1895 až § 1900.

Základní východiska právní úpravy Přechodu nalezneme v ustanovení § 338 a násl. Zákoníku práce. S ohledem na důvody, které vedly k přijetí Směrnice, resp. k přijetí Původní směrnice, lze souhlasit s konstatováním Štefka: „*Cílem právní úpravy je ochrana zaměstnanců v dnešní době překotných strukturálních změn. Ochrana zaměstnanců spočívá a) v uskutečnění (automatického) přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z převodce na nabyvatele, b)*⁷³ *v zákazu skončení pracovního poměru z důvodu spočívajících v přípravě na strukturální změnu/přechod a ve vlastním provedení strukturální změny/přechodu a c) v rozšířené informační a projednací povinnosti zaměstnavatele.*“⁷⁴

Ustanovení § 338 ve svém prvním odstavci stanoví, že „*k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.*“ Z textu tohoto ustanovení je zřejmé, že k Přechodu může dojít ve dvou případech, a to tehdy, stanoví-li tak Zákoník práce nebo stanoví-li tak zvláštní právní předpis, což zcela jednoznačně potvrzuje také judikatura Nejvyššího soudu⁷⁵.

Pokud se jedná o samotný Zákoník práce, tento upravuje případy, při nichž dochází k Přechodu, v ustanovení § 338 odst. 2, v ustanovení § 341 a v ustanovení § 342 odst. 1. Ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce přitom stanoví, že „*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.*“ Ustanovení § 341 Zákoníku práce je rozděleno na tři odstavce, z nichž první odstavec stanoví: „*Při zániku zaměstnavatele rozdělením přejímají od dosavadního za-*

⁷³ V originálním a touto prací citovaném textu není písmeno b) uvedeno, nicméně dle mého názoru je to způsobeno zřejmou písařskou chybou, resp. zřejmým opomenutím autora citovaného textu; do výše uvedeného textu citace jsem písmeno „b)“ doplnil v zájmu přehlednosti.

⁷⁴ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír aj. *Zákoník práce : Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. s 1382. Obdobně pak také ŠTEFKO, Martin. K univerzální sukcesi jako důvodu přechodu povinnosti k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání na pojišťovnu. *Bulletin advokacie*. 2015, č. 12, s. 20.

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.

městnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnavatelé, kteří nastupují místo něj. Ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem platí obdobně.“ Druhý odstavec ustanovení § 341 Zákoníku práce pak zní: *„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.“* Tímto zvláštním právním předpisem bude zpravidla občanský zákoník, který obsahuje obecnou úpravu likvidace právnických osob⁷⁶. Ustanovení § 341 odst. 3 konečně uvádí: *„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 pracovněprávních vztahů.“* Ustanovení § 342 odst. 1 Zákoníku práce upravuje Přechod v důsledku smrti zaměstnavatele, fyzické osoby, přičemž dle tohoto ustanovení: *„Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní 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 pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.“*

Druhou skupinou případů, kdy může dojít k Přechodu, jsou případy stanovené zvláštním právním předpisem. Těchto předpisů je pochopitelně několik, z nichž v praxi se nejběžněji vyskytují Přechody v souvislosti s přeměnami právnických osob (viz ustanovení § 178, 179 a 180 občanského zákoníku, nebo např. ustanovení § 244 a 359a zákona o přeměnách obchodních společností a družstev⁷⁷). Do nabytí účinnosti občanského zákoníku, bychom za zvláštní právní předpis upravující Přechod mohli označit také obchodní zákoník⁷⁸, který upravoval mimo jiné prodej a nájem podniku nebo jeho části, přičemž ve svém ustanovení § 480 a v ustanovení § 488e odst. 2 a 4 stanovil, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na kupujícího, resp. nájemce podniku. V současné době upravuje prodej nebo pacht závodu či jeho části občanský

⁷⁶ Konkrétně se jedná o ustanovení § 187 až § 209 občanského zákoníku.

⁷⁷ Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁸ Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Zákon byl zrušen občanským zákoníkem.

zákoník (viz ustanovení § 2175 až 2183 občanského zákoníku a ustanovení § 2349 až 2357 občanského zákoníku), avšak v případě prodeje nebo pachtu závodu či jeho části občanský zákoník výslovně stanoví, že se jedná o převod činnosti zaměstnavatele⁷⁹, tudíž u uvedených dvou závazkových vztahů nedochází k Přechodu na základě těchto konkrétních ustanovení, ale je zde jasná provázanost s ustanovením § 338 odst. 2 Zákoníku práce a k Přechodu tak u daných případů dochází podle Zákoníku práce. Byť výslovná úprava v občanském zákoníku chybí, nelze dle mého názoru dospět k jinému závěru, než že v případě ukončení pachtu závodu nebo v případě zrušení smlouvy o koupi závodu, bez ohledu na důvod zrušení, dojde ke zpětnému Přechodu opět na základě ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce, neboť by došlo ke zpětnému převodu činnosti na původního vlastníka. Tento závěr lze přitom dle mého názoru nepřímo dovodit také z judikatury SD EU⁸⁰.

Mezi zvláštní právní předpisy, které upravují Přechod a o nichž hovoří ustanovení § 338 odst. 1 Zákoníku práce, patří například zákon o státním podniku⁸¹, občanský soudní řád⁸², insolvenční zákon⁸³, zákon o veřejných dražbách⁸⁴ nebo zákon o veřejných výzkumných institucích⁸⁵. Tento výčet zvláštních právních předpisů je pouze příkladný, tudíž nepředstavuje konečný výčet všech možných zvláštních právních předpisů, které upravují Přechod.

Přestože Zákoník práce vymezuje vícero situací, při nichž dochází k Přechodu, v dalším textu své práce se budu věnovat Přechodu zejména ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2, který je přímým výsledkem transpozice Směrnice, nicméně v kontextu dostupné judikatury SD EU se nevyhnu případům Přechodu vyplývajícím ze zvláštních právních předpisů.

⁷⁹ Občanský zákoník, § 2175 odst. 2 a § 2349 odst. 2.

⁸⁰ Např. rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Third Chamber) on 17 December 1987. Case C-287/86. Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro.

⁸¹ Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů, § 7 až 8.

⁸² Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, § 338z odst. 1 písm. c).

⁸³ Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, § 291 odst. 1.

⁸⁴ Zákon č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů, § 30 odst. 2.

⁸⁵ Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů, § 11 odst. 1, 3 a 5, § 28 odst. 4.

3.2 Hospodářská jednotka a smluvní převod

3.2.1 Vymezení hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu

Z výše uvedeného textu je patrné, že dle ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce Přejchod nastává tehdy, jestliže dochází:

- k převodu činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, nebo
- k převodu části činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, nebo
- k převodu úkolů zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, nebo
- k převodu části úkolů zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli.

Uvedený výčet případů je taxativní, přičemž předmětné ustanovení je uvedeno ve výčtu představeném v ustanovení § 363 Zákoníku práce, tudíž se od této úpravy nelze smluvně odchýlit, ledaže by případné odchýlení bylo ku prospěchu dotčenému zaměstnanci. Co vše je možné podřadit pod pojmy činnost zaměstnavatele nebo úkoly zaměstnavatele, již Zákoník práce logicky taxativním výčtem nestanovuje, neboť není dost dobře možné takový výčet sestavit, tudíž jednotlivé situace bude třeba vždy posuzovat individuálně a s přihlédnutím k judikatuře českých soudů a také s přihlédnutím k judikatuře SD EU. Nicméně zákonodárce do Zákoníku práce zakotvil alespoň demonstrativní výčet, a to v rámci ustanovení § 338 odst. 3, ze kterého zjistíme, že za úkoly nebo činnosti zaměstnavatele se „*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.*“

Porovnáme-li českou právní úpravu Přejchodu obsaženou v Zákoníku práce s úpravou obsaženou v článku 1 odst. 1 Směrnice⁸⁶, dospějeme k závěru, že pod současné znění Zákoníku práce je možné podřadit širší okruh případů, nežli je tomu u Směrnice. Randlová k tomu uvádí: „*Česká právní úprava tedy v současné době jde nad rámec*

⁸⁶ Text článku 1 odst. 1 Směrnice zní: 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.

*Směrnice o Přechodu, a to i z pohledu současné judikatury SD EU. Pravidla pro přechod práv a povinností se v českých podmínkách uplatní na mnohem více transakcí, než vyžaduje samotná Směrnice o Přechodu.*⁸⁷

Je totiž zřejmé, že zatímco Směrnice se vztahuje na převody podniku, závodu nebo jejich částí, které vyplývají ze smluvního převodu nebo fúze, při kterých je ale převáděna tzv. hospodářská jednotka, která si zachovává svou identitu, dle Zákoníku práce dochází k Přechodu bez ohledu na to, zda je převáděna hospodářská jednotka či nikoli, neboť k Přechodu dochází již při pouhém převodu části činnosti nebo části úkolů zaměstnavatele. Nicméně takové rozšíření případů, při kterých dochází k Přechodu, není nutně v rozporu se Směrnicí, neboť tato ve svém článku 8 obsahuje možnost, aby jednotlivé členské státy přijaly právní úpravu, která bude pro zaměstnance příznivější. Směrnice tedy dovoluje, aby se členské státy od jejího textu odchýlily ve prospěch zaměstnanců, a aby jim vnitrostátním předpisem např. přiznaly více práv, než Směrnice ukládá.

Jednoznačnou definici výše uvedené hospodářské jednotky Směrnice z pochopitelných důvodů nestanovuje, ale její základní rysy upravuje. Vymezení pojmu hospodářská jednotka se však věnoval SD EU, nejčastěji při řešení různých předběžných otázek, a tak v současné době máme k dispozici celou řadu jeho rozhodnutí, jež nám pojem hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, přibližují, přičemž některá z nich budou v následujícím textu blíže popsána.

Je ale otázkou, kde český zákonodárce čerpal inspiraci při tvorbě konkrétního znění ustanovení Zákoníku práce, které vymezuje případy, při nichž dochází k Přechodu, když je zřejmé, že se přesně nedržel textu Směrnice a nevázal Přechod na převod hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu⁸⁸. Odpověď na tuto otázku nám bohužel nedávají ani důvodové zprávy k příslušným zákonům. Podle Randlové zákonodárci vycházeli při tvorbě této úpravy z judikatury SD EU, konkrétně pak z rozhodnutí

⁸⁷ RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2016. s 3.

⁸⁸ Vycházím z doslovného znění ustanovení § 338 Zákoníku práce, kde pojem „hospodářská jednotka“ či obdobný pojem absentuje.

Schmidt,⁸⁹ která však již byla v době harmonizace českého právního řádu s evropským právem judikaturou překonanou⁹⁰.

V rámci případu Schmidt byly SD EU položeny dvě předběžné otázky týkající se výkladu komunitárního práva, které vyvstaly v rámci vnitrostátního řízení zahájeného z podnětu paní Christel Schmidt. Paní Schmidt byla zaměstnána v bance na pozici uklízečky, přičemž tento její pracovní poměr, v jehož rámci měla na starost úklid konkrétní pobočky, byl rozvázán ze strany jejího zaměstnavatele výpovědí, neboť dotčená pobočka měla projít rekonstrukcí a po této rekonstrukci měl být její úklid na žádost banky svěřen společnosti, která zajišťovala úklid pro zaměstnavatele paní Schmidt v jiných jeho pobočkách. Tato úklidová společnost nabídla paní Schmidt zaměstnání, v jehož rámci by dotčená zaměstnankyně vykonávala úklid předmětné pobočky i po provedené rekonstrukci, a také jí nabídla vyšší mzdu, než kterou měla během pracovního poměru u banky. Nicméně přes tuto skutečnost paní Schmidt za nabídnutých pracovních podmínek nechtěla pro úklidovou společnost pracovat, neboť si spočítala, že i když by dostávala vyšší mzdu, ve skutečnosti by dosahovala nižší hodinové mzdy, neboť by musela uklízet větší plochu než doposud, což by také vedlo k navýšení potřebného času na tento úklid.

V rámci rozhodování předmětné věci SD EU odpovídal na otázku, zda mohou být úklidové činnosti považovány za část podniku ve smyslu směrnice č. 77/187/EHS, jestliže byly smluvně převedeny na jinou společnost, a pokud bude odpověď soudu na první otázku kladná, zda se daný závěr uplatní i v případě, že tyto úklidové práce před převodem vykonával pouze jeden zaměstnanec.

Z odůvodnění rozhodnutí SD EU ve věci Schmidt vyplynulo, že o převod ve smyslu Směrnice se jedná i tehdy, dojde-li k převodu pouze nepodstatné složky podnikání dotčeného zaměstnavatele, jakou byly v posuzovaném případě pro banku úklidové služby. Na tomto závěru nemůže nic změnit skutečnost, že tato složka podnikání byla vykonávána pouze jedním zaměstnancem, neboť uplatnění Směrnice není vázáno na nějaký minimální počet zaměstnanců, kteří by museli být převodem dotčeni. SD EU pak konstatuje, že tento závěr vychází z cíle Směrnice, kterým je ochrana všech zaměstnanců

⁸⁹ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Fifth Chamber) on 14 April 1994. Case C-392/92. Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen.

⁹⁰ RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2016. s 30.

v případě změny zaměstnavatele. Současně poukazuje na dosavadní rozhodovací praxi, z níž vyplývá, že rozhodujícím kritériem k posouzení toho, zda došlo k Převodu ve smyslu Směrnice je to, zda si dotyčný závod zachová svou identitu, což je splněno v případě skutečného pokračování nebo obnovení stejné nebo podobné činnosti novým zaměstnavatelem. Z uvedeného je zřejmé, že SD EU na obě položené otázky odpověděl kladně a že se tedy Směrnice v popsáném případě uplatní.

Dá se proto uzavřít, že v případě Schmidt SD EU považoval pro aplikaci Směrnice za dostatečné, dochází-li k převodu jedné dílčí, z hlediska hlavního zaměření podnikání dotčeného zaměstnavatele zanedbatelné, činnosti s tím, že identita závodu je zachována již při splnění podmínky totožnosti nebo obdoby vykonávané činnosti před a po převodu. Závěry, které SD EU přijal v rozhodnutí Schmidt, korespondují se zněním ustanovení § 338 odst. 2 a 3 Zákoníku práce, neboť i úklid prostor, v nichž jsou poskytovány služby, zcela nepochybně souvisí s poskytováním služeb, tudíž je dle mého názoru možné skutečně tvrdit, že toto rozhodnutí mohlo být českému zákonodárci inspirací pro konkrétní text naposledy uvedených ustanovení Zákoníku práce.

V odborné literatuře zabývající se Přechodem je zastáván názor, že rozhodnutí SD EU v případě Schmidt bylo jakýmsi excesem a vybočením z dosavadní rozhodovací praxe⁹¹, která pro aplikaci Směrnice vyžaduje převod hospodářské jednotky, jež si zachovává svou identitu. Stěžejním rozhodnutím, které vymezuje základní kritéria hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu, nalezneme v rozhodnutí SD EU v kauze Spijkers⁹².

Rozhodnutí SD EU ve věci Spijkers bylo přijato dne 18. března 1986, tedy po devíti letech ode dne přijetí směrnice 77/187/EEC a po sedmi letech od uplynutí lhůty, ve které měly členské státy povinnost provést její transpozici do svých vnitrostátních právních řádů⁹³. Je tedy evidentní, že v relativně krátké době po přijetí opatření na ochranu zaměstnanců, jež zahrnovala směrnice 77/187/EEC, se zaměstnanci v jednotlivých členských státech začali takové ochrany dovolávat, přičemž evidentně vznikla potřeba provést výklad některých ustanovení této směrnice. S postupem času se ukázalo,

⁹¹ Např. ERÉNYI, Tereza. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* [online]. Publikováno 2009-04-03, [cit. 2017-03-18].

⁹² Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Fifth Chamber) on 18 March 1986. Case C-24/85. Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV.

⁹³ Ustanovení článku 8 odst. 1 směrnice 77/187/EEC ukládalo členským státům povinnost provést její transpozici ve lhůtě dvou let od dne jejího přijetí.

že zejména výklad ustanovení článku 1 odst. 1 směrnice 77/187/EEC, který byl ze strany SD EU proveden právě mimo jiné v kauze Spijkers, nebyl nikterak zanedbatelný, neboť zcela evidentně přispěl, i ve spojení s další judikaturou SD EU, k pozdější novelizaci Původní směrnice, resp. přispěl k současné podobě ustanovení článku 1 odst. 1 Směrnice, který vymezuje rozsah případů, na které tato evropská legislativa dopadá.

SD EU byly v rámci řízení ve věci Spijkers předloženy k odpovědi tři předběžné otázky⁹⁴, a sice:

- Jedná se o převod ve smyslu ustanovení článku 1 odst. 1 směrnice 77/187/EEC v případě, kdy jsou nemovité věci a zásoby převzaty, a proto je nabyvatel schopen pokračovat v podnikání převodce a ve skutečnosti následně pokračuje v podnikání stejného druhu v předmětných nemovitých věcech?
- Brání převodu, jak je definován v předchozí otázce, fakt, že v době prodeje nemovitých věcí a zásob byla podnikatelská aktivita prodávajícího zcela ukončena, a to zejména v případě, kdy k dalšímu podnikání již nebyla žádná vůle?
- Brání takovému převodu fakt, že okruh zákazníků nebyl převzat?

Přestože příslušný soud v rámci národního řízení položil SD EU tři otázky, SD EU v daném případě konstatoval, že všechny tři položené otázky je třeba posuzovat společně. Po tomto konstatování a po shrnutí stanovisek pana Spijkerse, vlád Velké Británie a Nizozemska, jakož i po shrnutí stanoviska Komise⁹⁵, SD EU uvádí, že rozhodujícím kritériem pro určení toho, zda v konkrétním případě dochází k Přechodu ve smyslu Směrnice je to, zda si převáděný podnik zachovává svou identitu⁹⁶. SD EU v následném odstavci téhož rozhodnutí dále uvádí, že k tomu, abychom mohli hovořit o Přechodu, nepostačuje pouze fakt, že byla převedena aktiva, ale že je třeba v posuzovaných případech vždy zvažovat, zda byl či nebyl převeden fungující podnik, což by mělo vyplývat mimo jiné z toho, zda nový zaměstnavatel v provozu pokračuje bezprostředně či zda byl provoz novým zaměstnavatelem obnoven, přičemž druh činnosti takto pokračujícího

⁹⁴ Viz bod 5 rozhodnutí SD EU ve věci Spijkers.

⁹⁵ Komise Evropských Společenství (The Commission of the European Communities); dnes Evropská komise.

⁹⁶ Viz bod 11 rozhodnutí SD EU ve věci Spijkers, kde je stanoveno mimo jiné následující: „*It follows that the decisive criterion for establishing whether there is the transfer for the purposes of the directive is whether the business in question retain its identity.*“

nebo obnoveného provozu je stejný či alespoň podobný činnosti původního zaměstnavatele.

Pro účely posouzení toho, zda jsou výše uvedené podmínky splněny, SD EU v rámci bodu 13 rozhodnutí ve věci *Spijkers* definuje základní kritéria, které soudy musí spolu s veškerými okolnostmi konkrétního případu vzít v úvahu. SD EU tedy konstatuje, že při posuzování toho, zda si převáděný podnik nebo jeho část zachovává svou identitu a zda tedy je možné hovořit o Přechodu ve smyslu Směrnice, je třeba posuzovat zejména toto:

- typ konkrétního podniku nebo závodu,
- zda je převáděn hmotný majetek, jako např. nemovitě a movité věci, podniku nebo závodu,
- hodnotu nehmotného majetku ke dni převodu,
- zda nový zaměstnavatel přebírá od převodce většinu jeho zaměstnanců,
- zda nový zaměstnavatel přebírá také zákazníky (klienty) dosavadního zaměstnavatele,
- podobnost mezi činnostmi nového a původního zaměstnavatele před a po převodu, a
- dobu, po kterou byly výše uvedené činnosti přerušeny, pokud k jejich přerušení vůbec došlo.

Ve vztahu k těmto základním kritériím však SD EU dodává, že jsou to pouze jednotlivé faktory v rámci celkového posouzení, které musí být soudem provedeno, tudíž je nelze posuzovat izolovaně.

Ve své pozdější judikatuře⁹⁷ ke kritériím vymezeným v rozhodnutí kauzy *Spijkers* SD EU dodal, že význam každého z nich není pokaždé stejný, ale vždy se liší podle konkrétních skutkových okolností rozhodovaného případu. Ne všechna výše uvedená kritéria definovaná v kauze *Spijkers* musí být naplněna a žádné z nich není samo o sobě dostatečné k tomu, aby si hospodářská jednotka zachovala svou identitu⁹⁸.

⁹⁷ Např. rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 11 March 1997. Case C-13/95. *Ayşe Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*.

⁹⁸ Srovnejte THÜSING, Gregor. *European Labour Law*. München: C. H. Beck, 2013. s. 109.

O významu rozhodnutí SD EU ve věci Spijkers svědčí mimo jiné skutečnost, že toto rozhodnutí bylo citováno celou řadou pozdějších rozhodnutí téhož soudu⁹⁹, která se také kromě jiného podrobněji zabývají výkladem jednotlivých kritérií, jež byly stanoveny v rozhodnutí ve věci Spijkers. Na toto rozhodnutí je odkazováno i v současné judikatuře SD EU týkající se Přechodu¹⁰⁰, byť se zpravidla nejedná o přímé odkazy, nicméně je odkazováno na jiná rozhodnutí, jež se už pak výslovně dovolávají závěrů přijatých v rámci rozhodnutí ve věci Spijkers. V této souvislosti je třeba dodat, že na rozhodnutí SD EU ve věci Spijkers odkazují i české soudy, a to např. Nejvyšší soud ve svém usnesení spisové značky 21 Cdo 753/2013¹⁰¹. Dalším důkazem důležitosti a významu předmětného rozhodnutí je projevení kritéria „zachování identity převáděného podniku“ do Původní směrnice.

Podíváme-li se nyní na závěry vyplývající z rozhodnutí ve věci Spijkers a tyto porovnáme se situací, jaká nastala ve věci Schmidt, je zcela zřejmé, že v případě kauzy Schmidt rozhodně nebyly splněny všechny rozhodnutím ve věci Spijkers nastíněná kritéria definující podnik nebo jeho část zachovávající si svou identitu. Pouze připomínám, že v případě Schmidt se banka rozhodla svěřit úklid své jedné pobočky, kterou dosud uklízela pouze jedna zaměstnankyně banky, externí společnosti, přičemž SD EU i v tomto případě uzavřel, že došlo k Přechodu ve smyslu Směrnice. Je přitom zcela zřejmé, že v kauze Schmidt nedošlo k žádnému převodu hmotného majetku banky na externí společnost, nezjišťovala se hodnota nehmotného majetku banky, přebírající společnost rozhodně nepřevzala většinu zaměstnanců banky, když převzata měla být pouze jedna zaměstnankyně a je zcela jasné, že fungující banka má zpravidla mnoho dalších zaměstnanců, a nedošlo ani k převzetí klientů banky, neboť banka nepodnikala v úklidových službách. Naproti tomu můžeme uvažovat, že v kauze Schmidt bylo splněno kritérium podobnosti činností nového a původního zaměstnavatele, ačkoli nelze přehlédnout, že úklid jedné pobočky je z pohledu banky zcela okrajovou záležitostí řekněme bez významného vlivu na její faktickou a hlavní činnost (ostatně mimo jiné takto ona banka argumentovala v rámci své obrany; viz bod 10 předmětného rozhodnutí). Musím

⁹⁹ Např. rozhodnutí SD EU ve věci Ny Mølle Kro nebo rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Fifth Chamber) on 2 December 1999. Case C-234/98. G. C. Allen and Others v Amalgamated Construction Co. Ltd.

¹⁰⁰ Např. rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 26. listopadu 2015. Věc C-509/14. Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) v. Luis Aira Pascual a další.

¹⁰¹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

však připustit, že udržování prostor banky v čistotě jistě přispívá k udržení stávající klientely a případně k získání klientely nové, byť zřejmě rozhodujícím vlivem v tomto směru je kvalita samotných bankou poskytovaných bankovních služeb. Dalším kritériem z rozhodnutí Spijkers, u kterého lze uvažovat, že bylo v případě Schmidt naplněno, je kritérium doby eventuálního přerušování výkonu činnosti. Jak vyplývá z rozhodnutí SD EU kauzy Schmidt, naplnění těchto dvou kritérií v konkrétním případě může stačit k tomu, aby si převáděná část podniku nebo závodu zachovala svou identitu, což SD EU i s odkazem na svá dřívější rozhodnutí (mimo jiné i s odkazem na rozhodnutí Spijkers) považuje za stěžejní pro posouzení otázky, zda k Přechodu došlo či nikoli.

Již při prvním přečtení relevantních ustanovení Zákoníku práce, která upravují Přechod v českém právním řádu, je jasné, že český zákonodárce neváže Přechod na splnění všech či podstatné části kritérií, která byla vymezena rozhodnutím ve věci Spijkers, ale k Přechodu dochází již při převodu části činnosti nebo úkolů původního zaměstnavatele, jak tomu bylo právě v kauze Schmidt.

V rámci sedmého volebního období Poslanecké sněmovny, Parlamentu České republiky, byl projednáván návrh zákona, kterým mělo dojít k novelizaci Zákoníku práce¹⁰², přičemž mimo jiné mělo být novelizováno také ustanovení § 338 Zákoníku práce upravující Přechod. Nově tak měl Zákoník práce obsahovat podmínky, které by musely být splněny, abychom mohli hovořit o převodu činnosti zaměstnavatele. Připravovaná novela tyto podmínky formulovala tak, že k převodu činnosti zaměstnavatele mělo dojít tehdy, pokud:

- 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 činnosti,*
- d) *nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu, a*

¹⁰² Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8, Novela z. - zákoník práce – EU.

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. ¹⁰³

Z důvodové zprávy k této připravované novele Zákoníku práce bylo možné zjistit, že motivací zákonodárce ke změně dosavadního znění ustanovení § 338 zákoníku práce je reakce na současnou judikaturu českých soudů a také aktuální judikaturu SD EU. V připravovaném znění nelze přitom přehlédnout zřejmou snahu zákonodárce omezit okruh případů, ve kterých by k Přechodu mělo dojít, oproti dosud platné a účinné právní úpravě. Tuto snahu zákonodárce vnímám pozitivně, neboť definování konkrétnějších podmínek, dle mého názoru jednoznačně napomůže právní praxi snáze posoudit, zda v konkrétním případě může či nemůže dojít k Přechodu. Byť je totiž v dnešní době judikatura SD EU dostupná de facto každému, jsem přesvědčen o tom, že mnoho osob, které se aktivně zabývají pracovním právem, k závěrům vyplývajícím z této judikatury příliš často nepřihlíží, přičemž u osob neprávnicků (např. z řad personalistů) se dle mého názoru bude jednat o naprostou většinu.

Úvahy nad případným přínosem této novely by nyní mohly být vedeny čistě v rámci úvah de lege ferenda, neboť připravovaná novela nebyla Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky v rámci příslušného volebního období schválena, tudíž legislativní proces byl vůči této novele Zákoníku práce ukončen.

Nicméně Poslanecká sněmovna nově ustavená po volbách v roce 2017 nejspíše bude mít na programu také projednání novely Zákoníku práce, která by se znovu měla dotknout i právní regulace Přechodu, neboť vláda České republiky na takové novele již dle dostupných informací pracuje¹⁰⁴. Ke dni uzavření rukopisu této práce se mi však nepodařilo zjistit, kdy by se případnou novelou mohla začít zabývat Poslanecká sněmovna.

Ve vztahu k rozhodnutí SD EU ve věci Schmidt Randlová mimo jiné konstatuje, že přístup zaujatý uvedeným soudem v dotčené kauze „se stal předmětem kritiky, a to dokonce i ze strany Evropské komise, která odkázala na návrh novely Směrnice o Přechodu (tímto je myšlena směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 – poznámka

¹⁰³ Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8, Novela z. - zákoník práce – EU. Část první, bod 142.

¹⁰⁴ Srovnejte SOCHOROVÁ, Petra; DRŠTIČKOVÁ, Ema. *Velké změny v zákoníku práce – novela má nově vymezit dovolenou, flexibilitu zaměstnaneckých míst i doručování pracovních dokumentů* [online]. Publikováno 2018-09-05, [cit. 2018-12-31].

autora), který měl za převod považovat pouze převod hospodářské jednotky a naopak z působnosti Směrnice o Přechodu výslovně vyjmout pouhý převod činnosti. Bohužel pro české uživatele tato novela Směrnice o Přechodu schválena nakonec nebyla.¹⁰⁵

Odklon rozhodovací praxe SD EU od závěrů z rozhodnutí Schmidt vidí Randlová mimo jiné v rozhodnutích SD EU Rygaard¹⁰⁶ a Süzen¹⁰⁷, což jsou také rozhodnutí, na které se odvolávala výše uvedená důvodová zpráva k dříve připravované novele Zákoníku práce.

Pan Rygaard pracoval pro svého zaměstnavatele jako tesař, přičemž zaměstnavatel pana Rygaarda měl na základě uzavřené smlouvy zhotovit pro objednatele dílo. V průběhu realizace tohoto díla se zaměstnavatel pana Rygaarda dohodl s jinou společností na tom, že tato jiná společnost dokončí místo zaměstnavatele pana Rygaarda předmětnou zakázku. Za tímto účelem přebírající společnost převzala od původního zaměstnavatele dosud pořízený materiál nezbytný k dokončení zakázky, dále převzala dva učně a právě pana Rygaarda.

Pan Rygaard argumentoval v rámci vedeného sporu mimo jiné závěry, které SD EU přijal v rámci kauzy Schmidt, nicméně v případě pana Rygaarda SD EU uzavřel, že u něj s ohledem na všechny okolnosti případu k Přechodu tak, jak jej vymezuje Směrnice, nedošlo.

SD EU v bodě 20 ve spojení s bodem 21 v rozhodnutí ve věci Rygaard uvádí, že k Přechodu dle Směrnice může dojít u stabilní ekonomické entity, jejíž činnost není limitována pouze jednou specifickou zakázkou, proto za situace, kdy jeden podnik převede na jiný podnik jednu ze svých stavebních zakázek za účelem jejího dokončení, k Přechodu nedochází. V kontextu Zákoníku práce proto nelze pro účely Přechodu za činnosti zaměstnavatele nebo část činnosti zaměstnavatele považovat činnosti (práce) na jedné konkrétní stavební zakázce. Pokud by předmětem oné zakázky bylo poskytování služeb, Přechod by s ohledem na dále uvedené bez dalšího vyloučen nebyl, nicméně

¹⁰⁵ RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2016. s 29.

¹⁰⁶ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 19 September 1995. Case C-48/94. Ledernes Hovedorganisation, acting for Ole Rygaard v Dansk Arbejdsgiverforening, acting for Strø Mølle Akustik A/S.

¹⁰⁷ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. března 1997. Věc C-13/95. Ayse Süzen proti Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice.

platí, že pouhá podobnost činností k Přechodu nestačí. Hospodářskou jednotku totiž netvoří pouze činnost, kterou vykonává, a nelze ji proto chápat „*pouze jako činnost, kterou je pověřena.*“¹⁰⁸

Rozsáhlejší argumentaci, proč na případ pana Rygaarda nebylo možné aplikovat závěry z rozhodnutí ve věci paní Schmidt, bohužel v odůvodnění tohoto rozhodnutí nenalezneme. Ač se na první dojem může zdát, že situace pana Rygaarda a paní Schmidt byla stejná, při důkladnějším zamyšlení docházím k závěru, že tomu tak není. Předně v případě stavebních zakázek spočívajících ve zhotovení nějaké stavby je jen těžko představitelné, že by je mohl realizovat pouze jeden zaměstnanec, byť třeba za pomoci dvou učňů, zatímco úklid jedné pobočky banky zřejmě bylo a je možné zajistit prostřednictvím jedné zaměstnankyně, i když bude samozřejmě záležet na velikosti této pobočky a rozsahu úklidových služeb. Další rozdíl spatřuji v tom, že úklid spadá do kategorie trvale či alespoň v pravidelném intervalu poskytované služby, pochopitelně pokud objednatel na úklid z nějakého důvodu zcela nerezignuje, ovšem provedení jedné stavební zakázky je de facto jednorázovou, resp. časově omezenou záležitostí a jednorázovým vztahem mezi objednatelem a zhotovitelem.

Rozhodnutí SD EU v kauze Süzen poskytuje bližší vymezení pojmu hospodářské jednotky (economic entity), přičemž skutkové okolnosti původního případu, ve kterém vznikla potřeba zodpovězení předběžných otázek, se týkají úklidových služeb jako v případě paní Schmidt, byť u paní Süzen byla situace přeci jen trochu jiná. Paní Süzen totiž pracovala jako uklízečka pro úklidovou společnost, kterážto společnost poté, co ztratila smluvní zakázku na úklid školy (úklid školy převzala na základě samostatné smlouvy konkurenční společnost), propustila paní Süzen a dalších sedm zaměstnanců, kteří spolu s paní Süzen byli zaměstnavatelem přiděleni právě na úklid dotčené školy.

SD EU v rozhodnutí ve věci Süzen onu hospodářskou jednotku vymezuje jako organizovanou skupinu lidí a majetku, která usnadní výkon hospodářské činnosti, jež sleduje konkrétní cíl (viz bod 13 předmětného rozhodnutí), přičemž jednoznačně konstatuje, že jednotka nemůže být redukována na pouhou činnost, která jí byla svěřena, neboť její identita, kterou si v rámci Přechodu musí zachovat, se odvíjí také od jiných faktorů, jako jsou pracovní síla, řídicí zaměstnanci (management), způsob organizace

¹⁰⁸ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 20. ledna 2011. Věc C-463/09. CLECE SA proti María Socorro Martín Valor a Ayuntamiento de Cobisa.

práce, pracovní postupy, a samozřejmě, tam, kde se to hodí, dostupné provozní zdroje (viz bod 15 rozhodnutí). SD EU proto uzavírá, že pouhá ztráta smluvního kontraktu na poskytování služeb sama o sobě nemůže způsobit Přejchod ve smyslu Směrnice.

V rámci rozhodnutí ve věci paní Süzen SD EU dále s odkazem na rozhodnutí Spijkers potvrzuje, že při posouzení toho, zda k Přejchodu došlo či nikoli, je nutno hodnotit všechna kritéria specifikovaná právě v rozhodnutí Spijkers. Nicméně současně zdůrazňuje, že vnitrostátní soudy musí každému z těchto kritérií přisuzovat váhu i s ohledem na provozovanou činnost, produkci nebo výrobní metody každého podniku či závodu. SD EU připouští, že ač je otázka převodu hmotného či nehmotného majetku na nabyvatele jedním z kritérií, které je nutné posuzovat, s odkazem na svá rozhodnutí ve věci Schmidt a Albert Merckx a Patrick Neuhuys konstatuje, že absence takového převodu majetku nutně Přejchod nevylučuje. U hospodářských jednotek, jejichž činnost není spojena s významným hmotným nebo nehmotným majetkem nemůže být zachování identity takové jednotky logicky podmiňováno převodem právě absentujícího významného hmotného nebo nehmotného majetku (viz bod 18 tohoto rozhodnutí).

V kontextu výše uvedeného vyplývá z rozhodnutí Süzen mimo jiné to, že v jistých odvětvích stavějících na pracovní síle skupina zaměstnanců zabývající se společnou činností trvalejšího charakteru může vytvořit hospodářskou jednotku, jak ji má na mysli článek I. odst. 1 písm. b) Směrnice. Nicméně taková jednotka si zachová svou identitu jen tehdy¹⁰⁹, pokud nový zaměstnavatel kromě toho, že pokračuje ve výkonu stejné nebo podobné činnosti, převezme také podstatnou (z hlediska počtu i dovedností) část zaměstnanců, kteří dosud tuto činnost vykonávali pro původního zaměstnavatele. Na druhou stranu v odvětvích, u nichž není činnost závislá výhradně na pracovní síle, nepřevzetí podstatné části zaměstnanců nezpůsobí vyloučení Přejchodu ve smyslu Směrnice, pokud nový zaměstnavatel převezme hmotný či nehmotný majetek původního zaměstnavatele nebo hmotný či nehmotný majetek subjektu, pro který původní zaměstnavatel poskytoval služby. Z hlediska Přejchodu je tedy nerozhodné, zda je vlastníkem hmotného či nehmotného majetku sám převodce nebo osoba, pro kterou převodce poskytoval služby

¹⁰⁹ K tomu srovnejte např. bod 35 z rozsudku SD EU ve věci Luis Aira Pascual a další.

nově poskytované přebírajícím zaměstnavatelem. Bezpředmětnou, jak je zřejmé z rozhodnutí SD EU ve věci Güney-Görres a Demir¹¹⁰, je také otázka, zda je nový zaměstnavatel oprávněn poskytnutý hmotný majetek (tj. majetek, který sám nevlastní, ale byl mu svěřen k užívání pro plnění sjednaných činností) používat i pro účely vlastního hospodářského využití či nikoli. Proto fakt, že nabyvatel není oprávněn takto poskytnutý hmotný majetek užívat pro jiné své aktivity, nemůže sám o sobě Přejchod vyloučit. Odvětvím, které není závislé výhradně na pracovní síle, jsou např. cateringové služby, což SD EU konstatoval v rozhodnutí Abler a další¹¹¹.

Jak jsem výše naznačil, Randlová spatřuje v rozhodnutí Süzen „*definitivní obrat*“¹¹² rozhodovací praxe SD EU od závěru z rozhodnutí Schmidt, avšak nejsem si úplně jist, zda je skutečně takové hodnocení zcela na místě, resp. zda se dá hovořit o obratu. SD EU totiž v obou naposledy jmenovaných rozhodnutích vychází z toho, že rozhodujícím kritériem pro vyřešení otázky, zda k Přejchodu došlo či nikoli, je kritérium existence hospodářské jednotky, která si zachová svou identitu i po svém převodu, což tedy plně koresponduje s článkem 1 odst. 1 písm. b) Směrnice. V rozhodnutí Süzen přitom připouští, že takovou hospodářskou jednotkou může být i organizovaná skupina zaměstnanců, a to např. v oblasti úklidových služeb, přičemž, kdyby taková organizovaná skupina zaměstnanců byla převzata novým smluvním partnerem, k Přejchodu by rozhodně došlo. V případě paní Schmidt jistě nemůžeme hovořit o organizované skupině, neboť úklid pobočky dotčené banky prováděla sama, nicméně smluvní partner banky, který měl nově provádět úklid pobočky rozhodně chtěl paní Schmidt zaměstnat, a tedy ji převzít. Směrnice přitom neváže Přejchod na určitý minimální počet zaměstnanců, kteří by museli být dotčeni změnou, aby se jednalo o Přejchod (pokud by tomu tak bylo, mohlo by to narážet na základní cíl Směrnice, a to ochranu všech dotčených zaměstnanců). Paní Schmidt by tedy nemělo být na újmu to, že pobočku uklízela sama. Ve světle rozhodnutí Süzen je přitom evidentní, že pokud by paní Schmidt pobočku uklízela např. spolu s dalšími třemi zaměstnanci, z nichž by třeba jeden byl jejich vedoucím, a všichni by byli

¹¹⁰ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 15. prosince 2005. Spojené věci C-232/04 a C-233/04. Nurten Güney-Görres (C-232/04) a Gul Demir (C-233/04) proti Securicor Aviation (Germany) Ltd a Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG.

¹¹¹ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (sixth chamber) on 20 November 2003. Case C-340/01. Carlito Abler and Others v Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH.

¹¹² RANDLOVÁ, Nataša. *Přejchod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2016. s 29.

převzati novým zaměstnavatelem, kritéria obsažená v tomto rozhodnutí a vymežující hospodářskou jednotku jako organizovanou skupinu zaměstnanců by mohla být naplněna. Nicméně vítám, že tato kritéria byla ze strany SD EU v kauze Süzen pojmenována a toto jeho rozhodnutí hodnotím rozhodně jako přínosné, a to právě zejména s ohledem na bližší vymezení pojmu hospodářské jednotky. V pozdější judikatuře SD EU setrvává na závěru, že pro Přechod je nezbytné převedení hospodářské jednotky a že k Přechodu ve smyslu Směrnice nestačí pouhý převod činnosti zaměstnavatele, jak vyplývá např. z rozhodnutí SD EU ve věci Hidalgo¹¹³ nebo Francisco Hernández Vidal¹¹⁴. Naposledy uvedené rozhodnutí SD EU se odvolává mimo jiné i na dřívější rozhodnutí téhož soudu ve věci Schmidt, což naznačuje tomu, že se dotčený soud od tohoto svého rozhodnutí neodvrací, ale je jasné, že jej svou pozdější rozhodovací praxí modifikuje. Proto bych následný vývoj judikatury nepovažoval za jakýsi obrat, ale spíše za modifikaci či zpřesnění dříve přijatých závěrů¹¹⁵.

Obdobným případem, z hlediska skutkových okolností, jaký řešil SD EU ve věci Schmidt, se již zabýval také český Nejvyšší soud, který se ve svém rozhodnutí odvolává mimo jiné právě na rozhodnutí SD EU v kauzách Schmidt i Süzen a i pro právní poměry České republiky potvrzuje, že k Přechodu může dojít také při převzetí zakázky jiným poskytovatelem služby, když uvádí, že *„k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zák. práce může dojít při převzetí zakázky zaměstnavatele jiným dodavatelem na základě výpovědi smlouvy o poskytování služeb uzavřené se zaměstnavatelem ze strany objednatele a uzavření smlouvy o poskytování stejných či obdobných služeb s novým dodavatelem i bez převzetí hmotných a nehmotných složek sloužících k zajištění plnění sjednané činnosti, spočívá-li výkon této činnosti v podstatné míře na pracovní síle a převezme-li nový dodavatel podstatnou část zaměst-*

¹¹³ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (fifth chamber) on 10 December 1998. Joined cases C-173/96 and C-247/96. Francisca Sánchez Hidalgo a další proti Asociación de Servicios Aser a Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96), a Horst Ziemann proti Ziemann Sicherheit GmbH a Horst Bohn Sicherheitsdienst (C-247/96).

¹¹⁴ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (fifth chamber) on 10 December 1998. Joined cases C-127/96, C-229/96 and C-74/97. Francisco Hernández Vidal SA v Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez and Contratas y Limpiezas SL (C-127/96), Friedrich Santner v Hoechst AG (C-229/96), and Mercedes Gómez Montaña v Claro Sol SA and Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe) (C-74/97).

¹¹⁵ Srovnejte také např. BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan; aj. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017. s 80 a 81.

nanců (z hlediska jejich počtu a odbornosti), které zaměstnavatel při této činnosti používal.“¹¹⁶ Nejvyšší soud současně v rámci tohoto svého rozhodnutí konstatuje, že k Přechodu nepostačuje, pokud nový dodavatel služby pouze pokračuje v téže činnosti, kterou dosud pro objednatele vykonával původní dodavatel. Tímto svým konstatováním však Nejvyšší soud podstatným způsobem zužuje případy Přechodu vymezené Zákoníkem práce, když v ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce se zcela jednoznačně hovoří o převodu činnosti nebo dokonce jen její části. Uvedené rozhodnutí má tedy citelný dopad na problematiku Přechodu, neboť se svým způsobem příklání k existenci hospodářské jednotky, coby nezbytného předpokladu pro Přechod. Bude proto zajímavé sledovat, jestli Nejvyšší soud na toto své rozhodnutí v budoucnu naváže, bude jej modifikovat nebo ho dospěje k jiným závěrům¹¹⁷.

Jak z rozhodnutí SD EU v kauze Süzen, tak i z rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2746/2017, vyplývá také další velice důležitý závěr, a sice ten, že k Přechodu dochází i v důsledku změny dodavatele (či poskytovatele služby), tj. bez přímého smluvního vztahu mezi převádějícím a přebírajícím zaměstnavatelem, i když Směrnice výslovně hovoří o smluvním převodu nebo sloučení. Problematice smluvního převodu se budu věnovat dále v samostatné části této práce.

Vymezení hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, se věnuje celá řada dalších rozhodnutí SD EU¹¹⁸, přičemž s ohledem na množství těchto rozhodnutí a rozsahové možnosti této mé rigorózní práce nebude možné všechna tato rozhodnutí důkladně rozebrat, nicméně se budu snažit prezentovat alespoň závěry z nich plynoucí.

Z pohledu vymezení hospodářské jednotky nelze pominout rozhodnutí SD EU ve věci Ny Mølle Kro. V tomto svém rozhodnutí SD EU odkazuje mimo jiné na rozhodnutí v kauze Spijkers a současně připomíná, že k Přechodu dochází, je-li převáděn fungující podnik, přičemž okolnost, že dotčený podnik je v době převodu dočasně uzavřen a z tohoto důvodu nemá ani žádné zaměstnance, nemůže sama o sobě Přechod vyloučit

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. listopadu 2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017.

¹¹⁷ Srovnejte KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – činnost spočívající v podstatné míře na pracovní síle* [online]. Publikováno 2018-03-7, [cit. 2010-03-20].

¹¹⁸ Dle Štefka jich je více než 54; srovnejte BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír aj. *Zákoník práce : Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. s 1383. Uvedený údaj však není přesný, jelikož ne všechna rozhodnutí SD EU týkající se Směrnice se zabývají výkladem pojmu „hospodářská jednotka“.

(viz bod 19 předmětného rozhodnutí). Tento závěr přitom platí zejména u forem podnikání, které jsou vázány na určitou sezónu a k převodu podniku dojde mimo tuto „aktivní“ sezónu.

Výše popsaný závěr, ke kterému SD EU dospěl v kauze Ny Mølle Kro, je dle mého názoru možné vyložit i tak, že převáděná hospodářská jednotka, si může zachovat svou identitu, i když její činnost není dočasně prováděna, a i když k této jednotce v době převodu nenáleží žádní zaměstnanci, což je trochu paradoxní, neboť právní úprava Přechodu, resp. Přechod sám, má za cíl chránit zájmy zaměstnanců. Přes uvedený paradox SD EU své uvedené stanovisko potvrdil i v další judikatuře, a to např. v rozhodnutí věci Bork¹¹⁹ nebo v novějším rozhodnutí Jorge Luís Colino¹²⁰, ve kterém přerušení činnosti trvalo pět měsíců, ale ani takto dlouhá doba přerušení nemohla sama o sobě Přechod vyloučit. Dlužno však dodat, že v dané věci se jednalo o provoz hudební školy a v rámci uvedených pěti měsíců jsou zahrnuty i tři měsíce prázdnin. Musím ovšem zopakovat a zdůraznit, že závěr vyplývající z rozhodnutí Ny Mølle Kro nelze aplikovat na všechny případy převodu závodu činnosti nebo jejich části, ale vždy je nezbytné posuzovat jej v kontextu ostatních rozhodných kritérií a s přihlédnutím k charakteru převáděného závodu nebo jeho části.

Zajímavou otázku řešil SD EU v kauze Klarenberg¹²¹, kde posuzoval, zda je pro zachování identity hospodářské jednotky nezbytné, aby si převedená jednotka zachovala svou organizační samostatnost také v rámci struktury přebírajícího zaměstnavatele. Vycházel přitom ze skutkové situace, ve které mateřská a dceřiná společnost nabyly, každá samostatně, od původního zaměstnavatele pana Klarenberga různá aktiva, přičemž dceřiná společnost převzala také několik bývalých kolegů pana Klarenberga, jenž pracoval na stejném oddělení jako převzatí zaměstnanci a toto oddělení z pozice ředitele řídil. Převzatí zaměstnanci byli zcela začleněni do organizační struktury nového zaměstnavatele a plnili nejen úkoly spojené s převzatými aktivy, ale podíleli se i na projektech, které neměly s jejich původním zaměstnavatelem žádnou spojitost.

¹¹⁹ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Third Chamber) on 15 June 1988. Case C-101/87. P. Bork International A/S, in liquidation v Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v Junckers Industrier A/S.

¹²⁰ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (pátého senátu) ze dne 7. srpna 2018. Věc C-472/16. Jorge Luís Colino Sigüenza v. Ayuntamiento de Valladolid a další.

¹²¹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 12. února 2009. Věc C-466/07. Dietmar Klarenberg proti Ferrotron Technologies GmbH.

Za uvedeného skutkového stavu SD EU nejprve uvádí, že ustanovení článku 1 odst. 1 písm. b) Směrnice, je nutné vykládat spíše restriktivně, když toto ustanovení může omezit rozsah vymezený písm. a) téhož odstavce a článku Směrnice, a tedy omezit i rozsah ochrany, jež Směrnice poskytuje. SD EU se neztotožňuje s názorem žalovaného v původním řízení, že identitu hospodářské jednotky je třeba pojímat pouze z hlediska faktoru organizační samostatnosti, neboť takové pojetí by značně omezovalo zamýšlený cíl Směrnice, a navíc by bylo vázáno čistě na jednostranné rozhodnutí nového zaměstnavatele. Takové pojetí by také zcela opominulo druhý faktor, jenž zachování identity jednotky také definuje, a to výkon hospodářské činnosti. Soud dále uvedl, že je třeba podmínku zachování identity chápat tak, že vyžaduje zachování funkční vazby mezi těmito faktory. V návaznosti na popsané argumenty SD EU uzavřel, že článek 1 odst. 1 písm. a) a b) Směrnice „*musí být vykládán v tom smyslu, že tato směrnice může být použita rovněž v situaci, v níž si převedená část podniku nebo závodu nezachová svou organizační samostatnost, za předpokladu, že je zachována funkční vazba mezi jednotlivými převedenými výrobními faktory a že tato vazba umožňuje nabyvateli tyto faktory využívat za účelem provozování stejné nebo obdobné hospodářské činnosti, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.*“¹²²

Svůj postoj z předchozího případu SD EU potvrdil např. v rozhodnutí ve věci da Silva a další¹²³, z jehož obsahu, konkrétně z bodu 32, jednoznačně vyplývá, že ztráta organizační samostatnosti převzaté jednotky není relevantní, pokud zůstal zachován vztah mezi převzatými aktivy a zaměstnanci na straně jedné a výkonem činnosti, která byla vykonávána u původního zaměstnavatele, na straně druhé.

Na rozhodnutí ve věci Klarenberg SD EU navazuje také v rozhodnutí Amatori a další¹²⁴, ve kterém uvádí, že Směrnice se použije tehdy, je-li převáděná hospodářská jednotka zejména dostatečně samostatná z hlediska funkčního, kdy výraz samostatnost „*se vztahuje k pravomoci přiznané vedoucím pracovníkům v dotčené skupině zaměstnanců organizovat poměrně svobodně a nezávisle práci uvedené skupiny, a konkrétně k pravomoci vydávat pokyny a rozdělovat úkoly podřízeným zaměstnancům patřícím do*

¹²² Rozsudek SD EU ve věci Klarenberg, bod 53.

¹²³ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ze dne 9. září 2015. Věc C-160/14. João Filipe Ferreira da Silva e Brito a další v. Estado português.

¹²⁴ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (devátého senátu) ze dne 6. března 2014. Věc C-458/12. Lorenzo Amatori a další proti Telecom Italia SpA a Telecom Italia Information Technology Srl.

této skupiny, a to bez přímého zásahu jiných organizačních struktur zaměstnavatele.“ Toto rozhodnutí je významné především proto, neboť je z něj možno jasně dovodit, že k Přechodu ve smyslu Směrnice může dojít pouze tehdy, existuje-li funkční samostatnost příslušné hospodářské jednotky před Přechodem. SD EU ovšem zároveň dodává, že Směrnicí nelze vykládat tak, že by snad členským státům zakazovala zachovat práva zaměstnanců také v případě, kdy není převáděna funkčně samostatná hospodářská jednotka. Z tohoto pohledu je tedy evidentní, že česká právní úprava Přechodu obsažená v Zákoníku práce není s judikaturou SD EU v tomto kontextu v rozporu. K výkladu pojmu „samostatnost“ lze srovnat také bod 43 rozhodnutí SD EU ve věci UGT-FSP¹²⁵. Ona funkční samostatnost přitom nemusí být zcel úplná, pokud příslušná jednotka disponuje dostatečnými zárukami, kterými mohou být např. jasně formulované dohody s třetími osobami, jež jí zajistí přístup k výrobním faktorům, kterými převedená jednotka sama nedisponuje. Skutečnost, že převedená jednotka nemůže bez spolupráce se třetími osobami vykonávat svou hospodářskou činnost, tedy není překážkou Přechodu, má-li daná jednotka poskytnuty výše popsané záruky. Tyto závěry vyplývají z rozsudku SD EU ve věci Ellinika Nafpigeia¹²⁶.

Může dojít k Přechodu, když u původního zaměstnavatele není zřejmá vnitřní organizační struktura, která by napomohla definovat hospodářské jednotky takového závodu? Odpověď na tuto otázku je možné najít v rozhodnutí SD EU v kauze Jouini a další¹²⁷. Případ se týkal dvou agentur práce¹²⁸, které mezi sebou převedly zaměstnance administrativního úseku, ředitele, zaměstnance pro styk se zákazníky a jednatele, přičemž převzata byla i část zákazníků původního zaměstnavatele, jakož i část zaměstnanců původního zaměstnavatele, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u převzatých zákazníků. SD EU k dané otázce uvádí, že za situace, kdy nelze identifikovat organizační strukturu, je nezbytné vzít v úvahu veškeré zvláštnosti takového závodu namísto

¹²⁵ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 29. července 2010. Věc C-151/09. Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) proti Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe a Ministerio Fiscal.

¹²⁶ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 13. června 2019. Věc C-664/17. Ellinika Nafpigeia AE v. Panagiotis Anagnostopoulos a další.

¹²⁷ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 13. září 2007. Věc C-458/05. Mohamed Jouini a další proti Princess Personal Service GmbH (PPS).

¹²⁸ V české jazykové verzi rozsudku je používán pojem „podnik pro dočasnou práci“, v anglické jazykové verzi pojem „temporary employment business“, nicméně s ohledem na celkový obsah rozsudku, resp. vyličení skutkových okolností, jsem přesvědčen o tom, že správným ekvivalentem dle českého právního řádu je pojem „agentura práce“.

provedení analýzy ohledně existence hospodářské jednotky navázané na organizační strukturu. Současně dále konstatuje, že posouzení existence hospodářské jednotky ve smyslu článku 1 odst. 1 Směrnice sebou nese prověření toho, jestli převzaté provozní prostředky představovaly u původního zaměstnavatele funkční seskupení, jež bylo samo o sobě dostačující k poskytování služeb charakteristických pro daný typ závodu bez toho, aniž byly potřebné další významné provozní prostředky či části závodu¹²⁹. Následně po zhodnocení všech specifík daného případu a zvláštností činnosti agentur práce SD EU uzavírá, že „seskupení složené ze zaměstnanců odpovědných za řízení, dočasných zaměstnanců a know-how může sledovat vlastní cíl, a sice poskytování služeb spočívajících v dočasném přidělení zaměstnanců podnikům využívajícím tyto služby za odměnu, a že takové seskupení může představovat hospodářskou jednotku, která je funkční, aniž by bylo nutné použít jiné významné provozní prostředky či části převodce.“¹³⁰

V recentní judikatuře¹³¹ SD EU posuzoval, zda má na otázku převodu závodu a Přechod vliv okolnost, že se klienti takového závodu mohou rozhodnout, zda budou či nebudou využívat služeb nabyvatele závodu. Jednalo se o oblast obchodování s cennými papíry, přičemž převádějící banka měla zákonnou povinnost převést finanční nástroje a jiná aktiva klientů na jinou osobu, která měla oprávnění obchodovat s cennými papíry, což také udělala. SD EU konstatoval, že možnost volby klientů, zda budou využívat služeb nabyvatele závodu, sama o sobě nevyklučuje aplikaci Směrnice, a tedy Přechod, nicméně je třeba pečlivě zkoumat všechny okolnosti případu, přičemž ani fakt, že 91 % klientů se rozhodlo využít služeb nového vlastníka závodu, není bez dalšího dostatečný k přijetí závěru, že došlo k převodu závodu ve smyslu Směrnice. Je však jasné, že bez převedení klientů by k Přechodu vůbec dojít nemohlo.

Pro vymezení identity hospodářské jednotky a posouzení jejího zachování mohou být za určitých konkrétních okolností důležité faktory, jako jsou např. organizace, provoz, financování, správa (řízení) takové jednotky, jakož i právní předpisy aplikovatelné na tuto jednotku, neboť tyto faktory ji mohou identifikovat takovým způsobem, že jakákoli změna těchto faktorů vyplývající z převodu takové jednotky by mohla vést ke

¹²⁹ Viz bod 34 rozsudku ve věci Jouini a další.

¹³⁰ Rozsudek SD EU ve věci Jouini a další, bod 37.

¹³¹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (devátého senátu) ze dne 8. května 2019. Věc C-194/18. Jadran Dodič v. BANKA KOPER a ALTA INVEST.

změně její identity, což plyne z rozhodnutí kauzy *Mayeur*¹³². SD EU tento názor sice přebírá od příslušného Generálního advokáta, ale pokud by s ním nesouhlasil, jistě by na něj v tomto svém rozhodnutí neodkazoval. Dle rozhodnutí SD EU v kauze *Ellinika Nafpigeia* však důležitou není doba, po kterou hodlá přebírající zaměstnavatel dále pokračovat v činnosti, kterou převáděná hospodářská jednotka vykonávala, neboť Směrnice nepožaduje, aby nový zaměstnavatel v činnosti pokračoval po neomezenou dobu. Z téhož rozhodnutí lze také dovodit, že ani případný úmysl obou dotčených zaměstnavatelů ukončit po převodu činnost hospodářské jednotky a provést její likvidaci nemůže Přechodu zabránit.

3.2.2 Smluvní převod

V článku 1 odst. 1 písm. a) Směrnice je uvedeno, že se tato Směrnice vztahuje na převody podniku, závodu nebo jejich částí, jež vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení. Je přitom zřejmé, že i český Zákoník práce v ustanovení § 338 počítá s existencí smlouvy, jelikož používá pojem „převod“, pod kterým je třeba rozumět smluvně projevenou vůli původního a přebírajícího zaměstnavatele. V této části práce se proto zaměřím na bližší vymezení právě onoho smluvního převodu. Z jazykového výkladu uvedeného pojmu plyne, že k tomu, aby mohlo dojít k Přechodu je nezbytná existence smlouvy, a to zpravidla mezi převádějícím a přebírajícím zaměstnavatelem, ze které bude vyplývat převod podniku nebo závodu či jejich částí. Z dále uvedené judikatury SD EU a českých soudů je však naprosto evidentní, že pojem smluvního převodu je nutné vykládat mnohem širěji, než by se pouze při jazykovém výkladu mohlo na první pohled zdát. Toto mé tvrzení je podpořeno řadou rozhodnutí, kdy namátkou mohu hned v úvodu poukázat např. na již výše specifikované rozhodnutí SD EU ve věci *Jouini* a další, kde je ze strany SD EU opakováno, že při posouzení dopadu článku 1 odst. 1 Směrnice směrem k otázce smluvní převodu nelze vycházet jen z doslovného výkladu, a to i s ohledem na různá jazyková znění Směrnice, tudíž tento výklad musí být „pružnější“¹³³. Pružnost výkladu se musí uplatnit i směrem k formě příslušné smlouvy, která

¹³² Rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 26 September 2000. Case C-175/99. *Didier Mayeur v Association Promotion de l'information messine (APIM)*.

¹³³ K tomu srovnajte např. body 11 – 13 z rozhodnutí ve věci *Abels*, nebo obdobně bod 28 rozhodnutí *Albert Merckx a Patrick Neuhuys*.

může být uzavřena ústně, písemně i konkludentně, jestliže z faktické spolupráce převádějího a přebírajícího zaměstnavatele vyplývá vůle takový převod realizovat¹³⁴. „V zásadě lze říci, že pokud je důsledkem převodu podniku převod odpovědnosti za jeho provozování z převodce na nabyvatele, SDEU se příliš nezajímá o to, jakým způsobem se převod uskutečnil.“¹³⁵

Problematikou smluvního převodu se SD EU zabýval již např. ve výše uvedeném rozhodnutí v kauze Ny Mølle Kro, ve kterém odpovídal mimo jiné na otázku, zda je Směrnice aplikovatelná za situace, při které vlastník pronajatého podniku tento podnik převezme zpět z důvodu porušení nájemní smlouvy nájemcem. SD EU na položenou otázku odpověděl kladně, přičemž zdůraznil, že k Přechodu dochází vždy tam, kde v důsledku smluvního převodu nebo sloučení dochází ke změně osoby odpovědné za další provoz podniku, která v důsledku toho přebírá povinnosti zaměstnavatele k zaměstnancům daného podniku bez ohledu na to, zda se mění vlastnické právo k podniku jako takovému. Zaměstnanci podniku, u kterého nedochází ke změně vlastnického práva k tomuto podniku, mají stejné postavení jako zaměstnanci těch podniků, u nichž ke změně vlastníka dochází. Je tedy zřejmé, že i smlouva o nájmu určitého podniku patří pod pojem smluvní převod a může vést k Přechodu. To ostatně plně koresponduje s českým občanským zákoníkem, kde je v ustanovení § 2349 a násl. upravena problematika pachtu závodu.

Konstatování, že i smlouva o nájmu podniku může vést k Přechodu, není pro právní prostředí České republiky překvapivé, neboť, jak je výše uvedeno, český právní řád v současné době upravuje pacht závodu nebo jeho části, přičemž v minulosti upravoval nájem podniku nebo jeho části¹³⁶. Ani z pohledu Směrnice takový závěr není příliš překvapivý, neboť nájem podniku byl založen smlouvou a Směrnice hovoří o smluvním převodu. Z následujících rozhodnutí je ale jasné, že k Přechodu mezi dvěma zaměstnavateli může dojít také v případě, kdy tito dva zaměstnavatelé spolu žádnou smlouvu neuzavřou.

Tato situace nastává při změně dodavatele, jak již bylo také výše nastíněno, přičemž si troufám tvrdit, že většina zaměstnavatelů (dodavatelů) v České republice si není

¹³⁴ Viz bod 25 z rozhodnutí ve věci Jouini a další.

¹³⁵ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. s. 17.

¹³⁶ Viz § 488b a násl. zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

této skutečnosti vědoma a při účasti v různých výběrových řízeních vůbec nepočítá s tím, že by se v důsledku zisku nové zakázky a při splnění nezbytných kritérií mohli stát zaměstnavateli zaměstnanců původního dodavatele a že by na ně mohla přejít práva a povinnosti vztahující se k těmto nově nabytým zaměstnancům. Fakt, že k Přechodu může dojít i při pouhé změně dodavatele, vyvolává v praxi řadu otázek, a to mimo jiné v souvislosti s dalšími povinnostmi (např. informační povinnost ve smyslu ustanovení § 339 Zákoníku práce), které jsou v rámci Přechodu převádějící a přejímající zaměstnavatel povinni splnit. Jak má ale dotčený zaměstnavatel svou informační povinnost v daném případě plnit, když sám neví, zda zakázku získá, kolik k němu přejde zaměstnanců od původního dodavatele apod.? Další důležitá otázka při změně dodavatele zní: „*Jak se má nový dodavatel zasadit o to, aby nedošlo ke zhoršení pracovních podmínek, když je ani nezná?*“¹³⁷ Při tomto typu Přechodu může totiž nastat reálný problém s tím, aby se přebírající zaměstnavatel dověděl o rozsahu převzatých povinností. Původní zaměstnavatel nemusí být nutně sdílný, zvláště když je v konkurenčním postavení k nabyvateli a přišel o zakázku, přičemž zaměstnanci mohou úmyslně či neúmyslně rozsah převzatých povinností zkreslit. Na výše naznačené otázky nám však současná právní úprava nedává dostatečné odpovědi. Vnitrostátní právo či ujednání kolektivní smlouvy přitom nemůže Přechod vyloučit pouze z důvodu, že dochází ke změně dodavatele¹³⁸.

Dle mých zjištění bylo prvním rozhodnutím SD EU, ze kterého jasně vyčteme, že mezi původním a novým zaměstnavatelem nemusí být uzavřena žádná smlouva a Přechod přesto nastane, rozhodnutí ve věci Daddy's Dance Hall¹³⁹, jehož skutkový základ byl následující. Pan Tellerup byl zaměstnán jako manager restaurace, kterou jeho zaměstnavatel provozoval na základě nepřevoditelné nájemní smlouvy uzavřené s vlastníkem dotčené restaurace. Tato nájemní smlouva byla následně ukončena a pan Tellerup byl spolu se svými kolegy propuštěn. Ještě předtím, než mu uplynula výpovědní doba, majitel restaurace uzavřel novou nájemní smlouvu se společností Daddy's Dance Hall A/S, která znovu zaměstnala všechny zaměstnance původního nájemce, a to včetně pana

¹³⁷ HŮRKA, Petr; BOROVEC, David; HORÁČEK, Tomáš. aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc : Anag, spol. s r.o., 2013. s. 32.

¹³⁸ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (desátého senátu) ze dne 19. října 2017. Věc C-200/16. Securitas - Serviços e Tecnologia de Segurança SA v. ICTS Portugal – Consultadoria de Aviação Comercial SA a další.

¹³⁹ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 10 February 1988. Case C-324/86. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v Daddy's Dance Hall A/S.

Tellerupa. Přesto mezi jmenovaným zaměstnancem a jeho novým zaměstnavatelem vznikl soudní spor, v jehož průběhu bylo nutné zodpovědět mimo jiné otázku, zda se na výše popsaný skutkový stav Směrnice vztahuje či nikoli. Ze strany SD EU bylo rozhodnuto, že i v popsaném případě k Přechodu došlo. Uvedený soud předně zopakoval závěry, k nimž dospěl v kauze Ny Mølle Kro, a následně konstatoval, že fakt, kdy je převod uskutečněn prostřednictvím dvou kroků, tj. že podnik je nejprve převeden z původního nájemce na vlastníka a následně je z vlastníka převeden na nového nájemce, nevyklučuje aplikaci Směrnice, pokud je takto převedena hospodářská jednotka, jež si zachovává svou identitu. Aniž by tedy původní zaměstnavatel pana Tellerupa měl uzavřenu jakoukoli smlouvu se společností Daddy's Dance Hall A/S, došlo mezi nimi k Přechodu, byť prostřednictvím vlastníka restaurace, a naposledy jmenovaná společnost se stala novým zaměstnavatelem pana Tellerupa. V popsaném případě jistá smluvní linka zůstává zachována, neboť se dá uvažovat o tom, že ukončením nájemní smlouvy s původním zaměstnavatelem pana Tellerupa došlo k Přechodu mezi tímto zaměstnavatelem a majitelem restaurace, kterýžto majitel následně opět na základě smlouvy pronajal restauraci novému subjektu, tudíž došlo k dalšímu Přechodu z vlastníka restaurace na nového nájemce.

Soudní soustava České republiky měla možnost posuzovat spor, který byl založen na obdobných skutkových okolnostech, jaké se vyskytly v případě Daddy's Dance Hall, a ve kterém byla řešena otázka, zda došlo k Přechodu v situaci, kdy byla ukončena nájemní smlouva na nebytové prostory v obchodním centru a následně byly tytéž prostory pronajaty novému nájemci. Jak původní nájemce, tak i nájemce nový v dotčených prostorech provozovali kavárnu. Uvedený spor zahájil bývalý zaměstnanec původního nájemce, kterému bylo oznámeno, že došlo k Přechodu na nového nájemce, s čímž ovšem nesouhlasil a po svém dřívějším zaměstnavateli se dožadoval přidělování práce. Nový nájemce prostor byl toho názoru, že nebyly splněny podmínky Přechodu vymezené v Zákoníku práce a že tedy k Přechodu nedošlo. Proto i on odmítal dotčenému zaměstnanci práci přidělovat. Nezáviděníhodnou situaci zaměstnance musel vyřešit až Nejvyšší soud¹⁴⁰, který v tomto svém rozhodnutí vymezil okruh právních jednání, na jejichž základně dochází k Přechodu.

¹⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015.

Z odůvodnění tohoto rozsudku pak zjistíme, 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 pracovní právní vztahy zaměstnanců, kteří se na této činnosti (plnění úkolů) u zaměstnavatele dosud podíleli.*“ Nejvyšší soud dále dodává, že oním právním jednáním může být i výpověď nájemní smlouvy s původním nájemcem (zaměstnavatelem) a na to navazující uzavření nové nájemní smlouvy s nájemcem (zaměstnavatelem) novým, který v prostorech pokračuje v obdobné činnosti jako původní nájemce. Z tohoto pohledu Nejvyšší soud respektuje dosavadní judikaturu SD EU, která pojem „smluvního převodu“ vykládá obdobným způsobem.

Na druhou stranu v tomto českém případě nebylo převáděno či spolu s prostory pronajímáno žádné vybavení kavárny, takže z mého pohledu nebylo možné uvažovat o tom, že by byla převedena hospodářská jednotka, která by si zachovala svou identitu. Provoz kavárny totiž jistě vyžaduje nezbytné vybavení, tudíž se nejedná o činnost spočívající v převážné míře na pracovní síle. I kdyby tomu tak bylo, žádná taková významná pracovní síla převedena nebyla, jelikož nový nájemce nepřevzal žádné zaměstnance od původního nájemce. V kontextu evropské judikatury si proto troufám, tvrdit, že pokud by měl v této konkrétní věci rozhodnout místo Nejvyššího soudu SD EU dle úpravy obsažené ve Směrnici, konstatoval by, že k Přechodu nedošlo. Pokud by bylo kromě prostor kavárny pronajato také její vybavení, jednalo by se o obdobnou situaci, kterou SD EU posuzoval v případě Abler a další, tudíž k převodu hospodářské jednotky by nejspíše došlo. Přechod dle Zákoníku práce ovšem není vázán na převod hospodářské jednotky, proto je uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu správné, byť pro veřejnost, a hlavně zaměstnavatele, jistě vcelku překvapivé. Na tomto místě se však musím krátce vrátit k výše uvedenému rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2746/2017, ve kterém je zcela jasně konstatováno, že pouhé pokračování v činnosti pro Přechod nestačí,

což je dle mého názoru v rozporu se závěry vyplývajícími z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3712/2015, přičemž obdobný názor lze vyčíst i z odborné literatury zabývající se problematikou Přechodu¹⁴¹. S tímto rozporem se přitom Nejvyšší soud dostatečně nevypořádal.

Jednoznačné konstatování, že k Přechodu není nutný přímý smluvní vztah mezi původním a novým zaměstnavatelem, pak obsahuje mimo jiné bod 39 rozhodnutí SD EU ve věci Abler a další. Obdobný závěr je patrný i z rozhodnutí ve věci CLECE, kde SD EU naznačuje, že striktní lpění na smluvním převodu by mohlo ohrožovat základní cíl Směrnice v podobě ochrany zaměstnanců, jelikož by ochrana závisela ve své podstatě na vůli dotčených zaměstnavatelů uzavřít smlouvu či smlouvu neuzavřít s cílem vyhnout se působnosti Směrnice¹⁴². Tyto stabilní závěry jsou v rámci novější judikatury SD EU potvrzeny např. v rozhodnutí Hermo¹⁴³.

Překážkou pro uplatnění Přechodu není ani fakt, že ke změně dodavatele bez přímého smluvního vztahu mezi převádějícím a přebírajícím zaměstnavatelem dojde v souvislosti s veřejnou zakázkou na poskytování služeb, tj. kdy je původní poskytovatel služby nahrazen jinou osobou, která uspěla v rámci výběrového řízení při zadávání veřejné zakázky¹⁴⁴.

Z rozhodnutí SD EU ve věci Temco¹⁴⁵ je jasné, že k Přechodu může dojít i mezi subdodavatelem původního poskytovatele služby a novým poskytovatelem služby, tedy v situaci, kdy nejen chybí přímý smluvní vztah mezi původním a novým poskytovatelem, ale navíc chybí i přímý smluvní vztah mezi objednatelem služby a subjektem, který službu reálně vykonává.

¹⁴¹ Srovnejte např. ERÉNYI, Tereza. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů mezi dodavateli ve světle rozsudku Nejvyššího soudu 21 Cdo 2746/2017, ze dne 14.11.2017* [online]. Publikováno 2018-03-12, [cit. 2018-03-20], nebo ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. s. 55.

¹⁴² Viz body 37 a 38 rozsudku ve věci CLECE.

¹⁴³ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (desátého senátu) ze dne 11. července 2018. Věc C-60/17. Ángel Somoza Hermo a Ilunió Seguridat SA v. Esabe Vigilancia SA a Fondo de Garantia Salarial (FOGASA).

¹⁴⁴ Viz např. rozhodnutí Court of Justice of the European Union (sixth chamber) on 25 January 2001. Case C-172/99. Oy Liikenne Ab v Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen.

¹⁴⁵ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (sixth chamber) on 24 January 2002. Case C-51/00. Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others.

Pružnost výkladu pojmu „smluvní převod“ dle mého názoru dokládá také rozhodnutí ve věci da Silva a další, neboť v tomto svém judikátu SD EU dospěl k rozhodnutí, že k Přechodu dojde i tehdy, pokud většinový akcionář v rámci likvidace dceřiné společnosti (obě společnosti měly obdobný předmět činnosti – a sice podnikaly v letecké přepravě) „nastoupí do práv a povinností zrušené společnosti ve smlouvách o nájmu letadel a v platných smlouvách o charterových letech.“¹⁴⁶ Bohužel z dotčeného rozhodnutí není jasné, co je přesně myšleno pojmem „nastoupí do práv“, nicméně dle mého přesvědčení v dané kauze nebyla uzavřena žádná smlouva mezi většinovým akcionářem a zrušenou společností, nýbrž byly uzavřeny samostatné smlouvy o nájmu letadel a o zajištění charterových letů.

Přechod ve smyslu Směrnice se uplatní dokonce i v případě jednostranného rozhodnutí poskytovatele dotace nadále dotaci neposkytovat jednomu sdružení, ale poskytnout ji jinému příjemci, který poskytuje shodné nebo obdobné služby se stejným či srovnatelným cílem. SD EU tímto svým verdiktem v kauze Redmond Stichting¹⁴⁷ znovu potvrzuje, že nutně nemusí být uzavřena smlouva k tomu, aby k Přechodu došlo. Situaci, která nastala v tomto případě přirovnává např. k situaci z kauzy Ny Mølle Kro nebo Daddy's Dance Hall, resp. k rozhodnutí majitele nemovitosti či podniku ukončit smlouvu s jedním nájemcem a začít provozovat podnik sám nebo jej pronajmout třetí osobě. Ono jednostranné rozhodnutí může mít i podobu vyhlášky, tj. právního předpisu, resp. jakéhokoli jednostranného rozhodnutí orgánu veřejné moci, jak vyplývá z bodu 24 a 25 rozhodnutí SD EU v případě UGT-FSP. Přípustné je a Přechodu nebrání také ukončení příslušné smlouvy v podobě soudního rozhodnutí¹⁴⁸.

Přes výše uvedené musím konstatovat, že i SD EU preferovaná pružnost má v rámci české právní úpravy své meze, které jsou ovšem v kontextu judikatury SD EU a Směrnice naprosto pochopitelné a akceptovatelné. I když tedy SD EU dovozuje, že ke smluvnímu převodu dochází i v případech, kdy mezi původním a novým zaměstnavatelem není uzavřena žádná smlouva, o Přechodu nelze uvažovat tam, kde sice smlouva uzavřena bude, ale jejím obsahem bude pouze převod konkrétních zaměstnanců jednoho

¹⁴⁶ Bod 35 rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ze dne 9. září 2015. Věc C-160/14. João Filipe Ferreira da Silva e Brito a další v. Estado português.

¹⁴⁷ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 19 May 1992. Case C-29/91. Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others.

¹⁴⁸ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Fifth Chamber) on 5 May 1988. Joined cases C-144 and 145/87. Harry Berg and Johannes Theodorus Maria Busschers v Ivo Martin Besselsen.

zaměstnavatele k druhému. „Smlouva o tom, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na někoho jiného, aniž by šlo o případ stanovený ZPr, zvláštními právními předpisy či přímo směrnicí 2001/23/ES, nebo část smlouvy obsahující takové ujednání, anebo smlouva, jejímž předmětem by byl převod zaměstnanců k jinému zaměstnavateli, je proto pro rozpor se zákonem neplatným právním jednáním.“¹⁴⁹ Popsaný „limit smluvní volnosti“ stran potvrzuje také judikatura Nejvyššího soudu¹⁵⁰. Jedná se přitom o závěry logické, neboť zatímco Přejchod má za cíl zajistit pokračování existujících pracovních poměrů a poskytnout tak ochranu dotčeným zaměstnancům, pokud by bylo možné, aby se dva zaměstnavatelé mezi sebou dohodli jen na tom, že jeden druhému převede některé své zaměstnance, aniž by s tím byl spojen převod úkolů, činností nebo jejich části (v případě Směrnice převod hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu), zcela jednoznačně by se takto zasáhlo do práva dotčených zaměstnanců na svobodnou volbu svého zaměstnavatele a takový postup by narážel i na zásadu pacta sunt servanda, což pochopitelně připustit nelze. Navíc by zaměstnanci neměli možnost uplatnit svá práva, která mají v případě Přejchodu, jelikož by o Přejchod nešlo. Mám na mysli zejména právo ukončit pracovní poměr ve smyslu ustanovení § 51a Zákoníku práce nebo právo na odstupné v případě skončení pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek ve smyslu ustanovení § 339a Zákoníku práce. Přejchod nelze dovodit také pouze ze situace, při které jiný zaměstnavatel dobrovolně převzme plnění určité povinnosti (např. povinnosti k náhradě škody) na místo původního zaměstnavatele¹⁵¹.

Z působnosti Směrnice jsou vyloučeny operace, díky nimž se sice změní vlastník závodu, ale identita zaměstnavatele zůstává nezměněna. Může se jednat např. o případ nabytí 100% podílu ve společnosti s ručením omezeným či o nabytí akcií akciové společnosti¹⁵².

¹⁴⁹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír aj. *Zákoník práce : Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. s 1384.

¹⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.

¹⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. října 2017, sp. zn. 21 Cdo 5139/2016.

¹⁵² Srovnejte BARNARD, Catherine. *EC Employment law*. Third edition. Oxford : Oxford University Press, 2006. s. 635.

Závěrem této části mé práce se dá shrnout, že SD EU je spíše koherentní ve svém rozsáhlém výkladu definice "smluvního převodu", což znamená, že oblast působnosti Směrnice se může týkat široké škály obchodních operací¹⁵³.

3.3 Koho se Přejchod týká

Ze samotné podstaty Přechodu lze vyčíst, že tento se týká původního zaměstnavatele, který je v postavení převodce závodu nebo jeho části, nového zaměstnavatele, který je v pozici nabyvatele převáděného závodu či jeho části, a dotčených zaměstnanců. Ovšem ani ve vztahu k subjektům Přechodu nemusí být situace vždy jednoznačná, zvláště jedná-li se o specifické situace vyvolané např. potřebou pracovního trhu, a tak i zde existuje několik rozhodnutí SD EU, které není možné přehlížet.

3.3.1 Zaměstnanci

Předně musím zmínit, že přecházejí pouze ti zaměstnanci původního zaměstnavatele, jejichž pracovněprávní vztah trval ke dni Přechodu, což vyplývá z ustanovení § 338 odst. 4 Záköníku práce, z ustanovení článku 3 odst. 1 Směrnice a také z judikatury SD EU¹⁵⁴ i Nejvyššího soudu¹⁵⁵, nicméně i v tomto směru existují jisté výjimky, resp. pracovněprávní vztah se může ke dni převodu závodu, činnosti nebo jejich části jevit jako ukončený, ale následný vývoj okolností může prokázat, že tento pracovní poměr stále trvá a že dotčený zaměstnanec přešel k novému zaměstnavateli.

Může se totiž stát, že těsně přede dnem nabytí účinnosti převodu závodu, činnosti nebo jejich části bude některý zaměstnanec propuštěn, resp. jeho pracovněprávní vztah u převádějícího zaměstnavatele skončí těsně přede dnem Přechodu, přičemž jediným důvodem ukončení bude převod závodu, činnosti či jejich části (např. nový zaměstnavatel si ve smlouvě vymíní, že závod převodce koupí, ale jen tehdy, pokud bude mít ke dni Přechodu snížený počet zaměstnanců oproti současnému stavu). Jestliže by taková situace nastala, z hlediska vnitrostátního práva by se na pracovněprávní vztah takového

¹⁵³ RAINONE, Silvia. *Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive* [online]. First Published October 22, 2018, [cit. 2019-02-23].

¹⁵⁴ Např. bod 50 z rozsudku SD EU ve věci Jorge Luís Colino nebo rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 7 February 1985. Case C-19/83. Knud Wendelboe and others v L.J. Music ApS, in liquidation.

¹⁵⁵ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.

zaměstnanec mohlo teoreticky hledět jako na platně ukončený, neboť původní zaměstnavatel zaměstnanci zamlčí, že skutečným důvodem jeho propuštění je onen převod závodu, činnosti nebo jejich části, a tedy si uměle vygeneruje jiný výpovědní důvod. Ovšem je-li jediným důvodem ukončení pracovněprávního vztahu popsán převod, v jehož důsledku u ostatních dotčených zaměstnanců dochází k Přechodu, SD EU ve svém rozhodnutí ve věci Bork konstatuje, že za této situace by pracovněprávní vztah přešel na nového zaměstnavatele a takto neoprávněně propuštěný zaměstnanec by se mohl dovolávat přidělování práce a plnění dalších povinností vůči tomuto novému zaměstnavateli. Z pohledu českého práva by však nejdříve samozřejmě musel napadnout platnost výpovědi ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr v důsledku výpovědi skončit (viz ustanovení § 72 Zákoníku práce), a ve vedeném sporu by musel prokázat, že jediným důvodem jeho propuštění byl právě výše uvedený převod. Dosavadní česká judikatura totiž nedovoluje ustanovení § 72 Zákoníku práce „obcházet“ v rámci jiných řízení, byť by v nich byla otázka platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru posuzována jako předběžná otázka¹⁵⁶. V praxi může být problematické určit, zda k rozvázání pracovního poměru došlo výhradně z důvodu převodu závodu, činnosti nebo jejich části, nebo zda existoval i jiný důvod. Ve výše uvedeném rozhodnutí SD EU v kauze Bork jmenovaný soud představuje určitá vodítka, která by měla být při rozhodování o dané záležitosti vzata v úvahu. V bodu 18 tohoto rozhodnutí SD EU konstatuje, že je třeba zohlednit veškeré okolnosti případu a zejména to, zda k ukončení pracovního poměru došlo v blízké časové souvislosti s převodem závodu a zda byl takto propuštěný zaměstnanec následně zaměstnán přebírajícím zaměstnavatelem.

Obdobná skutková situace, jaká je popsána v předchozím odstavci, může nastat i tehdy, bude-li důvod neplatnosti ukončení pracovního poměru spočívat v jiné skutečnosti (např. nemusí být splněny zákonné podmínky pro podání výpovědi ze strany zaměstnavatele). Jestliže by zaměstnanec s propuštěním nesouhlasil a bude postupovat tak, jak mu Zákoník práce stanovuje, tj. oznámí písemně zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trvá na dalším zaměstnávání, a podá žalobu na neplatnost výpovědi, jednou z variant, jak tento spor může skončit je pravomocný výrok soudu o tom, že právní jednání, na jehož základě měl pracovní poměr skončit, je skutečně neplatné. I v takovém

¹⁵⁶ Viz např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. května 2018, sp. zn. 21 Cdo 677/2018 a judikatura v něm uvedená.

případě by dotčený zaměstnanec, jehož žalobě na neplatnost výpovědi soud vyhověl, byl zahrnut do skupiny přecházejících zaměstnanců, pochopitelně pokud by byly splněny ostatní parametry, a veškeré nároky zaměstnance související s vedeným sporem by už musel uspokojit přebírající zaměstnavatel. Ostatně nový zaměstnavatel by již měl během procesu vystupovat na straně žalované, což plyne i z rozhodnutí SD EU ve věci Dethier Équipement¹⁵⁷, a to i kdyby byl spor zahájen ještě před Přejchodem, neboť by v důsledku Přejchodu mělo dojít k procesnímu nástupnictví ve smyslu ustanovení § 107a občanského soudního řádu¹⁵⁸. I na tyto možnosti by proto měli zaměstnavatelé, kteří přebírají závod, činnost nebo jejich část od jiného zaměstnavatele, pamatovat.

Žalobu dle ustanovení § 72 zákoníku práce však nelze použít v situaci, kdy dojde k rozvázání pracovního poměru původním zaměstnavatelem až po Přejchodu, neboť by se jednalo o neplatné právní jednání. V daném případě by bylo možné využít standardní žalobu na určení ve smyslu ustanovení § 80 občanského soudního řádu¹⁵⁹.

Výjimku ve vztahu k zákazu skončení pracovního poměru výhradně z důvodu převodu závodu, činnosti nebo jejich části je situace, kdy původním zaměstnavatelem je subjekt, jež podléhá regulaci soukromého práva (např. typicky společnost s ručením omezeným či akciová společnost), a novým zaměstnavatelem je právnická osoba, která se řídí veřejným právem, tj. např. stát. Tato výjimka je patrná mimo jiné z rozhodnutí SD EU ve věci Mayeur¹⁶⁰. Jestliže tedy vnitrostátní právo pro tyto případy Přejchodu stanoví povinnost ukončit pracovní poměry s převzatými zaměstnanci, je takový postup v těchto specifických situacích v zásadě možný, ale propuštěný zaměstnanec musí být „odškodněn“, jako kdyby byl pracovní poměr ukončen v důsledku podstatné změny pracovních podmínek.

Situacemi, kdy v souvislosti s převodem závodu, činnosti nebo jejich části došlo k rozvázání pracovního poměru dotčeného zaměstnance u původního zaměstnavatele před tímto převodem a k bezprostřednímu uzavření nového pracovního poměru u přebírajícího zaměstnavatele, se v minulosti zabýval i český Nejvyšší soud, přičemž jeho rozhodnutí v dané záležitosti vykazují odlišnosti v zastávaném názoru.

¹⁵⁷ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Sixth Chamber) on 12 March 1998. Case C-319/94. Jules Dethier Équipement SA v Jules Dassy and Sovam SPRL.

¹⁵⁸ Tento závěr je potvrzen např. v usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

¹⁵⁹ Srovnejte usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010.

¹⁶⁰ Viz bod 56 uvedeného rozhodnutí.

Prvním takovým rozhodnutím je již výše zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3945/2008. V něm jmenovaný soud mimo jiné konstatuje: „*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.*“ Z uvedené citace je možno vyčíst, že Nejvyšší soud považoval ukončení pracovního poměru a navázání nového pracovního poměru v souvislosti s Přechodem a výhradně z důvodu převodu závodu, činnosti nebo jejich části za zákonem nevyžadovaný, a tedy nadbytečný, projev souhlasu zaměstnance s Přechodem. Takový postoj je dle mého názoru akceptovatelný, jelikož převod závodu nemůže být jediným důvodem k ukončení pracovního poměru.

Dalším rozhodnutím je rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2911/2012, které již bylo také výše citováno. V něm se Nejvyšší soud neztotožnil s argumentem, že rozvázání původního pracovního poměru a uzavření pracovního poměru nového bylo čistě formálními úkony, přičemž potvrzuje, že byl-li pracovní poměr ukončen před převodem závodu, činnosti nebo jejich části, nemohlo dojít k jeho Přechodu. Takový závěr by byl pochopitelně správný, jestliže jediným důvodem ukončení původního pracovního poměru nebyl tvrzený převod činnosti, což však není z dotčeného rozhodnutí příliš zřejmé. Dlužno také dodat, že toto rozhodnutí nebylo vydáno v rámci řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ale v řízení o zaplacení náhrady ztráty na výdělků.

Posledním rozhodnutím Nejvyššího soudu týkající se rozebírané problematiky je rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3046/2013¹⁶¹. V něm mimo jiné Nejvyšší soud uvádí, že „*..., 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.*“ Následně

¹⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

pak uzavírá, že za takové situace nemůže dojít k Přechodu. Současně ale dodává: „*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.)*.“

Přestože se Nejvyšší soud ve výše uvedeném rozhodnutí snaží korigovat svůj dřívější názor z rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2911/2012, jsem přesvědčen o tom, že jeho argumentace není ve světle judikatury SD EU správná¹⁶². Jak totiž bude uvedeno dále v této práci, zaměstnanec nemá možnost se vzdát ochrany, kterou mu Směrnice poskytuje. Pokud bychom připustili, že se zaměstnanec může v rámci autonomie vůle rozhodnout, zda ukončí stávající pracovní poměr a uzavře nový s přebírajícím zaměstnavatelem, čímž se mu zhorší jeho pracovní podmínky, i když bez těchto úkonů by došlo k Přechodu jeho pracovního poměru, jednalo by se právě o vzdání se ochrany poskytované Směrnicí, což ovšem nelze. Troufám si proto tvrdit, že Nejvyšší soud v budoucnu svou dosavadní rozhodovací praxi ohledně skončení pracovního poměru u převodce a bezprostřední sjednání totožného pracovního poměru u nabyvatele opět změni a zpátky se přikloní k prvotnímu názoru, tj. názoru z rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, který odpovídá také judikatuře SD EU.

Ve své praxi jsem se setkal také se situací, kdy jedna společnost doručila výpověď z pracovního poměru všem svým zaměstnancům z důvodu plánovaného ukončení své podnikatelské aktivity, zrušení společnosti a vstupu do likvidace, přičemž o takovém postupu rozhodla zahraniční mateřská společnost (jediný společník) dotčeného českého zaměstnavatele. Než však uplynuly výpovědní doby, mateřská společnost změnila svůj záměr tak, že předmětná společnost sice zanikne, ale nikoli v důsledku zrušení společnosti s likvidací, ale na základě vnitrostátní fúze sloučením s jinou dceřinou společností mateřské společnosti, přičemž o původně uvažovaném zrušení společnosti a vstupu do likvidace nebylo skutečně jediným společníkem v působnosti valné hromady rozhod-

¹⁶² Srovnejte např. body 37 a 38 z rozsudku SD EU ve věci CLECE.

nuto a právní účinky této fúze nastaly až po uplynutí výpovědních dob všech zaměstnanců. Nástupnická společnost přitom z části pokračovala v činnosti zaniklé společnosti. O této změně rozhodnutí se však již zaměstnanci nedověděli a jejich pracovní poměry tak skončily, jelikož případnou neplatnost jejich výpovědí nikdo nenapadl. Nedomnívám se, že popsany postup mateřské společnosti byl účelový s úmyslem vyhnout se Přechodu, nicméně pokud by některý z propuštěných zaměstnanců daný postup u soudu napadl, jednalo by se jistě o zajímavý právní spor, zda skutečný důvod výpovědi nespočívá v oné fúzi. Na jedné straně by zde totiž ke dni doručení výpovědi skutečně existovalo rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, která by podání výpovědi odůvodňovala (byť účinnost změny měla nastat až v den skončení pracovních poměrů a do té doby mělo být přijato i rozhodnutí jediného společníka o zrušení společnosti, vstupu do likvidace a jmenování likvidátora), na druhou stranu ještě před skončením pracovního poměru došlo ke změně původního rozhodnutí, takže přinejmenším byla oslabena příčinná souvislost mezi původním rozhodnutím, jež bylo podkladem výpovědi, a následným skončením pracovního poměru. Reálně žádná žaloba v tomto konkrétním případě podána nebyla, takže soudy se uvedeným problémem zabývat nemusely. Zastávám však názor, že kdyby soudy v popsané věci rozhodovaly, měly by dospět k závěru, že k Přechodu nedošlo, jelikož pracovní poměry skončily přede dnem nabytí účinků fúze. To platí za předpokladu, že by se původnímu zaměstnavateli podařilo prokázat, že ke dni doručení výpovědi skutečně existovalo rozhodnutí o tom, že společnost bude zrušena a vstoupí do likvidace, tj. že existoval jiný objektivní důvod k rozvázání pracovních poměrů a že cílem zaměstnavatele nebylo připravit své zaměstnance o ochranu poskytovanou Směrnicí. Tento můj názor je dle mého přesvědčení podpořen také judikaturou SD EU, a to třeba konkrétně rozhodnutím ve věci Jorge Luís Colino.

Obecně totiž platí, že pokud by k rozvázání pracovního poměru existoval jiný důvod, dle kterého by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, a tento pracovní poměr by z takového důvodu skončil přede dnem nabytí účinnosti převodu, k Přechodu by nedošlo. Možnost takto ukončit pracovní poměr má přitom jak původní, tak i přebírající zaměstnavatel¹⁶³.

Zatímco rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem výhradně z důvodu převodu závodu, činnosti nebo jejich částí není, jak je patrné z výše uvedeného a z článku

¹⁶³ K tomu srovnejte např. bod 36 z rozhodnutí SD EU ve věci Dethier Équipement.

4 odst. 1 Směrnice, až na popsanou výjimku přípustné, okolnost takového převodu nemůže vést k prodloužení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, u kterého má sjednaná doba skončit těsně před plánovaným převodem. Jestliže se tedy zaměstnavatel rozhodne pracovní poměr neprodloužit a tento tak skončí třeba jen těsně přede dnem převodu závodu, činnosti nebo jejich části, zaměstnavatel nejedná v rozporu se Směrnicí a u dotčeného zaměstnance proto k Přechodu nedojde, což SD EU potvrdil ve svém usnesení vydaném ve věci Briot¹⁶⁴.

Směrnice Rady 77/187/EHS ve svém článku 2 obsahovala pouze definici převodce, nabyvatele a zástupců zaměstnanců. SD EU tedy musel řešit otázku, jak vyložit pojem „zaměstnanec“, se kterým předmětná směrnice pracovala. Odpověď na danou otázku můžeme nalézt v jeho rozhodnutí v kauze Danmols Inventar¹⁶⁵. Dle závěrů z rozhodnutí vyplývajících předmětná směrnice dopadá na ty osoby, jež jsou vnitrostátním právem členského státu chráněny jako zaměstnanec. Rozsah, úroveň nebo obsah takové ochrany přitom není rozhodující, jelikož Směrnice žádné „minimální“ limity v tomto směru nestanoví¹⁶⁶.

Je tedy na vnitrostátním právu každého členského státu, aby určilo, kdo je zaměstnancem ve smyslu příslušné Směrnice, a pouze takový zaměstnanec je Směrnicí chráněn. Pokud vnitrostátní právo chrání jako zaměstnance i osoby, které třeba na vlastní žádost a se souhlasem zaměstnavatele dlouhodobě fakticky nevykonávají své pracovní povinnosti (např. čerpají dlouhodobé neplacené volno), pak nepřekvapí odpověď SD EU na druhou položenou otázku ve věci Piscarreta Ricardo¹⁶⁷, dle které se Přechod týká i takovýchto zaměstnanců.

Popsaný závěr vztahující se k definici pojmu „zaměstnanec“ byl následně promítnut do dalšího legislativního vývoje na poli Přechodu a dnes jej můžeme nalézt v článku 2 odst. 1 písm. d) Směrnice. Jinými slovy se dá okruh osob chráněných Směrnicí shrnout tak, že Směrnice, a tedy i česká vnitrostátní úprava Přechodu, nedopadá na

¹⁶⁴ Usnesení Soudního dvora Evropské unie (sedmého senátu) ze dne 15. září 2010. Věc C-386/09. Jhonny Briot proti Randstad Interim, Sodexho SA a Rada Evropské unie.

¹⁶⁵ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Fifth Chamber) on 11 July 1985. Case C-105/84. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S Danmols Inventar, in liquidation.

¹⁶⁶ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (osmého senátu) ze dne 13. června 2019. Věc C-317/18. Cátia Correia Moreira v. Município de Portimão.

¹⁶⁷ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (osmého senátu) ze dne 20. července 2017. Věc C-416/16. Luís Manuel Piscarreta Ricardo v. Portimão Urbis, E.M., S.A. a další.

osoby, které nejsou jako zaměstnanec chráněny českým pracovním právem, což potvrzuje i SD EU v bodě 38 rozhodnutí Collino a Chiappero¹⁶⁸.

Nicméně ochrana již nedopadá na ty zaměstnance, kteří se z vlastní vůle rozhodnou nepokračovat v pracovním poměru u nového zaměstnavatele.

Kdo je zaměstnancem dle českého práva pak stanovuje § 6 Zákoníku práce, dle kterého je zaměstnancem fyzická osoba, „*kteřá se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ Zaměstnancem se může stát i nezletilá fyzická osoba, která již má patnáct let, nicméně pracovní poměr nemůže vzniknout dříve, než taková nezletilá osoba dokončí povinnou školní docházku¹⁶⁹.

Jsou tedy s ohledem na výše uvedené Směrnicí chráněny i úředníci ve služebním poměru ke státu či třeba příslušníci ozbrojených sil (jako vojáci, příslušníci vězeňské služby nebo policisté) nebo hasiči? Podle mého názoru již z podstaty věci u těchto zaměstnanců, které můžeme souhrnně a pro účely této práce velice zjednodušeně označovat jako státní zaměstnance, nelze o ochraně ze strany Směrnice uvažovat¹⁷⁰, jelikož v jejich případě nelze hovořit o tom, že by se podíleli na výkonu hospodářské činnosti, přičemž nejsou součástí žádného závodu, který by mohl být převeden, nýbrž zpravidla zajišťují výkon veřejné moci či služby. Nejsou také v postavení zaměstnanců dle Zákoníku práce, jelikož jejich pracovní vztah ke státu je řešen samostatnými zákony¹⁷¹. Tento názor je podpořen i judikaturou SD EU¹⁷², jakož i odbornou literaturou¹⁷³, přičemž i sama Směrnice v návaznosti na uvedenou judikaturu v článku 1 odst. 1 písm. c) mimo jiné konstatuje: „*Správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy není převodem ve smyslu této směrnice.*“ V daném

¹⁶⁸ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Sixth Chamber) on 14 September 2000. Case C-343/98. Renato Collino and Luisella Chiappero v Telecom Italia SpA.

¹⁶⁹ Občanský zákoník, § 35.

¹⁷⁰ Jsem si pochopitelně vědom úpravy zakotvené do ustanovení § 343 a násl. Zákoníku práce a zvláštních právních předpisů, např. dle následující poznámky, nicméně tato úprava není výsledkem implementace Směrnice.

¹⁷¹ Např. zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, nebo zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, či zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷² Rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 15 October 1996. Case C-298/94. Annette Henke v Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken.

¹⁷³ Srovnejte např. ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. s. 62 až 64.

případě totiž „nedochází ke změně zaměstnavatele, zůstává jím stát, nastává jen změna organizační složky státu, která přejímá výkon práv a povinností zaměstnavatele.“¹⁷⁴

Nicméně, jak ukázal mimo jiné případ Scattolon¹⁷⁵, mohou existovat zaměstnanci státu, kteří budou vykonávat hospodářskou činnost ve smyslu příslušné judikatury¹⁷⁶ místo výkonu veřejné moci a kteří budou mít postavení zaměstnance ve smyslu vnitrostátního práva, na které by pak ochrana vyplývající ze Směrnice dopadala, i když by došlo k Přechodu v rámci reorganizace veřejné správy¹⁷⁷. Mohlo by se tak jednat např. o uklízečky ve školách či na úřadech, sekretářky, kuchařky, údržbáře apod. Úprava Přechodu v Zákoníku práce by měla dopadat také na úředníky územních samospráv, a to s ohledem na ustanovení § 1 odst. 2 zákona o úřednících územních samosprávných celků¹⁷⁸.

Vymežit okruh zaměstnanců, u kterých dojde k Přechodu, pokud je předmětem převodu celý závod, nebude zpravidla nijak složité, pomineme-li možné výše popsané problémy v případě neplatného skončení pracovního poměru těsně přede dnem nabytí účinků převodu. Nicméně pokud hovoříme o převodu pouze části závodu nebo v reáliích českého práva o převodu části činnosti nebo úkolů, může být stanovení správné skupiny zaměstnanců, jichž se Přechod týká, složitější. Jisté vodítko v rámci této problematiky nám dává rozhodnutí SD EU ve věci Botzen¹⁷⁹. Z tohoto rozhodnutí vyplývá, že pracovní poměr je charakterizován spojením mezi zaměstnancem a tou částí závodu, ke které byl přiřazen za účelem plnění svých povinností. Pro účely posouzení toho, zda u příslušného zaměstnance došlo k Přechodu je proto nezbytné stanovit, ke které části závodu byl zaměstnanec přiřazen. Přecházejí tedy jen práva a povinnosti těch zaměstnanců, kteří jsou ke dni převodu přiřazeni k převáděnému závodu nebo činnosti. Ti, kteří

¹⁷⁴ JOUZOVÁ, Lada. *Zásada flexicurity při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů* [online]. Publikováno 2018-11-27, [cit. 2019-04-14].

¹⁷⁵ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (velkého senátu) ze dne 6. září 2011. Věc C-108/10. Ivana Scattolon proti Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

¹⁷⁶ Viz např. judikatura uvedená v bodech 43 a 44 rozsudku SD EU v kauze Scattolon Podle ní pojem „hospodářská činnost“ zahrnuje jakoukoli činnost spočívající v nabízení zboží nebo poskytování služeb na daném trhu. Za hospodářskou činnost se mohou považovat i služby realizované ve veřejném zájmu, i když jejich cílem není generovat zisk. Na druhou stranu hospodářskou činností nelze rozumět činnosti zahrnuté do výkonu výsad veřejné moci.

¹⁷⁷ Viz bod 57 z rozsudku SD EU v kauze Scattolon.

¹⁷⁸ Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹⁷⁹ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 7 February 1985. Case C-186/83. Arie Botzen and others v Rotterdamse Droogdok Maatschappij BV.

k této části přiřazeni nejsou, nepřejdou k novému zaměstnavateli, byť by pro převedenou část závodu vykonávali nějakou dílčí činnost (např. zaměstnanci administrativního oddělení, které nebylo převedeno, ale pro převedenou část závodu vykonávali administrativní činnost). Takoví zaměstnanci se proto nemohou ani úspěšně domáhat toho, aby byli také převedeni k novému zaměstnavateli¹⁸⁰.

Oproti této judikatuře však část odborné veřejnosti v rámci české právní úpravy zastává názor, že je nutno hovořit o Přechodu v širším smyslu, tedy že k Přechodu dojde „též u zaměstnanců, kteří pracují pro převáděnou část zaměstnavatele či se podílejí na plnění převáděných úkolů pouze z části. Do přechodu je tak nutno zahrnout též zaměstnance konající činnosti podpůrné a pomocné. K přechodu ovšem dojde pouze v příslušné části úvazku přechodem dotčených zaměstnanců...“¹⁸¹. Taktový názor je sice v rozporu s pospanou judikaturou SD EU, ale dalo by se jej vyložit také jako názor, který je ve prospěch zaměstnanců, tudíž jej nelze automaticky odmítnout.

Rozhodně však přecházejí zaměstnanci bez ohledu na to, jaký pracovní úvazek k dané části závodu mají sjednán, zda mají sjednanu pracovní smlouvu nebo pracují na základě některé z dohod mimo pracovní poměr¹⁸², zda jsou ještě ve zkušební době či nikoli, zda již dosáhli důchodového věku¹⁸³ nebo zda se jedná o zaměstnance agentury práce. Na druhou stranu se Přechod netýká zaměstnanců, kteří byli k převáděné části závodu pouze dočasně přiděleni nebo zde vykonávali činnosti v rámci své pracovní cesty¹⁸⁴. Pokud by však zaměstnanci byli k převáděné části závodu nebo k výkonu převáděné činnosti přiděleni trvale, Přechod by se jich týkal i v případě, že by s převádějícím subjektem neměli uzavřenu pracovní smlouvu, pokud by byly splněny skutkové okolnosti z případu Albron Catering¹⁸⁵, které budou blíže popsány v další části této práce.

¹⁸⁰ Srovnejte BARNARD, Catherine. *EC Employment law*. Third edition. Oxford : Oxford University Press, 2006. s. 624 a 625.

¹⁸¹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír aj. *Zákoník práce : Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. s. 1390.

¹⁸² Srovnejte např. ŘEZNÍČEK, David. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* [online]. Publikováno 2015-09-11, [cit. 2019-02-24].

¹⁸³ Srovnejte rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 15 April 1986. Case C-237/84. Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium.

¹⁸⁴ Srovnejte BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír aj. *Zákoník práce : Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. s. 1391.

¹⁸⁵ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie Evropské unie (třetího senátu) ze dne 21. října 2010. Věc C-242/09. Albron Catering BV proti FNV Bondgenoten a John Roest.

Vzhledem k tomu, že Přejchod nastává automaticky, příliš nepřekvapí závěr SD EU prezentovaný v jeho nedáveném rozhodnutí ve věci Prefaco¹⁸⁶, podle kterého vnitrostátní úprava, jež umožňuje nabyvateli, aby si při nabytí reorganizovaného závodu vybral zaměstnance, kteří přejdou s převedeným závodem, není v souladu se Směrnicí. Přebírající zaměstnavatel si tedy nemůže vybrat, kteří zaměstnanci přejdou a kteří nikoli, čímž však není dotčeno právo rozvázat pracovní poměry z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů.

3.3.2 Zaměstnavatelé

Druhou skupinou subjektů zasažených Přejchodem jsou původní a nový zaměstnavatel či zaměstnavatelé, neboť jak ukázal případ Klarenberg, k Přejchodu může dojít i tehdy, jeli činnost původního zaměstnavatele de facto „rozdělena“ na dvě nebo více samostatných činností, které převezmou noví zaměstnavatelé. Ostatně u větších společností bývá běžné, že se zabývají různými činnostmi, které na sobě nemusí být nijak závislé, takže je možné je provozovat zcela samostatně, a tedy i převést na různé subjekty.

Je přitom lhostejno, zda na straně těchto zaměstnavatelů vystupují fyzické nebo právnické osoby, tj. Přejchod se uplatní bez ohledu na to, o jakou osobu se na straně zaměstnavatelů jedná. Ostatně i definice zaměstnavatele obsažená v § 7 Zákoníku práce stanoví, že „zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Zákonodárce tedy umožňuje stát se zaměstnavatelem jakékoli osobě, která má právní osobnost. Judikatura SD EU také potvrzuje, že Směrnice se „vztahuje na všechny případy změny, v rámci smluvních vztahů, fyzické nebo právnické osoby odpovědné za provozování podniku, která z tohoto důvodu přebírá závazky zaměstnavatele vůči zaměstnancům podniku, přičemž je irrelevantní, zda se převádí vlastnictví hmotného majetku.“¹⁸⁷ Ač jsou z faktického hlediska převádějící a přebírající zaměstnavatel různými právními subjekty, pro některé pracovněprávní nároky mohou být považováni za totožný subjekt. Tak je tomu např. u práva zaměstnance na odstupné, resp. u povinnosti zaměstnance odstupné či jeho část vrátit,

¹⁸⁶ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie Evropské unie (třetího senátu) ze dne 16. května 2019. Věc C-509/17. Christa Plessers v. PREFACO NV a Belgische Staat.

¹⁸⁷ Viz např. bod 28 rozsudku SD EU ve věci Luis Aira Pascual a další nebo bod 28 z rozhodnutí SD EU ve věci Albert Merckx a Patrick Neuhuys.

nastoupí-li zpět ke stejnému, resp. dosavadnímu zaměstnavateli ve stanovené době. Dosavadním zaměstnavatelem ve smyslu ustanovení § 68 Zákoníku práce je totiž třeba rozumět i zaměstnavatele, na kterého přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů a u kterého by propuštěný zaměstnanec pracoval, kdyby před Přechodem nebyl propuštěn¹⁸⁸. Odstupné by však mělo být vráceno tomu zaměstnavateli, který je fakticky poskytl, tj. převádějícímu zaměstnavateli¹⁸⁹.

Z pohledu Přechodu je v rámci české právní úpravy významná závěrečná věta ustanovení § 338 odst. 3 Zákoníku práce, ze které vyčteme, že novým zaměstnavatelem může být jen „*právnícká nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.*“ Pro účely Přechodu se tak vyžaduje jistá „kvalifikovaná“ způsobilost zaměstnavatele být zaměstnavatelem, protože nestačí mít právní osobnost, ale současně přebírající zaměstnavatel musí být způsobilý pokračovat v přebírané činnosti. „*Musí mít příslušná oprávnění (práva, licence či koncese) k činnosti a musí být také dostatečně vybaven, aby mohl bez většího přerušení výkonu práce pokračovat v převzaté činnosti.*“¹⁹⁰ „*V případě, že bude přejímající zaměstnavatel nezpůsobilý pokračovat v dané činnosti nebo plnění úkolů a contrario, k přechodu nedojde.*“¹⁹¹ Přestože se lze setkat i s opačným názorem¹⁹², dle mého názoru, podpořeného i dále zmíněnou judikaturou, je nerozhodné, zda původní zaměstnavatel onu „kvalifikovanou“ způsobilost pozbude, nebo si ji ponechá. Přechod proto nastane i za situace, kdy převádějící zaměstnavatel může i po provedeném převodu pokračovat v převedené činnosti¹⁹³.

Zmíněná podmínka spočívající ve způsobilosti pokračovat v plnění úkolů nebo činnosti původního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobné, je svým způsobem logická,

¹⁸⁸ Srovnejte např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. května 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013.

¹⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009.

¹⁹⁰ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír aj. Zákoník práce : Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. s 1384.

¹⁹¹ HŮRKA, Petr; BOROVEC, David; HORÁČEK, Tomáš. aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc : Anag, spol. s r.o., 2013. s. 17.

¹⁹² VACÍK, Tomáš; PALEČEK, Karel. Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce? *Bulletin advokacie*. 2013, č. 1-2, s. 45 a 46.

¹⁹³ Viz např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013 nebo rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3712/2015. Daný závěr je dle mého přesvědčení možné dovodit také z bodu 35 z rozhodnutí SD EU ve věci Katsikas, v němž je připuštěna i možnost, aby původní pracovní poměr zaměstnance nadále u převodce trval.

neboť těžko může dojít k ochraně zaměstnanců a naplnění cílů Směrnice, pokud by nový zaměstnavatel nebyl oprávněn či schopen v převzaté činnosti pokračovat, jelikož by musel nově nabyté zaměstnance stejně propustit. Lze si však jen obtížně představit, že by se zaměstnavatel, který nemá potřebná oprávnění nebo schopnosti k výkonu činnosti, ucházel o její převzetí. Na druhou stranu ale lze uvažovat o situaci, kdy na začátku celé transakce přebírající zaměstnavatel potřebná oprávnění či schopnosti a možnosti má, nicméně ke dni Přechodu nebo jen těsně před ním o ně přijde, příp. o situaci, kdy takový zaměstnavatel předpokládá, že oprávnění nebo schopnosti do dne Přechodu získá, což se však nestane.

Ač se podmínka „kvalifikované“ způsobilosti jeví logickou, nelze přehlédnout, že sama Směrnice takovou podmínku výslovně nestanoví, tudíž vyvstává otázka, zda je česká právní úprava v tomto směru souladná s evropskou legislativou. Například Řičánek je přesvědčen, že tomu tak není¹⁹⁴, přičemž tuto „kvalifikovanou“ způsobilost zaměstnavatele chápe pouze jako právní osobnost¹⁹⁵.

Přechod není vyloučen ani mezi zaměstnavateli, jenž jsou vzájemně propojenými osobami, tj. osobami, které jsou ovládány stejnou ovládající osobou, neboť z hlediska práva se jedná o dvě samostatné osoby. Na této skutečnosti nezmění nic ani ta okolnost, že obě takto propojené osoby mají kromě stejného vlastníka také shodné vedení, využívají stejné kancelářské prostory a vykonávají shodnou nebo obdobnou podnikatelskou činnost¹⁹⁶. S ohledem na tuto argumentaci je jasné, že Přechod nemůže být a není vyloučen ani mezi zaměstnavateli, z nichž jeden má vůči druhému nadřazené postavení, neboť „z žádného ustanovení směrnice 2001/23 neplyne, že unijní zákonodárce měl v úmyslu, aby bylo uplatňování této směrnice podmíněno nezávislostí nabyvatele vůči převodci.“¹⁹⁷ Proto nadřazenost jednoho zaměstnavatele nemůže sama o sobě působností Směrnice bránit.

Přechod nevylučuje také situace, kdy původním zaměstnavatelem je právnická osoba, jež se řídí soukromým právem, a přebírajícím zaměstnavatelem je stát či územně samosprávný celek, resp. právnická osoba, která se řídí veřejným právem. V rozsudku

¹⁹⁴ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. s. 52.

¹⁹⁵ Tamtéž, s. 67.

¹⁹⁶ Rozhodnutí SD EU ve věci Allen and Others.

¹⁹⁷ Bod 47 z rozsudku SD EU ve věci Amatori a další.

Mayeur totiž SD EU uvádí, že pouze toto právní postavení dotčených zaměstnavatelů nemůže samo o sobě Přejchod vyloučit, i když je převáděná činnost vykonávána ve veřejném zájmu nebo bez účelu dosáhnout zisk¹⁹⁸. Je přitom logické, že k vyloučení Přejchodu nemůže dojít ani v případě opačného převodu, tj. z osoby řídící se veřejným právem na osobu soukromého práva, což je patrné např. z rozhodnutí ve věci Jorge Luís Colino.

V kauze Albron Catering, která je dle mého názoru dosti zajímavá, SD EU posuzoval situaci, kdy zaměstnanci dotčení Přejchodem měli uzavřenu pracovní smlouvu s jednou právnickou osobou, která je však v rámci totožného koncernu trvale přidělila k výkonu práce u jiné právnické osoby z koncernu. Následně společnost, ke které byli dotčení zaměstnanci trvale přiřazeni, převedla část závodu na třetí osobu stojící mimo předmětný koncern. Převedena byla právě ta část závodu, jejíž náplň tvořily činnosti, k jejichž výkonu byli trvale přiděleni zaměstnanci smluvního zaměstnavatele. SD EU tedy posuzoval, zda se Přejchod týká i těch osob, které sice nejsou zaměstnanci fakticky převádějící osoby, resp. kteří nemají s převádějící osobou uzavřenu pracovní smlouvu, ale jsou k ní trvale přiděleni za účelem faktického výkonu činnosti v rámci převáděné části závodu. SD EU oba „zaměstnavatele“ rozdělil na faktického zaměstnavatele (tj. osobu, u které zaměstnanci práci skutečně vykonávali) a smluvního zaměstnavatele (tj. osobu, se kterou měli zaměstnanci uzavřenu pracovní smlouvu), přičemž s ohledem na cíle Směrnice a skutkové okolnosti případu konstatoval, že *„mimosmluvní zaměstnavatel přestal být v důsledku převodu převáděné činnosti mimosmluvním zaměstnavatelem. Nelze tedy vyloučit, že může být považován za „převodce“ ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2001/23.“* Dále pak uvedl: *„Požadavek podle čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23, aby ke dni převodu existovala pracovní smlouva nebo alternativně – a tedy rovnocenně – pracovní poměr, vede k závěru, že smluvní vztah s převodcem není v myslí zákonodárce Unie za všech okolností vyžadován k tomu, aby zaměstnanci mohli požívat ochrany přiznané směrnicí 2001/23.“* SD EU následně uzavřel, že za popsáných podmínek, *„jestliže uvnitř skupiny společností existují současně dva zaměstnavatelé, z nichž jeden má smluvní vztahy se zaměstnanci této skupiny a druhý má s těmito zaměstnanci vztahy mimosmluvní, může být za „převodce“ ve smyslu směrnice 2001/23 považován*

¹⁹⁸ K otázce nutnosti dosažení zisku srovnejte také např. rozhodnutí SD EU ve věci Redmond Stichting nebo rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 8 June 1994. Case C-382/92. Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland.

rovněž zaměstnavatel odpovědný za hospodářskou činnost převáděné jednotky, který z tohoto důvodu navazuje pracovní poměry se zaměstnanci této jednotky, a to navzdory neexistenci smluvních vztahů s uvedenými zaměstnanci.“

Jedná se o rozhodnutí, jehož závěry jsou vcelku překvapivé, z nichž jednoznačně plyne, že existence pracovní smlouvy uzavřené s převádějícím zaměstnavatelem není nezbytná k tomu, aby byla osoba Směrnicí chráněna, ale postačí trvalé přidělení k výkonu práce. Na druhou stranu v české právní praxi se lze setkat i s tzv. faktickým pracovním poměrem, což je situace, kdy osoba začne pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, ovšem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem neexistuje platná pracovní smlouva, a tedy ani relevantní právní jednání způsobilé založit pracovní poměr¹⁹⁹. Je proto na místě, že i osoby, které mohou být zaměstnány v rámci uvedeného faktického pracovního poměru, budou Směrnicí chráněny. Bude však zajímavé sledovat, zda SD EU bude na toto své rozhodnutí v další judikатурní činnosti plynule navazovat, nebo se dočkáme nějaké korekce popsaných závěrů. V rámci zpracovávání této práce se mi žádné rozhodnutí, které by se na tyto závěry odvolávalo, nepodařilo nalézt.

Novým zaměstnavatelem může být i fyzická osoba, která byla do dne převodu závodu, činnosti nebo jejich částí zaměstnancem převádějícího zaměstnavatele, disponuje-li patřičnou způsobilostí²⁰⁰.

3.4 Vymezení práv a povinností přecházejících na nového zaměstnavatele

3.4.1 Obecně k přecházejícím právům a povinnostem

Mohlo by se zdát, že tuto část mé práce by bylo možné shrnout jednou větou, a sice že přecházejí veškerá práva a povinnosti původního zaměstnavatele vyplývající pro něj z pracovních poměrů přecházejících zaměstnanců, neboť obdobným způsobem definuje rozsah přecházejících práv a povinností článek 3 odst. 1 Směrnice, a i Zákoník práce v ustanovení § 338 odst. 2 hovoří o tom, že práva a povinnosti přecházejí v plném rozsahu. Jelikož však Směrnice připouští některé výjimky z rozsahu převáděných práv, přičemž k některým otázkám se vyjadřoval SD EU, a i české soudy, je jasné, že vyme-

¹⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. června 2010, sp. zn. 21 Cdo 2029/2009.

²⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015.

zení přecházejících práv a povinností není zcela bezproblémové, resp. v některých případech může vyvolávat určité otázky. Proto považuji za vhodné věnovat se v mé práci i této problematice.

S ohledem na judikaturní závěry a platnou legislativu mohu konstatovat, že převedeny jsou všechny pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy existující ke dni účinnosti převodu závodu nebo jeho části mezi převádějícím zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci zaměstnanými v převáděném závodě nebo jeho části, resp. převedena jsou všechna práva a povinnosti z těchto pracovních smluv či pracovněprávních vztahů vyplývající, a to automaticky jako důsledek předmětného převodu, což vyplývá mimo jiné z rozhodnutí SD EU v kauze d'Urso²⁰¹. Případný souhlas či nesouhlas přecházejících zaměstnanců je irrelevantní²⁰². Důsledkem tohoto je samozřejmě automatické uvolnění původního zaměstnavatele ze všech jeho závazků vůči všem jeho dřívějším zaměstnancům, kteří jsou dotčeni Přechodem²⁰³, přičemž případná odlišná dohoda dotčených zaměstnavatelů by byla naprosto bezpředmětná²⁰⁴. Z rozhodnutí ve věci Beckmann²⁰⁵ přitom plyne, že je nerozhodné, že přecházející práva a povinnosti vyplývají třeba z právních předpisů. Z Přechodu nejsou vyloučena ani ta práva zaměstnanců, jejichž reálné uplatnění závisí na určité skutečnosti, jejíž naplnění může záviset na vůli zaměstnavatele²⁰⁶.

Cílem automatického přechodu všech práv a povinností je zajistit to, aby převedení zaměstnanci mohli u nového zaměstnavatele pracovat za stejných podmínek (tedy za stejných práv a povinností), které měli dohodnuté u převodce²⁰⁷. Jinými slovy „... *dochází-li k přechodu, potom uvedená práva a povinnosti přejímá nový zaměstnavatel v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u zaměstnavatele původního, včetně podmínek, za kterých je vykonáván sjednaný druh práce; okamžikem přechodu, k němuž, ..., dochází „ex lege“, dochází – nazíráno z hlediska zaměstnance – pouze ke*

²⁰¹ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 25 July 1991. Case C-362/89. Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and others v Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others.

²⁰² Srovnejte usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

²⁰³ Viz např. bod 11 z rozhodnutí SD EU ve věci Berg and Busschers.

²⁰⁴ RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2016. s 4.

²⁰⁵ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 4 June 2002. Case C-164/00. Katia Beckmann v Dynamco Whichloe Macfarlane Ltd.

²⁰⁶ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Sixth Chamber) on 6 November 2003. Case C-4/01. Serene Martin, Rohit Daby and Brian Willis v South Bank University.

²⁰⁷ Viz např. bod 12 z rozhodnutí SD EU ve věci Berg and Busschers a judikatura v něm uvedená.

*změně jednoho ze subjektů pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele, zatímco vlastní obsah pracovněprávního vztahu zůstává nedotčen.*²⁰⁸

V důsledku Přechodu se proto nelze dovolávat příznivějších podmínek, než které měli převedení zaměstnanci u převodce. Do jisté míry je tak možným důsledkem Přechodu nerovné postavení převedených zaměstnanců ve vztahu k dosavadním zaměstnancům přebírajícího zaměstnavatele, jestliže této nerovnosti nebrání jiné právní instituty²⁰⁹. Může se přitom stát, že převedení zaměstnanci budou mít výhodnější podmínky oproti stávajícím zaměstnancům přebírajícího zaměstnavatele. Ani taková nerovnost práv neopravňuje zaměstnavatele ke změně podmínek převedených zaměstnanců na úroveň jeho stávajících zaměstnanců (tj. v neprospěch převzatých zaměstnanců), pokud tyto výhodnější práva neplynou z převzaté kolektivní smlouvy, jejíž závaznost pro přebírajícího zaměstnavatele již zanikla²¹⁰.

V rozhodnutí SD EU ve věci Rotsart de Hertaing²¹¹ je potvrzeno, že Přechod nastává ve stejný den, kdy dochází k převodu závodu, činnosti nebo jejich části, resp. že oba dotčení zaměstnavatelé se nemohou dohodnout na pozdějším datu Přechodu, jelikož by se tak, byť jen na nějakou dobu, odchýlili od kogentních ustanovení Směrnice. Výše uvedené je potvrzeno také v rozhodnutí SD EU v kauze CELTEC²¹², v němž uvedený soud v rámci odpovědi na první otázku mimo jiné uvádí, „že datum převodu ve smyslu tohoto ustanovení (rozuměj ustanovení článku 3 odst. 1 Směrnice – poznámka autora) odpovídá datu, ke kterému přechází z převodce na nabyvatele postavení zaměstnavatele odpovědného za provoz převáděného útvaru.“

Posouzení toho, zda pracovní poměr ke dni nabytí účinnosti převodu závodu, činnosti nebo jejich části trval či nikoli, je na příslušných orgánech členských států a musí být provedeno podle vnitrostátních předpisů. Současně je však nezbytné přihlížet k tomu, že důvodem ukončení pracovního poměru či vztahu před Přechodem nemůže být výhradně tento převod závodu, činnosti nebo jejich části, což SD EU judikoval mimo jiné v případě Bork.

²⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.

²⁰⁹ Srovnejte bod 77 z rozsudku SD EU ve věci Scattolon.

²¹⁰ Viz body 44, 45 a 48 z rozhodnutí SD EU ve věci Martin.

²¹¹ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 14 November 1996. Case C-305/94. Claude Rotsart de Hertaing v J. Benoît SA, in liquidation and IGC Housing Service SA.

²¹² Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (prvního senátu) ze dne 26. května 2005. Věc C-478/03. Celtec Ltd proti Johnu Astleymu a dalším.

Ve vztahu k přecházejícím právům týkajícím se mzdy je úplný přechod všech práv a povinností podpořen také rozhodnutím SD EU v kauze Rask and Christensen²¹³, ve kterém se dotčený soud vyjadřoval k možnosti nového zaměstnavatele změnit termín výplaty mzdy a změnit jednotlivé složky mzdy. S ohledem na výše uvedené není překvapivé, že soud konstatoval, že nový zaměstnavatel takovou změnu jednostranně provést z důvodu převodu závodu, činnosti nebo jejich části nemůže. Znovu však bylo konstatováno, že za situace, kdy budou dány i jiné důvody a vnitrostátní právo to připustí, změnu bude možno realizovat, a to i jednostranně.

Fakt, že ochrana zaměstnanců vyplývající ze Směrnice dopadá pouze na osoby, které jsou zaměstnanci převáděného závodu ke dni převodu, potvrzuje mimo jiné rozhodnutí ve věci Ny Mølle Kro. Pokud dotčený zaměstnanec nebyl ke dni Přechodu v závodu zaměstnán, ale stal se zaměstnancem až po převodu závodu, nový zaměstnavatel nemusí vůči takovému zaměstnanci plnit povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy, kteréžto povinnosti na nového zaměstnavatele přešly v důsledku Přechodu. Tyto povinnosti je přebírající zaměstnavatel povinen plnit pouze vůči těm zaměstnancům, jejichž práva a povinnosti na něj přešly z důvodu Přechodu. Třeba právě tímto způsobem může vzniknout určitá nerovnost mezi zaměstnanci, jak jsem již výše naznačil, neboť právě převzatá kolektivní smlouva může zajišťovat převzatým zaměstnancům výhodnější postavení.

Přecházet na nového zaměstnavatele budou i práva, která u původního zaměstnavatele vyplývala z vnitřních předpisů²¹⁴. Jelikož je vnitřní předpis jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, který jej může za podmínek stanovených Zákoníkem práce změnit či zrušit, což však nemá vliv na již nabytá práva dle takového předpisu²¹⁵, je otázkou, zda fakt, že došlo k Přechodu, může nějak ovlivnit právo nového zaměstnavatele změnit práva zaměstnanců vyplývající z převzatých vnitřních předpisů. Odpovědi na tuto otázku jsou různé²¹⁶, avšak já osobně se přikláním k názoru, že přebírající za-

²¹³ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Third Chamber) on 12 November 1992. Case C-209/91. Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v Iss Kantineservice A/S.

²¹⁴ Vnitřní předpis je dokument, který může být zaměstnavatelem jednostranně vydán k tomu, aby vymezil výhodněji práva zaměstnanců vyplývající ze Zákoníku práce. Viz ustanovení § 305 Zákoníku práce.

²¹⁵ Srovnejte ustanovení § 305 odst. 4 a 5 Zákoníku práce.

²¹⁶ Viz např. JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z vnitřního předpisu* [online]. Publikováno 2018-12-20, [cit. 2019-02-03]; a dále zdroje zde citované.

městnavatel může práva vyplývající z vnitřního předpisu upravit i bezprostředně po Přechodu²¹⁷. Podle mého názoru je totiž možné postupovat analogicky dle úpravy vztahující se na kolektivní smlouvy, u kterých v případě přijetí nové kolektivní smlouvy přestává být zaměstnavatel vázán původní smlouvou. Nevidím proto důvod, proč by přebírající zaměstnavatel nemohl přijmout nový vnitřní předpis a upravit v něm práva odlišně, resp. shodně tak, aby korespondovala s právy a povinnostmi jeho dosavadních zaměstnanců, neboť i ve vztahu k právům plynoucím z vnitřního předpisu, jak správně poukazuje Smejkal²¹⁸, je třeba pamatovat na zásadu rovného zacházení. Ochrana převzatých zaměstnanců pro případ změny práv v jejich neprospěch je představována ustanovením článku 4 odst. 2 Směrnice, resp. ustanovením § 339a Zákoníku práce.

Přestože příslušná práva a povinnosti v rámci Přechodu přecházejí automaticky z původního zaměstnavatele na zaměstnavatele nového, který je nemůže jednostranně změnit pouze z důvodu, že došlo k Přechodu, neznamená to, jak již bylo taky výše naznačeno, že by tato práva a povinnosti nemohla být v budoucnu změněna, a to třeba i jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele. SD EU totiž konstantně judikuje²¹⁹, že pokud k realizaci změny existuje i jiný důvod než Přechod a vnitrostátní právo dotčeného členského státu z takového důvodu umožňuje realizovat příslušnou změnu, přebírajícímu zaměstnavateli kromě podmínek stanovených vnitrostátním právem nic nebrání v tom, aby změnu provedl. Může se přitom jednat např. o různé ekonomické důvody, o potřebu provést organizační změny, které by mohl v souladu s právem provést třeba i původní zaměstnavatel, kdyby k Přechodu nedošlo apod. Proto platí, že za předpokladu, že změna byla možná před Přechodem, možnost takové změny není Přechodem dotčena, ale jejím důvodem nemůže být právě a jen převod závodu, činnosti nebo jejich části. Dle mého názoru je v této souvislosti oprávněnou obava, že takové změny mohou být přes souhlas zaměstnance „*identifikovány jako změny související s převodem a zaměstnancův souhlas poté jako vzdání se práv vyplývajících ze Směrnice.*“²²⁰ Eliminace

²¹⁷ Můj názor je podpořen i výkladovým stanoviskem AKV č. 34 viz *Výkladová stanoviska AKV (XV.)* [online]. Přijata na zasedání Kolegia expertů AKV dne 7. a 8. 11. 2014 v Kácově a dne 2014-12-16 v Praze, [cit. 2019-03-24].

²¹⁸ SMEJKAL, Ladislav. *K přechodu práv a povinností zaměstnanců* [online]. Publikováno 2008-01-22, [cit. 2019-02-24].

²¹⁹ Viz bod 52 z rozhodnutí SD EU ve věci *Collino a Chiappero* a judikatura v něm uvedená.

²²⁰ ERÉNYI, Tereza. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* [online]. Publikováno 2009-04-03, [cit. 2019-03-29].

takového rizika přitom nebude snadná, což by mělo přejímajícího zaměstnavatele vést k náležité obezřetnosti, pokud se ke změně rozhodne přistoupit.

3.4.2 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvy jsou jedním z nástrojů, kterými lze v rámci pracovního práva upravovat práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (viz ustanovení § 23 odst. 1 Zákoníku práce). Není proto překvapením, že i problematikou přechodu práv a povinností vyplývajících z kolektivních smluv se SD EU musel zabývat, což již bylo ostatně naznačeno i v předchozím textu této práce.

V rozsudku ve věci Werhof²²¹ SD EU vysvětlil, že práva založená kolektivní smlouvou a účinná ke dni Přechodu, resp. příslušná ustanovení kolektivní smlouvy tato práva zakládající, je třeba chápat a vykládat „staticky“, čímž je myšleno to, že zaměstnancům náleží jen ta práva, která existovala ke dni převodu závodu, činnosti nebo jejich části. Práva vyplývající z pozdějších kolektivních smluv uzavřených mezi týmiž subjekty, které uzavřely i původní kolektivní smlouvu účinnou v době Přechodu, již nového zaměstnavatele zavazovat nebudou, pokud tento nový zaměstnavatel sám nebude smluvní stranou této nové kolektivní smlouvy. Opačný výklad by mohl znamenat zásah do práva nového zaměstnavatele svobodně se sdružovat²²². SD EU v tomto svém rozhodnutí kromě jiného tvrdí: „*Směrnice naopak nezamýšlela chránit pouhá očekávání, a tudíž hypotetické výhody vyplývající z budoucího vývoje kolektivních smluv.*“

Přestože dle výše uvedeného rozhodnutí není možné ustanovení kolektivních smluv vykládat „dynamicky“, tj. že by nového zaměstnavatele zavazovaly i později uzavřené kolektivní smlouvy, jichž on sám není smluvní stranou nebo se na něj za běžné situace nevztahují, neboť není členem organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně²²³, Směrnice sama o sobě nebrání státům přijmout taková opatření, díky nimž je i takové smlouvy zaváží, ve smyslu článku 8 Směrnice.

²²¹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 9. března 2006. Věc C-499/04. Hans Werhof proti Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG.

²²² SD EU poukazuje na fakt, že právo svobodně se sdružovat zahrnuje i právo vybrat si, zda dotčená osoba bude členem odborového svazu, na jehož členy se vztahuje kolektivní smlouva, či nikoli. Pokud by byl připuštěn dynamický výklad, SD EU v tom vidí riziko zpochybnění tohoto základního práva.

²²³ K závaznosti kolektivních smluv v rámci českého právního řádu srovnajte zejména ustanovení § 25 Zákoníku práce a ustanovení § 7 a § 7a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Definice kolektivní smlouvy vyššího stupně je obsažena v ustanovení § 23 odst. 3 písm. b) Zákoníku práce.

Nicméně taková možnost není bezbřehá, i kdyby byla pro převedené zaměstnance příznivější, což SD EU potvrdil ve svém rozhodnutí v kauze Herron a další²²⁴. V pracovní smlouvě pana Herrona bylo mimo jiné sjednáno, že se jeho pracovní podmínky řídí také kolektivními smlouvami, které budou průběžně uzavírány dotčenými subjekty. Pokud by takové ustanovení bylo vyloženo „dynamicky“, znamenalo by to, že zaměstnavatel, který zaměstnance v rámci převodu závodu převzal, by byl vázán i v budoucnu sjednanými kolektivními smlouvami, a to i tehdy pokud by se sám neměl možnost účastnit vyjednávání o obsahu takových smluv. Takovou situaci však SD EU považuje za již nepřipustný zásah do svobody podnikání přebírajícího zaměstnavatele, která zahrnuje i smluvní svobodu, když konstatuje, že přebírající zaměstnavatel musí mít *„možnost účinně uplatnit své zájmy v procesu vedoucím k uzavření smlouvy, kterého se účastní, a vyjednat skutečnosti určující vývoj pracovních podmínek svých zaměstnanců s ohledem na svou budoucí hospodářskou činnost.“* Proto SD EU dospěl k závěru, dle kterého v situaci, kdy přebírající zaměstnavatel nemá možnost účastnit se procesu vyjednávání budoucí kolektivní smlouvy sjednané po Přechodu, vnitrostátní právo nemůže připustit „dynamický“ výklad ustanovení pracovní či případně kolektivní smlouvy, i kdyby takový výklad byl ve prospěch zaměstnanců. Při použití argumentu a contrario potom platí, že má-li zaměstnavatel možnost účastnit se procesu vyjednávání kolektivní smlouvy, je vnitrostátní úprava připouštějící „dynamický“ výklad v souladu se Směrnicí.

V souladu se Směrnicí je pak i taková úprava, která umožňuje přechod také ve vztahu k „dynamickým“ ustanovením pracovních smluv, jestliže takové ustanovení je výsledkem svobodné vůle smluvních stran v rámci kontraktačního procesu při uzavření pracovní smlouvy a má-li přebírající zaměstnavatel možnost dohodou či jednostranně změnit pracovní podmínky vyplývající z budoucí kolektivní smlouvy, jejíhož procesu uzavření se nemohl účastnit²²⁵. Za situace, kdy má zaměstnavatel možnost práva a povinnosti z takové budoucí kolektivní smlouvy změnit i jednostranně, je dle mého názoru

²²⁴ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 18. července 2013. Věc C-426/11. Mark Alema-Herron a další v. Parkwood Leisure Ltd.

²²⁵ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 27. dubna 2017. Spojené věci C-680/15 a C-681/15. Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH v. Ivanu Feljovi a Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH v. Vittorii Graf.

třeba hovořit o pouhé relativní ochraně převzatých zaměstnanců, neboť ochranná působnost Směrnice je v tomto směru značně oslabena. Nelze ovšem vyloučit, že se nový zaměstnavatel bude dobrovolně řídit budoucí kolektivní smlouvou, takže i závěr vyplývající z uvedeného rozhodnutí má, resp. může mít, své opodstatnění.

Zaměříme-li se na českou právní úpravu, pokud jde o přecházející práva sjednaná v kolektivních smlouvách na nového zaměstnavatele, z ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce zjistíme, že zákonodárce využil možnosti vyplývající ze Směrnice a omezil dobu pro zachování podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě. Nový zaměstnavatel se musí těmito podmínkami řídit do konce účinnosti kolektivní smlouvy. Pokud by však kolektivní smlouva nepozbyla účinnosti ani do konce následujícího kalendářního roku po Přechodu, povinnost zaměstnavatele řídit se těmito pravidly by právě uplynutím onoho následujícího kalendářního roku stejně zanikla.

Randlová v této souvislosti uvádí: „*Vzhledem k tomu, že Česká republika určitým způsobem v § 338 zákoníku práce omezila účinnost kolektivních smluv (do konce roku následujícího po přechodu práv a povinností), ale odkazy na dynamická ustanovení kolektivních smluv nevyloučila, případné odkazy na dynamická ustanovení by se na nabyvatele uplatnila pouze do doby platnosti převedené kolektivní smlouvy (tzn. do konce následujícího kalendářního roku po přechodu práv a povinností).*“²²⁶

S výše uvedeným názorem Randlové nesouhlasím. Dle mého názoru je z ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce zřejmé, že česká úprava chápe ustanovení kolektivních smluv či ujednání v pracovních smlouvách odkazující na kolektivní smlouvy „staticky“, jelikož v žádném případě nepřipouští, aby byl přebírající zaměstnavatel zavázán případnými budoucími kolektivními smlouvami, které sám neuzavře nebo které se na něj v případě kolektivních smluv vyššího stupně nebudou vztahovat ze zákona. Odkaz na kolektivní smlouvu uzavřenou třetími osobami až po Přechodu totiž SD EU vylučuje, viz výše popsáný případ Herron a další (s výjimkou splnění podmínek popsanych v případě Asklepios Kliniken), a pokud by novou kolektivní smlouvu uzavřel přebírající zaměstnavatel nebo by se na něj vztahovala kolektivní smlouva vyššího stupně, protože je členem organizace zaměstnavatelů, jež kolektivní smlouvu vyššího stupně sjednala

²²⁶ RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2016. s 16.

a uzavřela, je otázka přechodu práv v důsledku „dynamických“ ujednání zbytečná, neboť by se jednalo již o kolektivní smlouvu sjednanou novým zaměstnavatelem nebo o kolektivní smlouvu, která by se na takového zaměstnavatele vztahovala i bez Přechodu, protože by byl členem příslušné organizace zaměstnavatelů. Omezení doby, po kterou nového zaměstnavatele váží práva a povinnosti z převzaté kolektivní smlouvy, v podobě délky účinnosti převzaté kolektivní smlouvy, vyplývá ze Zákoníku práce jasně. Jestliže by tedy byla uzavřena nová smlouva, není až na teoretické výjimky pochyb o tom, že původní musela zaniknout, čímž by zanikla i povinnost přebírajícího zaměstnavatele se touto kolektivní smlouvou řídit. Druhé omezující kritérium „nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku“ by se v takovém případě nemohlo vůbec uplatnit. Tento můj názor je dle mého přesvědčení jasně podpořen i judikaturou SD EU²²⁷.

Od problematiky vázanosti přebírajícího zaměstnavatele budoucími kolektivními smlouvami, které sám neuzavřel, je nezbytné odlišit situaci, kdy ke dni Přechodu původního zaměstnavatele vázala kolektivní smlouva, jejíž platnost byla po Přechodu automaticky prodloužena na další období, protože nedošlo k uzavření nové kolektivní smlouvy. Zda je nový zaměstnavatel vázán takovouto kolektivní smlouvou, jejíž platnost byla dodatečně prodloužena, a to na základě ujednání, které dotčená kolektivní smlouva obsahovala ke dni Přechodu, již dříve posuzoval Nejvyšší soud. Ten ve svém rozsudku²²⁸ přitom dospěl k závěru, že nový zaměstnavatel je vázán i takto prodlouženou kolektivní smlouvou. Uvedený závěr je z mého pohledu správný, a i v souladu s výše uvedenou judikaturou SD EU. Nejednalo se totiž o novou kolektivní smlouvu, jejíž uzavření nebyl nový zaměstnavatel schopen ovlivnit, ale o stále stejnou kolektivní smlouvu, u níž pouze došlo k prodloužení její platnosti, resp. účinnosti. Přestože se předmětný rozsudek týká úpravy Předchozího zákoníku práce, jsem toho názoru, že toto rozhodnutí je použitelné i za současné právní úpravy. Nyní by se však uplatnila limitace délky vázanosti kolektivní smlouvou vyplývající z ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce.

²²⁷ Viz např. bod 73 a 74 z rozsudku SD EU v kauze Scattolon.

²²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. září 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006. Shodně pak také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

Poměrně zajímavou problematikou související s přechodem práv vyplývajících z kolektivní smlouvy se SD EU zabýval v kauze *Österreichischer Gewerkschaftsbund*²²⁹. Z dotčeného rozhodnutí, ve kterém je nastíněna i rozhodná vnitrostátní (rakouská) právní úprava, plyne, že v rozhodném období v Rakousku platilo pravidlo, podle kterého po vypovězení kolektivní smlouvy zůstaly vůči dotčeným subjektům zachována práva a povinnosti z této kolektivní smlouvy vyplývající, a to do doby, než došlo k uzavření nové smlouvy. SD EU pak měl posoudit, zda na přebírajícího zaměstnavatele přejdou i práva, která zůstávají zachována jen díky předmětnému zákonnému ustanovení, tj. již nevyplývají a ani nemohou vyplývat z kolektivní smlouvy, jelikož tato v důsledku její výpovědi zanikla. Dospěl přitom k závěru, že se jedná o práva a povinnosti, která na nového zaměstnavatele v důsledku převodu závodu, činnosti nebo jejich části přejdou. Účelem Směrnice totiž není zachovat kolektivní smlouvu jako takovou, ale pouze práva a povinnosti z ní vyplývající. Ta pak zůstanou zachována bez ohledu na to, zda vyplývají přímo z konkrétní kolektivní smlouvy, nebo zda se na dotčené subjekty uplatní v důsledku právní normy, jak tomu bylo v projednávaném případě.

3.4.3 Seniorita

Některá práva zaměstnanců bývají u zaměstnavatelů vázána na určité podmínky, z nichž velice častou podmínkou bývá délka pracovního poměru (tzv. „seniorita“). Ze svých vlastních pracovních zkušeností vím, že podle délky pracovního poměru se např. zvyšuje celkový počet dnů dovolené za kalendářní rok, jsou poskytovány různé finanční bonusy při dosažení určitého počtu odpracovaných let (někdy označované jako věrnostní bonusy), případně jsou poskytovány odchodové bonusy, je-li pracovní poměr skončen po uplynutí určité minimální doby. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé popsanou podmínku pro vznik určitého práva v praxi užívají, nepřekvapí, že také k těmto právům zaměstnanců se SD EU v návaznosti na Přechod musel vyjádřit.

Příkladem takového rozhodnutí je rozhodnutí *Collino a Chiappero*, ve kterém byla „seniorita“ posuzována v souvislosti s právem na vyšší odstupného či zvýšení mzdy.

²²⁹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 11. září 2014. Věc C-328/13. *Österreichischer Gewerkschaftsbund v. Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen*.

SD EU v tomto rozhodnutí dospěl k závěru, že ve vztahu k právům finančního charakteru musí nový zaměstnavatel přihlédnout i k délce pracovního poměru mezi převzatým zaměstnancem a převodcem, jelikož to vyplývá z pracovního poměru²³⁰. Je však potřeba také uvést, že samotná délka pracovního poměru u původního zaměstnavatele není právem, kterého by se jako takového mohli převzatí zaměstnanci dovolávat vůči novému zaměstnavateli²³¹. Proto bude délka pracovního poměru relevantní jen tehdy, bude-li představovat podmínku vzniku jiných práv, a to např. těch, které jsem již výše naznačil. Délka pracovního poměru byla významná i pro rozsudek ve věci Scattolon, kde SD EU mimo jiné konstatuje, že pokud by nerespektování odpracovaných let u převádějícího zaměstnavatele vedlo k podstatnému snížení platu u nového zaměstnavatele, aniž by zde byl jiný relevantní důvod než Přejchod, jednalo by se o rozpor s článkem 3 Směrnice, přestože by takové snížení platu vyplývalo z nové kolektivní smlouvy, která by se bezprostředně po Přejchodu vztahovala na převzaté zaměstnance.

Jistý limit ve vztahu k právům vázaným na tzv. „senioritu“, jehož náznaky jsou patrné i z dřívější judikatury k tomuto tématu, nastavil SD EU v rozsudku Unionen²³². V tomto svém rozsudku SD EU sice potvrdil, že v rozhodovaném případě přebírající zaměstnavatel musí zohlednit délku odpracovaných let u převodce, nicméně práva vázaná na délku odpracovaných let vyplývala z kolektivní smlouvy, jejíž platnost byla pro nabývajícího zaměstnavatele omezena na jeden rok, ale tento zaměstnavatel práva vyplývající z této kolektivní smlouvy po uplynutí jednoho roku nezměnil v neprospěch převzatých zaměstnanců, ač by tak např. z hospodářských důvodů mohl učinit, a navíc kolektivní smlouva, kterou byl vázán ještě před převzetím dotčených zaměstnanců zaručovala jeho dosavadním zaměstnancům stejná práva jako ona „převzatá“ kolektivní smlouva. Z odůvodnění předmětného rozsudku mi tedy vyplývá, že kdyby přebírající zaměstnavatel po uplynutí jednoho roku od Přejchodu v souladu s vnitrostátním právem změnil pracovní podmínky převzatých zaměstnanců v tom smyslu, že by pro vznik práva na delší výpovědní dobu museli odpracovat určitou dobu výhradně u přebírajícího zaměstnavatele, nebylo by jeho povinností přihlížet k délce pracovního poměru u převodce a takový postup by byl v souladu se Směrnicí.

²³⁰ Srovnejte body 51 a 53 z rozhodnutí SD EU ve věci Collino a Chiappero.

²³¹ Viz bod 50 rozhodnutí SD EU ve věci Collino a Chiappero.

²³² Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (desátého senátu) ze dne 6. dubna 2017. Věc C-336/15. Unionen v. Almega Tjänsteförbunden a ISS Facility Services AB.

Otázkou vázanosti přebírajícího zaměstnavatele délkou pracovního poměru u původního zaměstnavatele se SD EU zabýval také v rámci rozsudku kauzy Delahaye²³³. I zde SD EU potvrdil, že v souvislosti s výší mzdy převzatého zaměstnance je nezbytné k délce odpracovaných let u převodce přihlídnout. SD EU konkrétně uvedl: „*Bylo by v rozporu s duchem uvedené směrnice zacházet se zaměstnancem převzatým od převodce bez přihlídnutí k počtu jeho odsloužených let v míře, ve které vnitrostátní pravidla, kterými se řídí postavení státních zaměstnanců, berou odsloužená léta státního zaměstnance v úvahu pro výpočet jeho pracovního příjmu.*“

Rozhodnutí Delahaye je však podstatné ještě v jiné rovině. Z jeho obsahu je totiž patrné, že pokud dochází k Přechodu mezi právnickou osobu, která se řídí soukromým právem, a státem, příp. právnickou osobu, jež se řídí veřejným právem, stát či osoba řídící se veřejným právem nejsou povinni zachovat veškeré pracovní podmínky, které měl převzatý zaměstnanec u dosavadního zaměstnavatele. Může se jednat jak o mzdové podmínky, tj. tyto mohou být v popsáném případě zhoršeny, jestliže to vyžadují vnitrostátní předpisy, které určují platy ve veřejném sektoru, tak i o samotnou povinnost zachovat pracovní poměr jako takový. Není tedy vyloučeno, aby v případě Přechodu práv na stát tento ukončil pracovní poměry výhradně v důsledku takového Přechodu, ovšem opět tehdy, jestliže mu to vnitrostátní předpisy příkazují nebo dovolují²³⁴. Dle mého názoru je nepochybné, že takovouto možností je sledována ochrana veřejných financí, neboť mzdy v tzv. soukromém sektoru mohou být podstatně vyšší než platy ve veřejném sektoru, přičemž zpravidla jsou platové podmínky ve veřejném sektoru přesněji specifikovány v právních předpisech, které není možné v důsledku Přechodu obejít či vyloučit, jelikož platy ve veřejném sektoru jsou vázány na předem schvalované rozpočty. Kompenzaci k takovému zhoršení podmínek či dokonce k ukončení pracovního poměru je fakt, že se jedná o podstatnou změnu pracovních podmínek ve smyslu ustanovení článku 4 odst. 2 Směrnice, za kterou nese odpovědnost zaměstnavatel.

²³³ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ze dne 11. listopadu 2004. Věc C-425/02. Johanna Maria Delahaye, provdaná Boor proti Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

²³⁴ Vedle bodů č. 32 a 33 z rozhodnutí SD EU ve věci Delahaye srovnejte i bod 56 z rozhodnutí téhož soudu ve věci Mayeur

S problematikou seniority je spojeno také rozhodnutí SD EU v kauze Burdalo Trevejo a další²³⁵, kde musel SD EU vyřešit otázku, zda lze právní úpravu vyplývající ze Směrnice vztáhnout i na převody závodu uskutečněné předtím, než se dotčený stát stal členským státem a než jej tedy začala zavazovat úprava vyplývající ze Směrnice, neboť celková délka pracovního poměru, během kterého došlo k převodu závodu předtím, než se Španělsko stalo členským státem, měla vliv na výši částky, která měla být dotčenému zaměstnanci po propuštění vyplacena. SD EU přitom dospěl k závěru, že se ochrana vyplývající ze Směrnice na takové převody závodu neuplatní.

3.4.4 Právo na zastoupení

Mezi práva, která náleží převáděným zaměstnancům a která tedy v rámci Přechodu přecházejí na přebírajícího zaměstnavatele, je nutno zahrnout i právo na jejich zastoupení ve smyslu ustanovení článku 2 odst. 1 písm. c) Směrnice. Z pohledu českého práva tak hovoříme o právu na zastoupení odborovou organizací, radou zaměstnanců nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (viz ustanovení § 276 odst. 1 Zákonníku práce). Pokud tedy dojde k Přechodu a převáděný závod nebo jeho převáděná část si uchová svou samostatnost, článek 6 odst. 1 Směrnice garantuje zachování práva zaměstnanců na jejich zastoupení. Co je nutno rozumět onou samostatností SD EU vyložil ve svém rozhodnutí ohledně případu UGT – FSP, ve kterém uvedl, že pokud tento výraz vztáhneme na hospodářskou jednotku, „... znamená pravomoci přiřazené vedoucím pracovníkům této jednotky organizovat poměrně svobodně a nezávisle práci v rámci uvedené jednotky při výkonu hospodářské činnosti, která je jí vlastní, a konkrétněji pravomoci vydávat příkazy a pokyny, rozdělovat úkoly podřízeným zaměstnancům dotčené jednotky a rozhodovat o využití hmotných prostředků, které má k dispozici, a to bez přímého zásahu jiných organizačních struktur zaměstnavatele.“²³⁶ Takovou samostatnost jednotky, jež je předmětem převodu, nenaruší ani změna nejvyšších nadřízených, protože de facto ve všech případech Přechodů ke změně nejvyšších nadřízených dojde²³⁷.

²³⁵ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Third Chamber) on 17 April 1997. Case C-336/95. Pedro Burdalo Trevejo and Others v Fondo Garantía Salarial.

²³⁶ Viz bod 43 z rozhodnutí SD EU ve věci UGT – FSP.

²³⁷ Viz bod 48 a 51 z rozhodnutí SD EU ve věci UGT – FSP.

3.4.5 Práva vyloučená z Přechodu

Sama Směrnice z Přechodu vylučuje určitý okruh práv, kdy se jedná o práva na starobní, pozůstalostní nebo invalidní důchody, která vyplývají z vnitropodnikových nebo mezipodnikových systémů připojištění, jestliže tyto systémy existují vedle státního systému. Členské státy však mohou přijmout takovou úpravu, která i tato práva zahrne do přecházejících práv²³⁸.

Právě touto výjimkou z automatického Přechodu se SD EU zabýval ve věci Beckmann, kde musel posoudit, o jak širokou výjimku se jedná, neboť paní Beckmann se domáhala v důsledku svého propuštění pro nadbytečnost vyplacení benefitů souvisejících s předčasným starobním důchodem. Uvedený soud přitom dospěl k závěru, že s ohledem na cíle Směrnice, je nezbytné tuto výjimku vykládat přísně (restriktivně) a vztahovat ji výhradně na práva výslovně vyjmenovaná v ustanovení článku 3 odst. 4 písm. a) Směrnice²³⁹ s tím, že se jedná o nároky vzniklé v souvislosti s dosažením řádného důchodového věku vyplývajícího z příslušné právní úpravy vymezující důchodový systém. Tato výjimka proto nedopadá na případy tzv. „seniority“ bonusů poskytovaných v případě propuštění po stanovené délce pracovního poměru, třebaže tyto jsou počítány obdobným způsobem, jaký je užíván pro výpočet „klasické“ starobní penze²⁴⁰. Je tedy jasné, že rozhodujícím faktorem pro posouzení, zda určité právo spadá do předmětné výjimky či nikoli, nemůže být způsob výpočtu nebo případně název daného práva (benefitu), ale pouze a jen skutečný charakter (obsah) takového práva. Své závěry z případu Beckmann SD EU potvrzuje také v kauze Martin, kde se však jednalo o benefity dohodnuté se zaměstnavatelem v souvislosti s předčasným odchodem do důchodu. Ani takto dohodnuté benefity proto nespádají pod ustanovení článku 3 odst. 4 Směrnice.

Automatickému přechodu nepodléhají povolení udělená zahraničním zaměstnancům (tj. osobám ze zemí mimo EU) za účelem umožnění výkonu práce, a to bez ohledu na druh takového povolení, neboť se nejedná o právo či povinnost vyplývající z pracovněprávního vztahu, ale jde o nezbytný předpoklad k tomu, aby mohl vzniknout pracovněprávní vztah²⁴¹.

²³⁸ Srovnejte článek 3 odst. 4 písm. a) Směrnice.

²³⁹ Srovnejte také bod 43 z usnesení Soudního dvora Evropské unie ze dne 28. ledna 2015. Věc C-688/13. Řízení zahájené Gimnasio Deportivo San Andrés SL.

²⁴⁰ Viz bod 31 z rozhodnutí SD EU ve věci Beckmann.

²⁴¹ K této problematice srovnejte FERIANC, Zuzana; SIMČINA, Michal. Zaměstnávání cizinců a přechod práv a povinností. *Právní rádce*. 2013, roč. XXI, č. 3, s. 56 a 57.

Nepřecházejí také práva vyplývající např. z jiných smluv, které byly uzavřeny s třetími osobami, přestože tyto smlouvy byly uzavřeny jen díky existenci pracovního poměru zaměstnance u původního zaměstnavatele. Může se jednat např. o opční smlouvu na akcie převodce, kterážto smlouva je uzavřena s mateřskou společností převodce²⁴².

3.5. Práva zaměstnanců a povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k zaměstnancům při Přechodu

3.5.1. Právo zaměstnance ukončit pracovní poměr

Při rozhodování věci Daddy's Dance Hall SD EU řešil kromě již výše popsané problematiky také otázku, jestli se zaměstnanec může vzdát ochrany, kterou mu poskytuje Směrnice, v případě, že nevýhody, které s tímto vzdáním se ochrany souvisejí, jsou kompenzovány jinými výhodami, tudíž celkové postavení zaměstnance se nezmění k horšímu. Přestože by se celková situace zaměstnance nezhoršila, SD EU jednoznačně uzavřel, že zaměstnanec nemá možnost vzdát se ochrany, kterou mu Směrnice svěřuje, a takto svěřená práva nemohou být ani se souhlasem zaměstnance omezena. To ovšem neznamená, že by přejímající zaměstnavatel nemohl na základě dohody se zaměstnancem nebo i jednostranně, pokud to vnitrostátní právo připouští, změnit pracovní smlouvu nebo pracovněprávní podmínky, pokud výlučným důvodem takové změny není Přechod a pokud takovou změnu připouštějí právní předpisy daného státu.

Současně není nutný souhlas převedených zaměstnanců s tím, že se původní zaměstnavatel v důsledku Přechodu zbaví všech svých existujících závazků vůči těmto zaměstnancům. K takovému závěru SD EU dospěl v případě Berg and Busschers, přestože obecně v rámci závazkového práva platí, že převést dluh na třetí osobu je možné pouze se souhlasem věřitele (v rámci české právní úpravy viz ustanovení § 1888 odst. 1 občanského zákoníku), a pan Berg a pan Busschers v rámci vedeného sporu mimo jiné tímto pravidlem také argumentovali. Tuto argumentaci však uvedený soud odmítá s tím, že Směrnice vyžaduje v jednotlivých státech zavedení automatického Přechodu, přičemž má zaručovat to, že se postavení převedených zaměstnanců nezhorší. Navíc připomíná možnost jednotlivých států vyplývající z článku 3 odst. 1 Směrnice zavést společnou

²⁴² THÜSING, Gregor. *European Labour Law*. München: C. H. Beck, 2013. s. 119.

odpovědnost převádějícího i přebírajícího zaměstnavatele za převedené závazky vůči zaměstnancům. Této možnosti ovšem Česká republika prozatím nevyužila.

Předchozí dvě rozhodnutí SD EU ovšem není možné vykládat tak, že by převádění zaměstnanci neměli žádnou možnost zabránit Přechodu jejich práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru k původnímu zaměstnavateli na zaměstnavatele nového, resp. že by neměli právo rozhodnout se, zda chtějí pro nového zaměstnavatele pracovat či nikoli. SD EU se v rozhodnutí ve věci Katsikas od předchozích dvou rozhodnutí neodvrací, ale vysvětluje, že jsou v nich řešeny odlišné otázky, než je právo zaměstnance rozhodnout se, zda chce pro nového zaměstnavatele pracovat²⁴³. Jednoznačně přitom v tomto svém rozhodnutí uzavírá, že toto právo zaměstnance omezit nelze, tj. ustanovení článku 3 odst. 1 Směrnice proto není možné vykládat tak, že by zakládalo povinnost zaměstnance pracovat pro nového zaměstnavatele, neboť by se jednalo o neoprávněný zásah do základního práva každého zaměstnance na výběr svého zaměstnavatele. Jinými slovy řečeno Směrnice nechrání ty, kteří se dobrovolně rozhodnou nepokračovat v pracovním poměru po změně zaměstnavatele v důsledku Přechodu²⁴⁴. Je přitom na vnitrostátním právu, jak bude v takovém případě naloženo s pracovním poměrem dotčeného zaměstnance, tj. zda bude považován za ukončený některou ze stran nebo bude muset být zachován²⁴⁵. Ustanovení článku 3 odst. 1 Směrnice přitom nelze vykládat tak, že by bránilo zachování pracovního poměru u převádějícího zaměstnavatele, přestože došlo k převodu závodu, činnosti nebo jejich části, jestliže příslušný zaměstnanec proti svému převedení k novému zaměstnavateli brojí²⁴⁶.

V české právní úpravě je výše popsáný závěr z případu Katsikas ve své podstatě promítnut do ustanovení § 51a Zákoníku práce, jak již bylo také dříve uvedeno v mé práci. Uvedené ustanovení dává zaměstnanci, u něhož má dojít k Přechodu, právo ukončit pracovní poměr výpovědí tak, že pokud výpověď souvisí s Přechodem, pracovní poměr bude ukončen nejpozději dnem předcházejícím dni nabytí účinnosti Přechodu. Taková možnost je pro zaměstnance samozřejmě vítaným právem (byť by možná více uvítal možnost zamezit převodu činnosti, úkolů nebo jejich části celkově, což je však čistě

²⁴³ Jak v kauze Daddy's Dance Hall, tak i v kauze Berg and Buschers totiž zaměstnanci nenapadli Přechod jako takový, tj. neměli problém s tím, že by museli pracovat pro nového zaměstnavatele, ale byly řešeny některé dílčí otázky spojené s Přechodem.

²⁴⁴ Obdobné stanovisko SD EU vyplývá i z jeho dřívějšího rozhodnutí ve věci Danmols Inventar.

²⁴⁵ Srovnejte bod 35 rozhodnutí SD EU ve věci Albert Merckx a Patrick Neuhuys.

²⁴⁶ Viz bod 37 rozhodnutí SD EU ve věci Temco.

teoretická možnost, nebo alespoň možnost docílit toho, že jeho pracovní poměr zůstane i přes takový převod u převodce zachován, tj. že zabrání Přechodu čistě ve vztahu ke své osobě), ale pro nového zaměstnavatele může znamenat nemalé problémy. Z obsahu tohoto ustanovení totiž plyne, že zaměstnanec může dát výpověď třeba i jen dva dny před dnem nabytí účinnosti Přechodu a výpovědní doba bude jen jeden den místo standardních dvou měsíců (viz § 51 odst. 1 Zákoníku práce). „Zkrácení výpovědní doby platí jak pro výpovědní dobu stanovenou zákonem, tak i pro výpovědní dobu, která by případně byla prodloužena písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.“²⁴⁷ Nový zaměstnavatel si tak nemůže být do poslední chvíle jist, kolik zaměstnanců na něj vlastně fakticky přejde, přičemž se může stát, že nepřejde ani jeden, pokud by všichni využili tohoto svého práva, což by mohlo novému zaměstnavateli způsobit zásadní potíže v dalším pokračování převzaté činnosti. Do budoucna by proto bylo vhodnější, pokud by došlo k určité modifikaci tohoto práva, což bude popsáno v další části této práce. Aby zaměstnanec mohl svého práva založeného tímto ustanovením využít, je jasné, že oproti obecné úpravě výpovědi zaměstnance, která nevyžaduje uvedení důvodu, ze kterého je výpověď podána (viz ustanovení § 51 odst. 1 Zákoníku práce), je v popisovaném případě nezbytné, aby zaměstnanec svou výpověď odpovídajícím způsobem zdůvodnil, tj. aby uvedl, že výpověď podává právě s ohledem na plánovaný Přechod jeho pracovního poměru k novému zaměstnavateli. Dle Drápala by z obsahu takové výpovědi mělo vyplývat, že přinejmenším pohnutkou zaměstnance k rozvázání jeho pracovního poměru je plánovaný Přechod²⁴⁸.

Dalším právem, které zaměstnanec má v souvislosti s Přechodem, je možnost ukončit pracovní poměr po Přechodu, přičemž podá-li zaměstnanec výpověď ve lhůtě dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti Přechodu nebo ve stejné lhůtě ukončí pracovní poměr dohodou, může se u soudu domáhat určení, že k takovému ukončení pracovního poměru přistoupil v důsledku podstatného zhoršení pracovních podmínek zapříčiněných nebo souvisejících s Přechodem. Toto právo je zakotveno v článku 4 odst. 2 Směrnice a do české právní úpravy je promítnuto prostřednictvím ustanovení § 339a Zákoníku práce. Možnost požadovat takové určení je dána dle textu zákona pouze v případě, že

²⁴⁷ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír aj. Zákoník práce : Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. s 312.

²⁴⁸ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír aj. Zákoník práce : Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. s 311.

zaměstnanec podá²⁴⁹ výpověď nebo uzavře se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru.

Část doktríny²⁵⁰ však tuto možnost spojuje i s okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnance. S tímto názorem lze, při zohlednění eurokonformního výkladu, souhlasit, přestože zákonodárce výslovně v předmětném ustanovení zmiňuje pouze výpověď a dohodu. Ustanovení článku 4 odst. 2 Směrnice totiž jednotlivé způsoby skončení pracovní smlouvy nebo rozvázání pracovního poměru nezmiňuje, tudíž by toto ustanovení mělo dopadat na všechny možné způsoby. Lze mít tedy důvodné pochybnosti o tom, zda je česká právní úprava, která se při použití čistě jazykového výkladu, omezuje výhradně na výpověď či dohodu, a navíc obsahuje časové omezení, správná. Jelikož tato česká úprava zužuje případy, kdy lze ono právo využít, je třeba dospět k závěru, že se jedná o úpravu, která je v rozporu se Směrnicí, neboť je v neprospěch zaměstnanců.

Na druhou stranu nelze přehlížet, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je striktně vázáno na podmínky, za kterých zaměstnanec může takto pracovní poměr ukončit, přičemž se jedná o zdravotní důvody nebo nevyplacení mzdy (viz § 56 odst. 1 Zákoníku práce). Tyto podmínky mohou sice mít souvislost s Přejedem (např. zaměstnanec již měl zdravotní problémy před Přejedem nebo mu mzdu dlužil už i původní zaměstnavatel), ale zpravidla pravým důvodem okamžitého zrušení nebude zhoršení pracovních podmínek, které Zákoník práce a Směrnice předpokládají. Výjimkou by však mohla být případně situace, kdy zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu proto, že mu v rozporu se zákazem změny pracovních podmínek z důvodu převodu závodu, činnosti nebo jejich části sníží jednostranně výši mzdy, přičemž zaměstnanec se bude domáhat původní výše mzdy a po nevyplacení rozdílu okamžitě zruší pracovní poměr. Důvodem, proč ustanovení § 339a Zákoníku práce okamžité zrušení pracovního poměru neuvádí, může být to, že v případech, kdy zaměstnanec oprávněně okamžitě zruší pracovní poměr, vznikne mu právo na náhradu mzdy de facto ve stejné výši, která by odpovídala odstupnému, neboť ustanovení § 56 odst. 2 výslovně odkazuje na ustanovení upravující odstupné. Na tuto náhradu má přitom zaměstnanec právo bez ohledu na to, zda bude schopen u soudu prokázat, že okamžité zrušení pracovního poměru mělo podklad v podstatném zhoršení pracovních podmínek.

²⁴⁹ S ohledem na použitý výraz postačuje, aby v uvedené lhůtě byla výpověď doručena.

²⁵⁰ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír aj. Zákoník práce : Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. s 1408.

V rozhodnutí věci Juuri²⁵¹ SD EU objasnil některé otázky spojené s aplikací ustanovení článku 4 odst. 2 Směrnice. V tomto svém judikátu mimo jiné uvedl: „Ze znění čl. 4 odst. 2 směrnice 2001/23 vyplývá, že toto ustanovení zavádí pravidlo, které zakládá odpovědnost zaměstnavatele za ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru bez ohledu na to, která ze stran uvedené ukončení formálně iniciovala. Uvedené ustanovení naproti tomu neupřesňuje právní důsledky, které z něj vyplývají.“ V rámci odpovědi na položené předběžné otázky ovšem k výše uvedenému doplnil: „Vnitrostátní soud je však povinen v rozsahu své pravomoci zaručit, aby nabyvatel v takových případech přinejmenším nesl důsledky, které použitelné vnitrostátní právo spojuje s ukončením pracovní smlouvy nebo pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jako je výplata mzdy a ostatních dávek odpovídajících podle tohoto práva výpovědní době, kterou musí zaměstnavatel dodržet.“

Na poli české právní úpravy zamýšlené důsledky představují právo zaměstnance na odstupné. V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr z důvodu podstatného zhoršení podmínek, vznikne mu právě právo na odstupné²⁵². Je tak zřejmé, že česká právní úprava je v tomto ohledu plně v souladu jak se Směrnicí, tak i judikaturou SD EU. Pokud by zaměstnavatel odmítl zaměstnanci vyplatit odstupné, musel by se obrátit na příslušný soud. Zákoník práce nevymezuje lhůtu, do kdy by bylo nutné žalobu ve smyslu § 339a odst. 1 Zákoníku práce podat. Jelikož se však jedná o právo, které podléhá promlčení, zastávám názor, že by tak měl zaměstnanec učinit v obecné promlčecí lhůtě.

Samostatnou otázkou je, zda by zaměstnanec musel žalovat zvlášť na určení, že pracovní poměr ukončil z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s Přejedem, a až po pravomocném rozhodnutí, které mu dá za pravdu, by musel podat zvlášť žalobu na úhradu odstupného, nebylo-li by mu uhrazeno dobrovolně, nebo zda lze tyto dvě problematiky spojit do jednoho řízení, tj. že by zaměstnanec žaloval rovnou na plnění (tedy na zaplacení odstupného), přičemž rozhodující soud by skutečný důvod skončení pracovního poměru posuzoval jako předběžnou otázku.

²⁵¹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 27. listopadu 2008. Věc C-396/07. Mirja Juuri proti Fazer Amica Oy.

²⁵² Viz ustanovení § 339a odst. 2 Zákoníku práce. Jedná se o zákonnou výjimku z obecného pravidla, dle kterého zaměstnanci odstupné nepřísluší, pokud dá výpověď sám. Z ustanovení § 67 Zákoníku práce totiž plyne, že právo na odstupné náleží pouze v případě, že se bude jednat o výpověď ze strany zaměstnavatele (eventuálně půjde-li o dohodu zaměstnavatele a zaměstnance).

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým byl Zákoník práce novelizován, naznačuje, že je nutno postupovat ve výše popsáných dvou krocích²⁵³. Stejně tak se k tomu staví i odborná veřejnost²⁵⁴. Takový přístup však dle mého názoru kontrastuje s jazykovým výkladem ustanovení § 339a odst. 2 Zákoníku práce, dle kterého vzniká právo na odstupné již v okamžiku rozvázání pracovního poměru z příslušného důvodu a nikoli až v okamžiku, kdy bude existovat pravomocné rozhodnutí soudu, kterým se tento důvod určí²⁵⁵. Jestliže by bylo nezbytné absolvovat oba soudní spory, jednalo by se o situaci značně nepraktickou a neekonomickou, přičemž by mohla nastat také situace, že spor o určení důvodu skončení pracovního poměru bude trvat tak dlouho, že se mezitím promlčí právo na odstupné, které vzniká již v okamžiku rozvázání pracovního poměru. Obecně přitom platí, že žaloba na určení by neměla mít místo tam, kde je možné rovnou žalovat na plnění²⁵⁶. Na druhou stranu se v daném případě jedná o zvláštní určovací žalobu vyplývající přímo ze zákona, kde není nutné tvrdit a prokazovat naléhavý právní zájem²⁵⁷, přičemž musím připustit, že rozhodnutí o této určovací žalobě nemusí nutně vést k dalšímu sporu, pokud zaměstnavatel po neúspěchu ve sporu o určení dobrovolně odstupné uhradí a úhrada bude ve správné výši.

Osobně se přikláním k tomu, že by v daném případě bylo vhodné, aby zaměstnanci stačila jedna žaloba na plnění, kde by se důvod rozvázání pracovního poměru posoudil jako předběžná otázka. Nepodařilo se mi najít žádné rozhodnutí, ze kterého by bylo možné dovodit, který postup je správný. Byť tato absence naznačuje, že dotčené ustanovení nepůsobí v praxi problémy, zastávám názor, že by bylo vhodnější provést jeho novelizaci tak, aby byl potřebný postup zcela jasný a pro zaměstnance co nejméně komplikovaný a nákladný.

Jednu z možných podstatných změn pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance, kterou má na mysli Směrnice, resp. § 339a Zákoníku práce, představuje změna

²⁵³ Srovnejte část k bodu 295 zvláštní části důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

²⁵⁴ Viz např. RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2016. s 34 a 35. nebo MAULWURF, Adolf. *Rozvázání pracovního poměru zaměstnancem v souvislosti s přechodem pracovněprávních vztahů* [online]. Publikováno 2012-01-04, [cit. 2019-02-20].

²⁵⁵ Bohužel na jazykový výklad není možno u tohoto ustanovení příliš spoléhat, neboť jak je výše naznačeno, pokud jde o způsoby ukončení pracovního poměru uvedené v prvním odstavci § 339a Zákoníku práce, implementace článku 4 odst. 2 Směrnice do Zákoníku práce není příliš přesná.

²⁵⁶ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. dubna 2014, sp. zn. 33 Cdo 1734/2013.

²⁵⁷ SVOBODA, Karel; SMOLÍK, Petr; LEVÝ, Jiří. aj. *Občanský soudní řád : Komentář* [online]. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2017. s 358.

výše mzdy, i když třeba bude výše mzdy záležet na dosaženém obratu, tj. může být fakticky vyšší, než kterou zaměstnanec dosahoval před Přejchodem, což SD EU konstatoval v rámci bodu 38 v rozhodnutí věci Albert Merckx a Patrick Neuhuys. Takový závěr je dle mého přesvědčení logický, neboť výše mzdy bývá stěžejní pro rozhodnutí většiny zaměstnanců, zda nastoupí do zaměstnání či v něm budou dále pokračovat (dojde-li ke změně v průběhu pracovního poměru). Je otázkou, zda by za podstatnou změnu bylo možné považovat změnu výplatního termínu nebo změnu jednotlivých složek mzdy, i když celková výše mzdy zůstane zachována (viz případ Rask and Christensen). Zatímco u změny složek mzdy si umím představit, že by se mohlo jednat o podstatnou změnu (např. pokud by se část mzdy začala poskytovat formou naturální mzdy), u pouhé změny výplatního termínu se spíše přikláním k názoru, že taková změna by neměla být hodnocena jako podstatná ve smyslu výše uvedeného ustanovení Zákoníku práce, byť by se třeba jednalo o změnu z prvního dne v měsíci na poslední den v měsíci. Přesto však platí, jak konstatoval SD EU v uvedeném rozhodnutí, že nový zaměstnavatel nemůže změnu jednostranně provést, pokud mu to nedovolují vnitrostátní předpisy a pokud jediným důvodem je Přejchod. I když tedy s uvedeným závěrem ve vztahu k výplatnímu termínu příliš nesouhlasím, v tomto duchu je třeba vykládat i českou právní úpravu.

Jak již bylo výše uvedeno k rozsudku ve věci Klarenberg, k Přejchodu dojde i za situace, kdy si převedená hospodářská jednotka nezachová svou organizační strukturu z převáděného závodu, neboť postačí, jsou-li zachovány funkční vazby mezi jednotlivými převedenými faktory. Může přitom nastat situace, jak se to ostatně stalo panu Klarenbergovi, že v případě takového Přejchodu nemůže být zachováno původní organizační zařazení převáděného zaměstnance, neboť v rámci struktur nového zaměstnavatele taková pozice neexistuje. SD EU k tomu v předmětném rozsudku uvedl, že tato okolnost Přejchod nevylučuje, nicméně může představovat podstatnou změnu pracovních podmínek ve smyslu ustanovení článku 4 odst. 2 Směrnice²⁵⁸. Taková podstatná změna pracovních podmínek nastane i v případě povinnosti ukončit pracovní poměr v některých případech Přejchodu z právnické osoby soukromého práva na stát²⁵⁹.

²⁵⁸ Srovnejte bod 52 z rozsudku SD EU ve věci Klarenberg.

²⁵⁹ Srovnejte bod 56 z rozhodnutí SD EU ve věci Mayeur.

3.5.2 Informační a projednací povinnost zaměstnavatelů

Je evidentní, že pokud mají mít zaměstnanci možnost využít svých práv popsaných výše v této kapitole mé práce, musí být náležitým způsobem informováni o tom, že se připravují operace, v jejichž rámci dojde k Přechodu. Výše popsaná práva totiž lze v českém právním řádu uplatnit jen v určitých časových souvislostech, proto existuje reálné riziko, dle kterého nemusí mít zaměstnanec možnost tato práva využít, jelikož se včas nedoví rozhodné skutečnosti. Tomu by právě měla zamezit povinnost přebírajícího i převádějícího zaměstnavatele informovat dotčené zaměstnance. Není proto překvapením, že Směrnice stanovuje základní pravidla také v tomto směru, přičemž jejich odrazem v českém právním řádu je ustanovení § 339 Zákoníku práce, které vymezuje okruh skutečností, o kterých musí být dotčení zaměstnanci informováni a které musí být s jejich zástupci, pokud u zaměstnavatele působí, i projednány.

Plnění této informační a projednací povinnosti však může být v určitých případech značně komplikované, když nejvýrazněji se toto může projevit v případech, kdy k Přechodu dochází v souvislosti se změnou dodavatele. Nezřídka se totiž jedná o situaci, kdy dosavadní zaměstnavatel nemusí vědět, kdo bude novým dodavatelem, a současně přebírající zaměstnavatel nemusí vědět, kdo je původním dodavatelem, kolik původních zaměstnanců vůbec převezme, a pokud je nový dodavatel vybírán v rámci soutěže (výběrového řízení), nemůže vědět, zda vůbec uspěje.

Z ustanovení § 339 Zákoníku práce jasně vyplývá, že tento rozlišuje mezi zaměstnavateli, u nichž působí zástupci zaměstnanců (konkrétně se jedná pouze o odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců, neboť tyto dvě skupiny zástupců zaměstnanců jsou výslovně v ustanovení uvedeny; na zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se dané ustanovení neuplatní) a u nichž tito zástupci nepůsobí. Rozdíl spočívá v rozsahu povinností zaměstnavatelů, neboť ti, u kterých výše uvedení zástupci zaměstnanců působí, musí ony zástupce nejen informovat²⁶⁰, ale stanovené záležitosti s nimi musí i projednat²⁶¹. Ostatní zaměstnavatelé musí dle rozebíraného ustanovení Zákoníku práce své zaměstnance, jež jsou dotčeni Přechodem pouze informovat.

²⁶⁰ Informování definuje Zákoník práce ve svém ustanovení § 278 odst. 2 takto: „*Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.*“

²⁶¹ Projednání definuje Zákoník práce ve svém ustanovení § 278 odst. 3 takto: „*Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.*“

Tento rozdílný přístup k zaměstnavatelům není výsledkem nedůslednosti českého zákonodárce, ale plně koresponduje s článkem 7 Směrnice, který navíc umožňuje zakotvit i dvě různá časová období, v nichž je nutné zaměstnance či jejich zástupce informovat (zástupce zaměstnanců je nutné informovat v dostatečném předstihu, přičemž samotné zaměstnance stačí informovat předem²⁶²), čehož však Česká republika nevyužila a pro oba případy stanovuje minimální lhůtu 30 dnů. Úprava projednací a informační povinnosti jde v České republice nad rámec požadavků Směrnice, která ukládá povinnost projednat pouze v případě, že se předpokládá přijetí opatření vůči zaměstnancům. O jaká opatření by se mělo jednat, už Směrnice nestanoví, proto v praxi mohou vznikat pochyby o tom, co mělo či již nemuselo být projednáno. Česká úprava ale takovým problémům zamezila, neboť je nutné projednat veškeré stanovené záležitosti.

Nejasnou je ovšem otázka, zda má zaměstnavatel otázky Přechodu projednávat jen se zástupci zaměstnanců, kteří působí u něj, nebo také se zástupci zaměstnanců, kteří působí u druhého dotčeného zaměstnavatele. Řičánek k tomu s odkazem na ustanovení § 281 odst. 5 Zákoníku práce konstatuje. „*Lze tak mít za to, že per analogiám plní nabyvatel informační a projednací povinnost vždy nejen vůči svým zástupcům zaměstnanců (tj. i odborové organizaci), ale i zástupcům zaměstnanců převodce.*“²⁶³ Převodce pak musí plnit informační a projednací povinnost pouze ve vztahu k zástupcům zaměstnanců, jenž působí přímo u něj a nikoli těm, kteří působí u nabyvatele²⁶⁴.

Informační a projednací povinnost váže zaměstnavatele pouze do Přechodu. „*Po účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů netrvá povinnost přejímajícího zaměstnavatele informovat zástupce zaměstnanců, resp. projednat s nimi stanovené skutečnosti.*“²⁶⁵

Jistou nedůslednost, pokud jde o povinnost projednání, ovšem přesto v Zákoníku práce nalezneme, a to porovnáme-li ustanovení § 339 s ustanovením § 280, které obsahuje základní rozsah projednací povinnosti každého zaměstnavatele vůči svým zaměst-

²⁶² Srovnejte znění ustanovení článku 7 odst. 1 a odst. 6 Směrnice.

²⁶³ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. s. 115.

²⁶⁴ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. s. 115.

²⁶⁵ VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA, Jan; JANŠOVÁ, Marie; aj. *Zákoník práce : Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2018. s. 1043.

nancům. Zatímco tedy ustanovení § 339 vyjímá zaměstnavatele, u kterých nepůsobí odborová organizace nebo rada zaměstnanců, z povinnosti projednávat s dotčenými zaměstnanci skutečnosti týkající se převodu závodu, činnosti nebo jejich části, ustanovení § 280 Zákoníku práce jim tuto povinnost přesto ukládá. Souhlasím však s názorem, dle kterého se „na ustanovení § 280 písm. d) zákoníku práce musí pohlížet jako na ustanovení obecné, zatímco ustanovení § 339 je úpravou speciální, která má jako taková přednost před úpravou obecnou, tedy před tím, co říká § 280 zákoníku práce.“²⁶⁶

Nesplnění povinnosti informovat a projednat záležitosti související s Přechodem podle ustanovení § 339 odst. 1 Zákoníku práce se zástupci zaměstnanců je podle ustanovení § 10 a 23 zákona o inspekci práce²⁶⁷ přestupkem či správním deliktem, za který hrozí sankce až do výše 200.000,- Kč. Případné neinformování zaměstnanců dle ustanovení § 339 odst. 2 Zákoníku práce pod uvedený přestupek, resp. správní delikt nespadá, protože příslušné paragrafy zákona o inspekci práce vyjmenovávají jen ustanovení § 339 odst. 1 Zákoníku práce. Je ovšem pravdou, že zákon o inspekci práce v již citovaných ustanoveních zahrnuje i ustanovení § 280 Zákoníku práce, kde zůstala zachována obecná projednací povinnost, tudíž by se dalo teoreticky uvažovat o tom, že sankcionován může být také zaměstnavatel, u kterého nepůsobí zástupci zaměstnanců. Pak by ale postrádalo smysl, aby v ustanoveních § 10 a 23 zákona o inspekci práce byl výslovně uveden i § 339 odst. 1 Zákoníku práce, proto je tato situace dle mého názoru důkazem toho, že v legislativním procesu došlo k chybě a v ustanovení § 280 Zákoníku práce by mělo být současné písm. d) vypuštěno, resp. nahrazeno.

Zaměstnavatelé se při porušení informační a projednací povinnosti kromě rizika uložení sankce ze strany Státního úřadu inspekce práce vystavují riziku, že budou povinni nahradit dotčeným zaměstnancům nebo jejich zástupcům vzniklou škodu, pokud budou naplněny všechny podmínky odpovědnosti za škodu a pokud ke škodě vůbec dojde. Porušení předmětné povinnosti přitom nemá vliv na Přechod, takže k němu dojde bez ohledu na to, zda zaměstnanci či jejich zástupci byli informováni či nikoli, což potvrzuje judikatura Nejvyššího soudu²⁶⁸.

²⁶⁶ RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2016. s 22. Srovnejte také stanovisko AKV č. 2 viz *Výkladová stanoviska AKV (XII./B)* [online]. Přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 18. a 19. října 2013 v Týnci nad Sázavou, [cit. 2019-03-24].

²⁶⁷ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 4952/2014.

4. Přejchod v insolvenčním řízení a během likvidace

4.1. Insolvenční řízení

Přejchody v situacích, kdy je převádějíci zaměstnavatel v úpadku a jeho řešením je konkurs, jsou do jisté míry velmi specifické. Na jedné straně by se zde totiž měl uplatnit automatický Přejchod všech práv a povinností původního zaměstnavatele na zaměstnavatele nového, ovšem s ohledem na existenci zadlužení původního zaměstnavatele zpravidla i vůči jeho zaměstnancům nemusí existovat žádný zájemce, který by převzal převáděný závod, činnost nebo jejich část, a to právě s ohledem na související povinnost převzít dluhy vůči přebíraným zaměstnancům. Tato skutečnost tak může vést paradoxně k tomu, že nikdo závod, činnost nebo jejich část nepřevzme, což zapříčiní zánik pracovních pozic dotčených zaměstnanců. Cíl Směrnice by tak nebyl naplněn. Není proto překvapivé, že samotná Směrnice na takové riziko náležitým způsobem reaguje a umožňuje členským státům do vnitrostátní legislativy zakotvit pravidla, která Přejchod v rámci insolvenčního řízení, je-li řešením úpadku konkurs či jiné obdobné řízení, upravují poněkud odlišně od ostatních případů Přejchodu.

Směrnice Rady 77/187/EHS oblast Přejchodu v rámci insolvenčního řízení speciálně neupravovala, takže na některé základní otázky musel nejdříve odpovídat SD EU. Prvním takovým rozhodnutím bylo dle mých zjištění rozhodnutí ve věci Abels, ve kterém SD EU dospěl k závěru, že se Směrnice neuplatní na převod závodu, který je po zjištění úpadku insolvenčním soudem součástí majetkové podstaty a který je převeden v rámci konkursního řízení, jehož cílem je zpeněžení majetku a většinou následný zánik dotčeného subjektu. Členské státy však mají možnost samy principy vyplývající ze Směrnice rozšířit i na takové převody²⁶⁹. Ve stejném rozhodnutí SD EU dále konstatuje, že pokud by se jednalo o převod v rámci řízení, jehož cílem není likvidace majetku převodce pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci, ale ve kterém má převodce soudně povoleno pozastavit platby dluhů²⁷⁰, Směrnice by na takový převod dopadala. Směrnice se také uplatní v případě, kdy sice převodce oznámí zastavení plateb nebo tyto

²⁶⁹ Rozhodnutí ve věci Abels bylo následně téhož dne potvrzeno i rozhodnutím Court of Justice of the European Union on 7 February 1985. Case C-179/83. *Industriebond FNV and Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) v The Netherlands State*.

²⁷⁰ V předmětném rozhodnutí je toto řízení označováno jako „*surséance van betaling*“, resp. jako „*judicial leave to suspend payment of debts*“; v rovině českého právního řádu se dá dle mého názoru hovořit o reorganizaci.

platby zastaví bez takového oznámení, ale jeho úpadek zatím nebyl insolvenčním soudem pravomocně zjištěn²⁷¹. Závěry z uvedených soudních rozhodnutí se následně promítly do samotného textu Směrnice²⁷². Rozhodujícím kritériem je tedy účel příslušného řízení²⁷³.

Bližší vymezení okruhů případů, na které dopadá ustanovení článku 5 Směrnice, nalezneme např. v judikátu SD EU v kauze Smallsteps²⁷⁴. SD EU předně potvrzuje svou dřívější judikaturu ohledně restriktivního výkladu výjimek z uplatnění Směrnice, a i ve vztahu k článku 5 Směrnice, coby další výjimce, uzavírá, že toto ustanovení je nutné vykládat taktéž restriktivně. Předmětné ustanovení proto „nelze vztáhnout na operaci, která sice úpadek připravuje, ale nevyústí v něj“²⁷⁵. Podmínkou pro uplatnění ustanovení článku 5 Směrnice je vedení insolvenčního řízení s cílem likvidace majetku převádějího zaměstnavatele, což ale nesplňuje takové řízení, jehož hlavním cílem je pokračování činnosti převáděného podniku, tj. má-li být zachována provozuschopnost takového podniku. Řízení směřující k likvidaci majetku převodce se pak vyznačuje snahou dosáhnout maximálního zisku pro věřitele upadlého převodce. Dá se proto uzavřít, že z rozsahu tohoto ustanovení Směrnice jsou vyloučeny veškeré operace a řízení, jejichž základním cílem je záchrana podniku v úpadku²⁷⁶.

Z výše uvedeného je evidentní, že Přečod je v případě převodů závodů v rámci insolvenčních řízení, u kterých je způsobem řešení úpadku konkurs, vyloučen, pokud členské státy nepřijmou odlišnou právní úpravu, což jim Směrnice umožňuje. Až za situace, kdy členský stát využije poskytnuté možnosti a stanoví, že se ochrana zaměstnanců ve smyslu Směrnice použije i na zaměstnance závodů převáděných v insolvenčním řízení, je možné z logiky věci přistoupit k omezení rozsahu převáděných práv v duchu ustanovení článku 5 odst. 2 písm. a) Směrnice²⁷⁷. Nač totiž omezovat přecházející práva, když bez dalšího žádná práva nepřecházejí.

²⁷¹ Srovnejte např. bod 10 z rozhodnutí SD EU ve věci Danmols Inventar.

²⁷² Srovnejte článek 5 Směrnice.

²⁷³ Bod 26 z rozhodnutí SD EU ve věci d'Urso.

²⁷⁴ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 22. června 2017. Věc C-126/16. Federatie Nederlandse Vakvereniging a další v. Smallsteps BV.

²⁷⁵ Tamtéž bod 45.

²⁷⁶ Srovnejte tamtéž body 47, 48 a 52 a judikaturu v nich uvedenou, nebo rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Fifth Chamber) on 7 December 1995. Case C-472/93. Luigi Spano and others v Fiat Geotech SpA and Fiat Hitachi Excavators SpA.

²⁷⁷ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ze dne 11. června 2009. Věc C-561/07. Komise Evropských společenství proti Italské republice.

Podíváme-li se na český právní řád, pak ustanovení § 338 a násl. Zákoníku práce mlčí, pokud se jedná o Přejedání v rámci insolvenčního řízení. Nicméně insolvenční zákon takovou výjimku obsahuje, a to v rámci ustanovení § 291 odst. 1²⁷⁸. Tato výjimka dopadá s ohledem na ustanovení § 292 insolvenčního zákona také na případy převodu části závodu. Z uvedených ustanovení zjistíme, že Česká republika využila nejen možnosti dané ustanovením článku 5 odst. 1 Směrnice, ale současně v souladu s článkem 5 odst. 2 využila možnosti limitace přecházejících práv a povinností²⁷⁹. Na přejímajícího zaměstnavatele tak nepřejdou dluhy převodce vůči jeho zaměstnancům vzniklé do dne Přechodu, „*neboť zde fakticky dochází k přechodu pouze tzv. holého pracovněprávního vztahu.*“²⁸⁰

Nejvyšší soud v rámci své rozhodovací činnosti v souvislosti s insolvenčním řízením řešil otázku, kdy nastává den Přechodu, pokud je dlužníkův závod zpeněžen v rámci veřejné dobrovolné dražby. Dospěl přitom k závěru, že „*k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu při veřejné dobrovolné dražbě provedené podle zákona o veřejných dražbách z dosavadního vlastníka na vydražitele dochází dnem, v němž byl vydražiteli předán (podle ustanovení § 32 zákona o veřejných dražbách) vydražený podnik.*“²⁸¹ Do té doby dle Nejvyššího soudu vydražiteli patří tzv. holé vlastnictví, neboť sice vydražitel se stane vlastníkem ke dni příklepu, ale do jeho převzetí nemůže s vydraženým závodem nakládat, a tedy ani plnit povinnosti vůči zaměstnancům dotčeného závodu.

Další možnost, kterou Směrnice připouští, již Česká republika nevyužila, tj. při převodu závodu nebo jeho části v rámci insolvenčního (konkursního) řízení se nemohou zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců dohodnout na změně pracovních podmínek.

²⁷⁸ Dotčené ustanovení zní: „*Zpeněžením dlužníkova podniku jedinou smlouvou přecházejí na nabyvatele všechna práva a závazky, na které se prodej vztahuje, včetně práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům dlužníkova podniku, s výjimkou pohledávek proti dlužníku vzniklých do účinnosti smlouvy.*“

²⁷⁹ Naplnění podmínky stanovené tímto ustanovením Směrnice představuje zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸⁰ ŘEZNÍČEK, David. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* [online]. Publikováno 2015-09-11, [cit. 2019-02-24].

²⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2015, sp. zn. 21 Cdo 2207/2015.

4.2 Likvidace

Od situace, kdy je vůči vlastníkovu převáděného závodu vedeno insolvenční řízení, je nutno odlišit situace, kdy je rozhodnuto o zrušení právnické osoby a je nařízena její likvidace ve smyslu ustanovení § 168 a násl. občanského zákoníku ve spojení s ustanovením § 187 a násl. občanského zákoníku nebo ve spojení s příslušnými ustanoveními zvláštních právních předpisů²⁸². Výše uvedený text a zejména judikatura SD EU naznačují, že případy převodů závodů v rámci probíhající likvidace nebudou z působnosti Směrnice vyjmuty, jelikož je jasné, že proces likvidace nesplňuje parametry zakotvené do článku 5 Směrnice. V zásadě můžeme rozlišovat dva základní druhy likvidací, a sice likvidaci nedobrovolnou, která následuje po soudním rozhodnutí o zrušení právnické osoby, a dobrovolnou likvidaci, která je založena na rozhodnutí příslušného orgánu dotčené právnické osoby o jejím zrušení²⁸³.

Přechod v rámci nedobrovolné likvidace SD EU posuzoval v případě Dethier Équipement a dospěl k závěru, že takový Přechod, resp. převod závodu, činnosti nebo jejich části v rámci procesu nedobrovolné likvidace, není z působnosti Směrnice vyjmut, pokud i během soudem nařízené likvidace pokračuje v podnikatelské činnosti, o čemž svědčí i následný převod dotčeného (provozovaného) závodu.

Situace Přechodu v rámci dobrovolné likvidace byla ze strany SD EU řešena ve věci Sanders²⁸⁴. Soud v něm konstatuje, že dobrovolná likvidace je podobná té nedobrovolné, nicméně je ještě více vzdálená insolvenčnímu řízení, které je popsáno v článku 5 Směrnice. SD EU proto vcelku nepřekvapivě uzavírá, že důvody, které jej vedly k rozhodnutí ve věci Dethier Équipement, se tím spíše uplatní i v případě dobrovolné likvidace. Ochrana vyplývající ze Směrnice proto dopadá i na převody závodu v rámci dobrovolné likvidace.

²⁸² Např. ustanovení § 93 a 94 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.

²⁸³ Srovnejte ustanovení § 168 občanského zákoníku.

²⁸⁴ Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. *Europièces SA v Wilfried Sanders and Automotive Industries Holding Company SA*.

5. Přeshraniční přechod práv a povinností

V rámci své praxe jsem se setkal v několika případech se situací, u které bylo nutné zvážit, zda v důsledku plánovaných změn u klienta nedochází k Přechodu na jinou obchodní společnost. Jednalo se o situace, kdy klient hodlal přistoupit k hromadnému propouštění ve smyslu ustanovení § 62 Zákoníku práce, přičemž důvody hromadného propouštění spočívaly v přesunu výroby od klienta k zahraniční společnosti, jež byla součástí stejného koncernu. V daných případech zahraniční společnost hodlala odkoupit od původního zaměstnavatele nezbytnou výrobní linku a ostatní vybavení, toto převést do svých prostor v zahraničí, ve kterých hodlala pokračovat ve shodné činnosti, jakou provozoval původní zaměstnavatel, měla také převzít zákaznickou strukturu, v činnosti pokračovat bezprostředně či jen s krátkou časovou prodlevou, a navíc původní zaměstnavatel jí měl na základě dohody poskytnout související know-how (např. ve formě zaškolení obsluhy linky).

Jsem toho názoru, že za výše popsaných okolností by k Přechodu u dotčených zaměstnanců podle české právní úpravy došlo, přičemž celou situaci by bylo nutné posuzovat dle českého práva, resp. dle Zákoníku práce, jelikož původní zaměstnavatel je společností se sídlem v České republice, a i dotčení zaměstnanci byli vždy občané České republiky, proto nebylo možné sjednat jiné rozhodné právo, kterým by se pracovněprávní vztahy řídily, přičemž místo výkonu práce bylo také v České republice. Je tedy zřejmé, že rozhodným právem pro pracovněprávní poměr mezi původním zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci je české právo²⁸⁵. Zákoník práce přitom, jak je výše uvedeno, vymezuje případy Přechodu širěji než samotná Směrnice, nicméně v popsaném modelovém případě lze uvažovat i o převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu, neboť by byla splněna řada kritérií vymezených v rozhodnutí ve věci *Spjikers*²⁸⁶.

V souvislosti s možností přeshraničního Přechodu, o kterém je výše uvažováno, tj. že činnost zaměstnavatele nebo její část převezme zahraniční zaměstnavatel (zpravidla v rámci jednoho koncernu), se vyskytuje jeden zásadní problém, a sice povinnost

²⁸⁵ Srovnejte článek 8 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I).

²⁸⁶ Musím však připustit, že otázka zachování identity je při přeshraničním Přechodu poněkud sporná. Viz např. GAUL, Björn; Jeffrey, Simon. *aj. Study on the application of the directive 2001/23/EC to cross border transfers of undertakings* [online]. Final report. vydáno září 2006, [cit. 2019-04-10]. s. 54 a 55.

nového zaměstnavatele přidělovat práci převzatým zaměstnancům ve sjednaném místě výkonu práce. Jak je totiž z předchozího textu zřejmé, nový zaměstnavatel přebírá až na popsané výjimky všechna práva a povinnosti převádějícího zaměstnavatele, tj. i povinnost přidělovat zaměstnancům práci právě ve sjednaném místě. Splnit tuto povinnost však bude ve výše naznačeném příkladu pro přebírajícího zaměstnavatele fakticky nemožné. Nabízí se tedy otázka, zda tato překážka může vyloučit Přejchod jako takový. Dle mého názoru není možné pouze na základě této nemožnosti Přejchod vyloučit, jelikož by se jednalo o nepřípustné zúžení rozsahu působnosti Směrnice, a tedy o snížení ochrany dotčených zaměstnanců. Dle mého názoru je na přebírajícím zaměstnavateli, aby si před realizací celé transakce vyhodnotil veškerá rizika a souvislosti.

Zastávám názor, že nový zaměstnavatel by měl převzatým zaměstnancům nabídnout možnost změny pracovní smlouvy tak, aby se dohodli na novém místě výkonu práce, které může být i v zahraničí, což by problém vyřešilo²⁸⁷. Sjednání jiného místa výkonu práce by ovšem teoreticky mohlo být považováno za nepřípustnou změnu pracovních podmínek, nicméně jsem přesvědčen o tom, že taková změna by na základě autonomie vůle měla být přípustná, aby základní cíl Směrnice zůstal zachován.

Jestliže by převzatí zaměstnanci se změnou pracovní smlouvy nesouhlasili, na straně nového zaměstnavatele by vznikla překážka, kterou by musel řešit v souladu s právem²⁸⁸. Tímto řešením by bylo rozvázání příslušných pracovních poměrů. I kdyby se mohlo zdát, že takové rozvázání pracovních poměrů by bylo v rozporu se Směrnicí, která zakazuje pracovní poměry ukončit pouze v důsledku Přejchodu, není tomu tak, jelikož v mnou nastíněném příkladu by oním důvodem k ukončení pracovního poměru nebyl pouze Přejchod, ale i faktická nemožnost přidělovat zaměstnanci práci ve sjednaném místě, jelikož došlo fakticky k přemístění zaměstnavatele nebo jeho rozhodné části. K Přejchodu by tak přibyla další okolnost, která by spadala do oblasti technických nebo organizačních důvodů, přičemž s možností ukončení pracovních poměrů již v takovém

²⁸⁷ Je samozřejmě otázkou, zda a kolik takto oslovených zaměstnanců by bylo ochotno se přestěhovat do zahraničí kvůli práci. V případě, že by se jednalo o českého občana, taková šance je nižší než u jiných národů, přičemž vůle stěhovat se za práci má spíše klesající tendenci. K tomu je možno srovnat např. DOSTÁL, Dalibor. *Dost bylo stěhování: ochota lidí přesídlit za prací klesá* [online]. Publikováno 2017-12-26, [cit. 2018-12-28].

²⁸⁸ Srovnejte VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA, Jan; JANŠOVÁ, Marie; aj. *Zákoník práce : Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2018. s. 1041.

případě článek 4 Směrnice počítá²⁸⁹. Do uplynutí výpovědní doby by byl nový zaměstnavatel povinen hradit propouštěným zaměstnancům náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku dle ustanovení § 208 Zákoníku práce.

Tyto mé závěry podporuje jednak sama Směrnice, která přeshraniční Přejchod nevyklučuje, a dle mého názoru také mimo jiné rozhodnutí SD EU ve věci Red Elite, kde se uvedený soud zabýval otázkou, zda je k Přejchodu nezbytné zachování nájemních smluv na prostory, ve kterých je provozována převzatá činnost. Podstata případu spočívala v tom, že přebírajícímu zaměstnavateli byly ze strany vlastníků nemovitostí vypořádány smlouvy o nájmu prostor, které převádějí zaměstnavatel využíval, což samozřejmě ohrozilo pracovní místa zaměstnanců, kteří byli přezvati, jelikož bez možnosti užívání prostor by musela být činnost přebírajícího zaměstnavatele v daném místě ukončena (pokud by si nenašel jiné prodejní prostory) a pracovní poměry by musely být rozvázány. Přestože je cílem Směrnice chránit zaměstnance, SD EU v uvedené věci uzavřel, že „čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23 nevyžaduje v případě převodu podniku zachování smlouvy o nájmu nebytových prostor, kterou uzavřel převodce podniku s třetí osobou, i když ukončení uvedené smlouvy může vést k ukončení pracovních smluv předešlých na nabyvatele.“ Jinými slovy je možno uvést, že k Přejchodu dojde i tehdy, nemá-li nový zaměstnavatel zaručeno, že bude moci nadále vykonávat převzatou činnost v rámci hospodářské jednotky na stejném místě, kde ji vykonával původní zaměstnavatel. Opačný přístup by samozřejmě znamenal nepřijatelný zásah do práv třetích osob.

Existence možnosti přeshraničního Přejchodu, o kterém uvažuji v rámci této části mé práce, je potvrzena i osobní zkušeností z praxe paní doktorky Randlové²⁹⁰. Ta v rámci publikovaného článku ohledně Přejchodu v souvislosti se změnou dodavatele také potvrdila, že přeshraniční Přejchody jsou nejen možné, ale že se i fakticky dějí. Přijatelnost přeshraničních Přejchodů dovozuje také další odborná literatura²⁹¹. Jestliže jsou

²⁸⁹ Srovnejte také odpovědi České republiky na otázku 1.1, 1.2 a 1.3 v dotazníku Komise, jež jsou zahrnuté ve zprávě této Komise; viz Commission of the European Communities. *Commission report on 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 businesses COM (2007) 334* [online]. Final. Brussels, vydáno 18. 6. 2007, [cit. 26. 2. 2019]. s. 12 a 13, nebo rozsudek SD EU ve věci Red Elite.

²⁹⁰ RANDLOVÁ, Nataša. *Přejchod práv a povinností při změně dodavatele* [online]. Publikováno 2018-07-27, [cit. 2018-12-31].

²⁹¹ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přejchod práv a povinností z pracovních vztahů*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. s. 117 až 124.

tedy splněny podmínky Přechodu ve smyslu Směrnice, není rozhodné, zda se převedený závod, činnost nebo jejich část vůbec nepřemístí, přemístí v rámci jednoho města nebo i za hranice státu, kde byl závod původně provozován²⁹². Je nutné si však uvědomit, že s přeshraničním Přechodem je spojena celá řada otázek²⁹³, které by bylo vhodné do budoucna v rámci legislativního vývoje vyřešit.

²⁹² GAUL, Björn; Jeffreys, Simon. aj. *Study on the application of the directive 2001/23/EC to cross border transfers of undertakings* [online]. Final report. vydáno září 2006, [cit. 2019-04-10]. s. 17. Autoři však současně doplňují, že tento závěr není přijímám ve všech členských státech.

²⁹³ K těmto otázkám a možným odpovědím blíže srovnejte GAUL, Björn; Jeffreys, Simon. aj. *Study on the application of the directive 2001/23/EC to cross border transfers of undertakings* [online]. Final report. vydáno září 2006, [cit. 2019-04-10].

6. Srovnání možností daných Směrnicí s úpravou v ČR a úvahy de lege ferenda

6.1 Srovnání české úpravy a Směrnice

Podíváme-li se na text samotné Směrnice, je ihned při prvním přečtení jejího textu evidentní, že vedle ustanovení, která musí do svého právního řádu zpracovat každý členský stát, obsahuje i několik ustanovení, která dávají členským státům určitou volnost či možnost vybrat si, zda dotčená pravidla v rámci vnitrostátní úpravy zohlední či nikoli. V této části práce se proto zaměřím právě na ty části Směrnice, které umožňují členským státům naznačený výběr, přičemž popíšu, zda Česká republika možnosti využila či nikoli.

První možnost volby pro členský stát představuje druhý pododstavec článku 3 odst. 1 Směrnice, který zakládá možnost členským státům stanovit spoluodpovědnost převodce za závazky vůči převedeným zaměstnancům vzniklým do dne Přechodu. Česká republika této možnosti nevyužila, tudíž v podmínkách českého právního řádu převodce spoluodpovědnost nenese. Plně se tak u něj uplatní automatické osvobození od dotčených závazků v důsledku Přechodu. Je otázkou, zda by případné využití této možnosti bylo pro zaměstnance přínosné či nikoli, když se dá předpokládat, že přebírající zaměstnavatel by měl být schopen těmto závazkům dostát. Lze si však představit situace, kdy přebírající zaměstnavatel může mít se splněním závazků vůči převzatým zaměstnancům problém (např. v případě změny dodavatele, kdy třeba ani nepočítá s tím, že by mohl převzít nějaké zaměstnance, nebo mu přebírající zaměstnavatel zamlčí rozsah přecházejících závazků, jejichž splnění bude po něm následně ze strany zaměstnanců vyžadováno). Vzhledem k tomu, že pro zaměstnance je nepochybně příznivější, pokud by na straně odpovědných osob figurovalo více subjektů, a že cílem Směrnice je ochrana práv zaměstnanců, přikláním se k tomu, aby zavedení spoluodpovědnosti převádějího zaměstnavatele bylo přinejmenším v budoucnu zvaženo.

Další možnost je zakotvena v druhém odstavci článku 3 Směrnice a představuje možnost přijetí opatření k zajištění plné informovanosti přebírajícího zaměstnavatele o rozsahu převáděných závazků. Nejsem si vědom toho, že by český Zákoník práce takovou povinnost stanovoval, tudíž si troufám říci, že český zákonodárce této možnosti dosud nevyužil. Zastávám přitom názor, že zavedení takové možnosti není nezbytné v situaci, kdy dochází k Přechodu mezi zaměstnavateli, jenž mají mezi sebou přímý

smluvní vztah, neboť tuto problematiku by si měli vyřešit zpravidla v rámci příslušné smlouvy. V situacích, kde nebude existovat přímý smluvní vztah je věc samozřejmě komplikovanější a zde by zavedení takové povinnosti či obecné povinnosti převodce spolupracovat s nabyvatelem mohlo mít větší význam. Problémem ovšem je, že Směrnice v daném ustanovení předpokládá, že informace o přecházejících právech bude předána před Přejímáním, neboť hovoří o právech, která teprve budou převedena. Při změně dodavatele však převádějící zaměstnavatel zpravidla ani nemusí vědět, kdo jej nahradí a komu by měl případně ony informace předat. Informační povinnost by tak musela být plněna prostřednictvím osoby, která hodlá změnit svého dodavatele. Problematickým může být také rozsah poskytnutých informací, neboť převádějící zaměstnavatel sám nemůže s jistotou vědět, kolik zaměstnanců k novému zaměstnavateli přejde, a to s ohledem na možnost zaměstnanců ukončit pracovní poměr i jen krátkou chvílí přede dnem účinnosti Přejímání.

Možnost, která plyne z druhého pododstavce článku 3 odst. 3 Směrnice, byla v rámci České republiky využita, když ustanovení § 338 odst. 2 Zákona o zaměstnání omezuje délku doby, po kterou je přebírající zaměstnavatel vázán právy a povinnostmi plynoucími z převzaté kolektivní smlouvy.

Limit aplikace Směrnice, jenž je obsažen ve čtvrtém odstavci jejího třetího článku, je pro Českou republiku irelevantní, jelikož takové typy starobních, invalidních nebo pozůstalostních důchodů nejsou u nás zavedeny. Česká republika také nevyčlenila z ochrany Směrnice žádné zaměstnance ve smyslu ustanovení jejího článku 4 odst. 1, druhý pododstavec.

Fakt, že Česká republika uplatňuje Přejímání také v rámci převodů závodů v rámci insolvenčního, resp. konkursního, řízení, již byl zmíněn výše v této práci, přičemž ze strany České republiky byla využita také možnost, dle které v daném případě nepřecházejí na nabyvatele dluhy vzniklé do dne Přejímání. Toto omezení přecházejících práv a povinností hodnotím pozitivně, protože se v mnoha případech může jednat o značné dluhy, které by mohly pro přebírajícího zaměstnavatele představovat rizikovou zátěž. Samozřejmě ve vztahu k zaměstnancům se toto může jevit jako přísné opatření, protože povětšinou v rámci konkursních řízení nebývá uspokojení pohledávek příliš vysoké, nicméně za důležitější zájem zaměstnanců považuji zachování jejich pracovních poměrů u přejímajícího zaměstnavatele. Navíc jejich pracovní právní pohledávky jsou ze zákona

postaveny na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou (viz ustanovení § 169 odst. 1 písm. a) insolvenčního zákona), takové pohledávky není třeba přihlašovat a mohou být insolvenčním správcem uspokojeny kdykoli během insolvenčního řízení (viz ustanovení § 305 odst. 1 insolvenčního zákona).

Nevyužita, na území České republiky, zůstala možnost dohodnout se na změně pracovních podmínek dle ustanovení článku 5 odst. 2 písm. b) Směrnice. Využití této možnosti, pokud by k ní v českém právním řádu došlo, bych považoval za nadbytečné, jelikož se jedná o změnu vázanou na dohodu, přičemž změnit pracovní podmínky dohodu stran je obecně možné. Navíc se v uvedeném ustanovení Směrnice hovoří o dohodě zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců, takže by se mohlo jednat výhradně o změny vyplývající z kolektivních smluv. Pokud přitom bude na straně dotčené odborové organizace vůle upravit dosud platnou kolektivní smlouvu, taková možnost existuje a svým způsobem bychom se ocitli v rámci působnosti článku 3 odst. 3 Směrnice, která upravuje přechod práv plynoucích z kolektivních smluv.

Možnosti vyplývající z ustanovení článku 7 odst. 3 a 5 Směrnice nejsou v rámci České republiky využity, jelikož v poměrech českého právního řádu nejsou zavedeny instituty, se kterými možnost uplatnit popsané výjimky souvisí.

Mohu tedy shrnout, že Česká republika dle mého názoru rozumným způsobem využila možnosti rozšíření či zúžení působnosti Směrnice, byť bych si uměl představit, že by byla zavedena společná odpovědnost převádějícího zaměstnavatele za převedené závazky, jak již bylo výše uvedeno.

6.2. Úvahy de lege ferenda

Z dosavadní judikaturní praxe SD EU je nepochybné, že dotčený soud věnoval značné úsilí vymezení okruhu situací, kdy dochází k Přechodu ve smyslu Směrnice, přičemž stěžejním pojmem je tzv. hospodářská jednotka, kterýžto pojem je nyní také výslovně uváděn ve Směrnici. Česká republika však uplatňuje Přechod na širší okruh případů, tudíž se část příslušné rozhodovací praxe SD EU jeví pro situaci v České republice bezpředmětnou.

Dle mého názoru by bylo vhodné, aby v rámci novely Zákoníku práce bylo upraveno i ustanovení § 338 tak, že k Přechodu bude docházet jen tehdy, bude-li převáděna hospodářská jednotka, jak je tato definována Směrnicí a judikaturou SD EU. Dalo by se

přítom vyjít z dřívějšího návrhu novelizace²⁹⁴, která však nestihla projít legislativním procesem. Možná podoba znění příslušného ustanovení je pak uvedena v předchozím textu mé práce²⁹⁵. Takto navrhovaná úprava by mnohem lépe odpovídala současné rozhodovací praxi SD EU, a pokud by byla přijata, omezila by rozsah případů, při kterých dochází k Přechodu. Takové omezení bych přitom považoval za správné a přínosné zejména pro praxi. Dotčení zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci by si totiž mohli mnohem lépe vyhodnotit, zda při plánované transakci dojde k Přechodu nebo ne.

Ustanovení § 51a Zákoníku práce a v něm zakotvené právo zaměstnanců může vyvolávat určité problémy, které byly naznačeny ve čtvrté kapitole této práce. Bylo by proto vhodné toto ustanovení v budoucnu modifikovat tím způsobem, že právo zaměstnanec rozvázat pracovní poměr výpovědí tak, aby tento poměr skončil nejpozději dnem předcházejícím Přechodu, bude navázáno na konkrétní časový okamžik, do kdy je bude moci zaměstnanec uplatnit. Počátek běhu lhůty pro uplatnění práva by měl být pochopitelně vázán na okamžik, kdy se zaměstnanec prokazatelně dozví o dni, kdy Přechod nabude účinnosti, jelikož zaměstnanec nemůže být tohoto práva zbaven tím, že zaměstnavatel poruší svou informační povinnost. Jestliže by tedy zaměstnanec nebyl informován o plánovaném převodu závodu, činnosti, úkolů nebo jejich části před tímto převodem, tato skutečnost by měla jít výhradně k tíži dotčených zaměstnavatelů. Nový zaměstnavatel, který plánovaně přebírá činnost nebo úkoly je totiž schopen tuto skutečnost promítnout do smlouvy s původním zaměstnavatelem, pokud tedy mezi nimi existuje přímý smluvní vztah. V situacích, kdy dle judikatury SD EU a i českých soudů dochází k Přechodu bez přímé smlouvy mezi dotčenými zaměstnavateli (zde bych pro tyto účely hovořil o „neplánovaném“ převodu závodu, činnosti, úkolů nebo jejich části), je situace komplikovanější, nicméně i zde by se daly najít klíčové časové okamžiky, na které by se toto právo dalo vázat. Umím si také představit, že pro tyto případy „neplánovaných“ převodů by byla zavedena zvláštní zkrácená výpovědní doba (např. v délce jednoho měsíce), kterou by mohl zaměstnanec využít ve stanovené lhůtě běžící ode dne, kdy se dozví, že k „neplánovanému“ Přechodu jeho pracovního poměru došlo. Pokud by byla možnost skončit pracovní poměr dle ustanovení § 51a Zákoníku práce navázána na skutečnou vědomost převáděného zaměstnance o Přechodu, zcela jistě by to také zvýšilo

²⁹⁴ Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8, Novela z. - zákoník práce – EU.

²⁹⁵ Viz podkapitola 3.2.1 s. 32 a 33.

tlak na zaměstnavatele, aby skutečně a dostatečně včas informovali dotčené zaměstnance, jak vyžaduje Směrnice i Zákoník práce. Tento tlak by mohla zvýšit také úprava, dle které by zaměstnanci, který nebyl v rozporu s předpisy včas informován o Přechodu a který následně využil právo ukončit pracovní poměr, jak tuto možnost výše naznačuji, vzniklo právo na odstupné, i kdyby u něj nedošlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek.

Podle současné právní úpravy nemá převáděný zaměstnanec možnost odmítnout své převedení k novému zaměstnavateli za současného zachování pracovního poměru k převodci. Může toliko svůj pracovní poměr k převodci ukončit a tím si zajistit, že nebude muset pracovat pro nového zaměstnavatele, kterého si on sám dobrovolně ne zvolil. Pokud by chtěl následně pracovat u svého původního zaměstnavatele, který by pro něj měl vhodnou práci a chtěl by jej zaměstnat, musel by s ním uzavřít novou pracovní smlouvu. To ovšem znamená, že mezi nimi budou sjednány nové pracovní podmínky. Pochopitelně bude-li původní zaměstnavatel mít zájem jej zaměstnat, nic mu nebrání sjednat si s ním takové podmínky, jaké měl před skončením původního pracovního poměru, ovšem zaměstnavatele k takovému postupu nic nenutí. Z judikatury SD EU vyplývá, že je na právních rádech členských států, aby určily, jaký bude osud pracovního poměru zaměstnance, který nechce přejít k novému zaměstnavateli. Zastávám názor, že by bylo vhodné přinejmenším zvážit možnost právní úpravy, která by pro případ bezprostředního zaměstnání takového zaměstnance u původního zaměstnavatele poskytovala dotčenému zaměstnanci jistou formu ochrany. Například by se délka obou pracovních poměrů mohla počítat pro účely různých benefitů vázaných na délku pracovního poměru u zaměstnavatele (obdobně, jak je to u odstupného²⁹⁶). Pokud by zaměstnanec vykonával stejný druh práce, měl by mít také stejnou mzdu, resp. stejné pracovní podmínky, za kterých pracoval před převodem závodu, činnosti, úkolů nebo jejich části.

Do budoucna bych také doporučoval upravit ustanovení § 339a Zákoníku práce, a to alespoň tak, že bych prodloužil dobu, ve které může zaměstnanec skončit pracovní poměr z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek, neboť současná dvouměsíční lhůta je dle mého názoru nepřiměřeně krátká. Je sice pravdou, že zaměstnanec může kdykoli podat výpověď i bez důvodu a výpovědní doba je pak také dva měsíce, ale pokud by tak učinil po uplynutí dvou měsíců od Přechodu, již by neměl možnost

²⁹⁶ Viz ustanovení § 67 odst. 1 Zákoníku práce.

úspěšně nárokovat odstupné. Základním cílem Směrnice je zachovat převedené pracovní poměry v nezměněné podobě, proto by ona lhůta měla být přiměřeně dlouhá, a to jak z pohledu zaměstnance, tak zaměstnavatele. Osobně bych se přiklonil k tomu, že by ona doba mohla být jeden rok od Přechodu, a to s ohledem na minimální délku, po kterou je nutné zachovat práva a povinnosti vyplývající z kolektivních smluv. Současně bych doporučil zpřesnit toto ustanovení tak, aby bylo nepochybné, že zaměstnanec může rovnou žalovat na plnění odstupného, nebude-li mu vyplaceno dobrovolně, přičemž otázka určení, zda došlo k podstatné změně pracovních podmínek, by se řešila jako předběžná otázka.

Přinejmenším formulační, resp. terminologické zpřesnění bych do budoucna doporučoval také v případě ustanovení 291 odst. 1 insolvenčního zákona, které se týká Přechodu v rámci konkursního řízení, neboť v tomto ustanovení použitá terminologie ne zcela přesně odpovídá současné terminologii používané občanským zákoníkem²⁹⁷.

Za úvahu by také stálo, jak jsem již výše také naznačil, zavedení spoluodpovědnosti převodce za převedené závazky vůči zaměstnancům.

Pro případy Přechodů v souvislosti se změnou dodavatele by bylo vhodné zavést povinnost převodce spolupracovat s přebírajícím zaměstnavatelem, a to alespoň pokud jde o předání nezbytné dokumentace (zejména osobních spisů přecházejících zaměstnanců vedených dle ustanovení § 312 Zákoníku práce). Řešení by si také zasloužila problematika informování nového zaměstnavatele o rozsahu převzatých práva a povinností, a to např. pokud jde o aktuálně zavazující kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů apod. Bez takových informací totiž mohou být ohrožena jak práva zaměstnanců (nový zaměstnavatel nebude poskytovat nějaké plnění, protože nebude mít informace o tom, že jej má poskytovat), ale také přebírajícího zaměstnavatele, který si třeba nebude moci ověřit, zda požadavky vznášené převzatými zaměstnanci jsou či nejsou oprávněné.

²⁹⁷ Srovnejte např. HÁSOVÁ, Jiřina; MORAVEC, Tomáš. aj. *Insolvenční zákon* [online]. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2018. s 1117 - 1119.

Závěr

V úvodu své práce jsem se odvážil tvrdit, že problematika Přechodu není mezi odbornou a zejména pak laickou veřejností příliš známa, přičemž na tomto názoru stále setrvávám. Této skutečnosti dle mého názoru nahrává zejména fakt nedostatečné informovanosti zaměstnanců o tomto institutu, kteří tak mnohdy neuplatňují svá práva spojená s Přechodem. Ve své dosavadní advokátní praxi jsem sice musel posuzovat některé situace i z pohledu úpravy Přechodu, ale osobně jsem nemusel aktivně řešit třeba soudní spor týkající se nebo související s Přechodem a nejsem si vědom toho, že by někdo z kolegů v mém okolí takový spor řešil. Dá se proto souhlasit s názorem, dle kterého od absence „*odborné diskuse v České republice se odvíjí neinformovanost českých zaměstnanců o svých právech při převodu stejně jako nedostatečné podvědomí českých zaměstnavatelů o odpovídajících povinnostech v této oblasti.*“²⁹⁸

Nicméně i v důsledku medializace některých nedávných rozhodnutí Nejvyššího soudu řešících některé otázky Přechodu, se tato problematika dostává do většího povědomí adresátů práva, kteří příslušné právní normy v praxi aplikují. Současně jsem zaznamenal pozvolna rostoucí zájem odborné veřejnosti o toto téma, neboť se objevuje více článků, které na jednotlivé otázky spojené s Přechodem upozorňují a které seznamují širší veřejnost s obsahem jednotlivých rozhodnutí Nejvyššího soudu. Přes tento pozitivní trend jsem toho názoru, že prostor věnovaný této problematice je stále nedostatečný.

Hlavním cílem této mé práce bylo zmapovat dosavadní judikaturu SD EU k otázce Přechodu a vyvodit z ní závěry použitelné pro praxi. Mám za to, že tento cíl se mi podařilo naplnit. Z dotčené judikatury je jasné, že aby mohlo dojít k Přechodu ve smyslu Směrnice, je nezbytné, aby byla převedena hospodářská jednotka, která si zachovává svou identitu. Základní kritéria pro posouzení toho, zda identita jednotky zůstala zachována, byla formulována v rozhodnutí SD EU ve věci *Spijkers*, přičemž je třeba posuzovat zejména typ konkrétního podniku nebo závodu, zda je převáděn hmotný majetek, jako např. nemovitě a movité věci, podniku nebo závodu, hodnotu nehmotného majetku ke dni převodu, zda nový zaměstnavatel přebírá od převodce většinu jeho za-

²⁹⁸ ERÉNYI, Tereza. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* [online]. Publikováno 2009-04-03, [cit. 2019-03-29].

městnanců, zda nový zaměstnavatel přebírá také zákazníky (klienty) dosavadního zaměstnavatele, podobnost mezi činnostmi nového a původního zaměstnavatele před a po převodu a dobu, po kterou byly výše uvedené činnosti přerušeny, pokud k jejich přerušování vůbec došlo.

Hospodářskou jednotku nelze omezit pouze na činnost, kterou je pověřena. V určitých odvětvích, která jsou závislá na pracovní síle a nikoli na materiálním vybavení (tj. hmotném či nehmotném majetku), může hospodářskou jednotku tvořit i skupina zaměstnanců, která je trvale přidělena k plnění pracovních úkolů. Typickými odvětvími závislými na pracovní síle jsou např. úklid nebo ostražba. K zachování identity takto vymezené hospodářské jednotky však dojde jen tehdy, pokud přebírající zaměstnavatel převezme také podstatnou (z hlediska počtu i dovedností) část zaměstnanců, kteří dosud tuto činnost vykonávali pro původního zaměstnavatele. Naopak v odvětvích, která nejsou závislá na pracovní síle, nepřevzetí podstatné části zaměstnanců nemůže samo o sobě Přejchod vyloučit, pokud bylo převzato materiální vybavení, přičemž nerozhoduje, kdo je vlastníkem takového vybavení. Je tedy zřejmé, že v praxi je třeba vždy identifikovat, o jaký „typ“ hospodářské jednotky se jedná.

Identita hospodářské jednotky může zůstat zachována, jak vyplývá z rozhodnutí SD EU v kauze Klarenberg, i když u nového zaměstnavatele dojde k narušení či zániku její organizační samostatnosti, ovšem pouze tehdy, je-li zachována funkční vazba mezi jednotlivými převedenými výrobními faktory a tato vazba umožňuje i nadále tyto faktory využívat za účelem provozování stejné nebo obdobné hospodářské činnosti. K Přejchodu ve smyslu Směrnice pak může dojít pouze tehdy, existuje-li funkční samostatnost příslušné hospodářské jednotky před Přejchodem.

Za určitých skutkových okolností přechodu nebrání situace, kdy převáděná hospodářská jednotka není dočasně provozována a nemá žádné zaměstnance.

Česká právní úprava prozatím není postavena na nutnosti převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, tudíž aplikovatelnost té judikatury SD EU, která se zabývá právě vymezením hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu, je pro české právní prostředí relativní. Přesto již existuje judikatura Nejvyššího soudu, která s nutností převodu takové hospodářské jednotky počítá²⁹⁹.

²⁹⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2746/2017.

Co se týče podmínky smluvního převodu, z dosavadní judikatury SD EU, ale i Nejvyššího soudu, která byla v rámci této práce citována, plyne, že tento pojem je nutno vykládat široce, resp. pružně, přičemž k Přechodu dochází i v případech změn dodavatele (tedy bez přímého smluvního vztahu mezi původním a novým zaměstnavatelem), outsourcingu a insourcingu. Nejvyšší soud v souvislosti s otázkou smluvního převodu a v souladu s judikaturou SD EU konstatoval, že k Přechodu „*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...*“³⁰⁰.

Pružnost výkladu podmínky smluvního převodu dokládají výše citovaná rozhodnutí SD EU, dle kterých k Přechodu postačují i jednostranná rozhodnutí, resp. právní jednání, která mohou mít i podobu vyhlášky, tj. právního předpisu, resp. jakéhokoli jednostranného rozhodnutí orgánu veřejné moci. Přechod může založit i soudní rozhodnutí. Naopak smlouva, jejímž jediným účelem by bylo převedení zaměstnanců jednoho zaměstnavatele k druhému bez převodu hospodářské jednotky, resp. bez převodu závodu, činnosti nebo jejich části není přípustná a nemůže vést k Přechodu.

Vymezení zaměstnanců, jejichž práva a povinnosti přejdou na nového zaměstnavatele, je ponecháno na právních rádech členských států. V situaci, kdy jsou převáděny celé závody by nemělo být problematické určit, kteří zaměstnanci přejdou. Jestliže je převáděna třeba jen část závodu, mohou již problémy s určením okruhu dotčených zaměstnanců nastat. Základním pravidlem je, že přecházejí pouze práva a povinnosti ve vztahu k těm zaměstnancům, jejichž pracovní poměr u převádějícího zaměstnavatele trval ke dni převodu závodu. Zaměstnavatel však nemůže ukončit pracovní poměr čistě z toho důvodu, aby bylo zabráněno Přechodu, resp. takové ukončení pracovního poměru by bylo neplatné. Výjimkou může být pouze situace, kdy dochází k Přechodu ze soukromoprávního zaměstnavatele na stát. Pakliže je převáděna pouze část závodu, pak se Přechod týká těch zaměstnanců, kteří byli k převáděné části závodu trvale přiděleni k výkonu práce.

Přechodem jsou vždy dotčeni také dva či více zaměstnavatelů (není vyloučeno, že bude závod po částech převeden na více subjektů). Je lhostejné, zda se jedná o fyzické

³⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3712/2015.

či právnické osoby. Nerozhoduje také to, jestli jsou dotčení zaměstnavatelé majetkově či jinak propojeni, zda se řídí soukromým nebo veřejným právem. Irelevantní je pak to, zda se převádí vlastnictví hmotného majetku. Zákoník práce však vyžaduje, aby nový zaměstnavatel nebo zaměstnavatelé disponovali způsobilostí pokračovat v činnosti nebo plnění úkolů původního zaměstnavatele.

Jelikož je základním cílem Směrnice ochrana práv zaměstnanců, nepřekvapí, že práva a povinnosti přecházejí při Přechodu automaticky, bez nutnosti souhlasu dotčených zaměstnanců nebo zaměstnavatelů. K Přechodu dojde i tehdy, pokud by zaměstnanec nesouhlasil, pokud tedy nevyužije své možnosti pracovní poměr před Přechodem ukončit. Cílem přitom je, aby mohli zaměstnanci i po převodu závodu pracovat za stejných podmínek, jaké měli před převodem. Změnu podmínek sice zaměstnavatel může provést, ale nesmí tak učinit čistě z důvodu převodu závodu. Přecházejí přitom v zásadě veškerá práva a povinnosti vztahující se k převedeným zaměstnancům, kdy se jedná i o práva plynoucí z vnitřních předpisů a kolektivních smluv (zde mohou členské státy v rámci vnitrostátní úpravy nastavit časový limit, po který budou kolektivní smlouvy závazné, čehož Česká republika využila). Je nutné přihlížet také k délce trvání pracovního poměru, přičemž přejít může i právo na zastoupení např. odborovou organizací. I sama Směrnice však připouští, aby některá práva nebyla převedena na nového zaměstnavatele. Veškeré tyto výjimky, kterých však není mnoho, je nezbytné vykládat restriktivně, aby byl v co nejširší míře sledován cíl Směrnice v podobě ochrany zaměstnanců.

Zaměstnanci se nemohou vzdát ochrany, kterou jim Směrnice poskytuje. To ovšem neznamená, že by neměli žádnou možnost ovlivnit to, zda budou u nového zaměstnavatele pracovat či nikoli. V rámci české právní úpravy je touto možností ukončit pracovní poměr výpovědí doručenou původnímu zaměstnavateli před Přechodem. Pakliže by po Přechodu došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek a zaměstnanec ukončí pracovní poměr, má dle Zákoníku práce možnost domáhat se u soudu určení, že k ukončení pracovního poměru přistoupil právě z důvodu oné podstatné změny. Pokud by tomu tak bylo, měl by právo na vyplacení odstupného.

Zaměstnavatelé musí při plánování převodu závodu počítat mimo jiné s tím, že budou muset ve vztahu k dotčeným zaměstnancům plnit informační a projednací povinnosti. Pokud by tyto své povinnosti nesplnili, vystavují se riziku uložení sankce, ze

strany inspekce práce, jakož i riziku povinnosti nahradit škodu, která byla porušením těchto povinností způsobena.

Problematika Přechodu nemusí být nutně vázána na území jednoho státu, ale mohou nastat také Přechody s mezinárodním prvkem, zpravidla když je závod převáděn a přemístován do jiného státu. Samotný fakt, že se jedná o převod závodu, do kterého zasahuje mezinárodní prvek, by přitom neměl zbavit zaměstnance ochrany tím, že by tento prvek Přechod vylučoval. Stejně tak se Přechod nemusí týkat pouze závodů, které jsou v dobré finanční kondici, ale také závodů, které mají finanční problémy nebo u kterých již byl zjištěn úpadek. Směrnice ze své působnosti vylučuje převody závodů, na které byl prohlášen konkurs, nicméně členské státy mohou právní úpravu Přechodu vztáhnout i na tyto závody, což Česká republika učinila, byť v souladu se Směrnicí omezila rozsah přecházejících práv a povinností.

Z textu této práce je dle mého přesvědčení zřejmé, že současná právní úprava Přechodu není v České republice ideální, proto by bylo vhodné ustanovení novelizovat. Ač zde byla v minulosti snaha tuto novelizaci provést, bohužel se tak zatím nestalo. Nicméně práce na odpovídající novele Zákoníku práce dle dostupných informací pokračují, tudíž doufám, že v rámci tohoto volebního období Poslanecké sněmovny bude kvalitní novela připravena, přeložena ke schválení a následně i schválena.

V úvodu mé práce je konstatováno, že se SD EU vyjadřoval k výkladu ustanovení Směrnice ve více než 64 případech. V závěru si troufám tvrdit, že jsem četl a analyzoval veškerá rozhodnutí SD EU, která byla do dne 15. června 2019 publikována (napočítal jsem jich celkem sedmdesát), přičemž závěry z těchto rozhodnutí jsou promítnuty do této práce a konkrétně je citována drtivá většina zveřejněných rozhodnutí. Již nyní je však evidentní, že práce SD EU při výkladu Směrnice zdaleka nekončí, proto bude zajímavé dále sledovat, jakými směry se bude další rozhodovací praxe SD EU ubírat. Z dostupných informací vyplývá, že se jmenovaný soud bude muset zabývat mimo jiné problematikou převodu různých závodů či jejich částí na různé subjekty a související otázkou „rozdělení“ pracovních poměrů zaměstnanců, kteří se podílejí na činnosti několika převáděných částí závodů, které jsou převáděny k odlišným nabyvatelům³⁰¹, nebo problematikou možnosti omezení působnosti článku 3 odst. 4 Směrnice v rámci

³⁰¹ Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Arbeidhof te Gent (Belgie) dne 25. května 2018 – ISS Facility Services NV v. Sonia Govaerts, Euroclean NV. Věc C-344/18.

převodu závodu v úpadku³⁰². Dá se proto uzavřít, že veškeré sporné otázky spojené se Směrnicí a jejím výkladem nebyly dosud ve vší komplexnosti dořešeny.

³⁰² Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Bundesarbeitsgericht (Německo) dne 30. října 2018 – FL v. TMD Friction EsCo GmbH. Věc C-675/18.

Seznam zkratek

Abels – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union ze dne 7. 2. 1985, sp. zn. C-135/83.

Abler a další – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (sixth chamber) ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. C-340/01.

Albert Merckx a Patrick Neuhuys – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (sixth chamber) ze dne 7. 3. 1996, sp. zn. C-171/94 a C-172/94.

Allen and Others – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Fifth Chamber) ze dne 2. 12. 1999, sp. zn. C-234/98.

Albron Catering – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie Evropské unie (třetího senátu) ze dne 21. 10. 2010, sp. zn. C-242/09.

Amatori a další – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (devátého senátu) ze dne 6. 3. 2014, sp. zn. C-458/12.

Asklepios Kliniken – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 27. 4. 2017, sp. zn. C-680/15 a C-681/15.

Beckmann – znamená rozhodnutí rozhodnutí Court of Justice of the European Union ze dne 4. 6. 2002, sp. zn. C-164/00.

Berg and Busschers – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Fifth Chamber) ze dne 5. 5. 1988, sp. zn. C-144 a 145/87.

Bork – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Third Chamber) ze dne 15. 6. 1988, sp. zn. C-101/87.

Brasserie du Pêcheur SA and Factortame – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union ze dne 5. 3. 1996, sp. zn. C-46/93 a C-48/93.

CLECE – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 20. 1. 2011, sp. zn. C-463/09.

Collino a Chiappero – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Sixth Chamber) ze dne 14. 9. 2000, sp. zn. C-343/98.

Daddy's Dance Hall – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union ze dne 10. 2. 1988, sp. zn. C-324/86.

Danmols Inventar – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Fifth Chamber) ze dne 11. 7. 1985, sp. zn. C-105/84.

da Silva a další – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ze dne 9. 9. 2015, sp. zn. C-160/14.

Delahaye – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ze dne 11. 11. 2004, sp. zn. C-425/02.

Dethier Équipement – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Sixth Chamber) ze dne 12. 3. 1998, sp. zn. C-319/94.

d'Urso – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union ze dne 25. 7. 1991, sp. zn. C-362/89.

Ellinika Nafpigeia – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 13. 6. 2019, sp. zn. C-664/17.

Francisco Hernández Vidal – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (fifth chamber) ze dne 10. 12. 1998, sp. zn. C-127/96, C-229/96 a C-74/97.

Güney-Görres a Demir – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. C-232/04 a C-233/04.

Herron a další – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. C-426/11.

Hidalgo - znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (fifth chamber) ze dne 10. 12. 1998, sp. zn. C-173/96 a C-247/96.

Jorge Luís Colino – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (pátého senátu) ze dne 7. 8. 2018, sp. zn. C-472/16.

Jouini a další – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 13. 9. 2007, sp. zn. C-458/05.

Katsikas – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union ze dne 16. 12. 1992, sp. zn. C-132/91, C-138/91 a C-139/91

Klarenberg – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. C-466/07.

Komise – znamená Evropská komise.

Köbler – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 9. 2003, sp. zn. C 224/01.

Luis Aira Pascual a další – znamená rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. C-509/14.

Martin – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Sixth Chamber) ze dne 6. 11. 2003, sp. zn. C-4/01.

Mayeur – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union ze dne 26. 9. 2000, sp. zn. C-175/99.

Ny Mølle Kro – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Third Chamber) ze dne 17. 12. 1987, sp. zn. C-287/86.

Přechod – znamená přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích ve smyslu ustanovení § 338 Zákoníku práce.

Předchozí zákoník práce – znamená zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů.

Původní směrnice – znamená Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses, ve znění Council directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses.

Rask and Christensen – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Third Chamber) ze dne 12. 11. 1992, sp. zn. C-209/91.

Red Elite – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 16. 10. 2008, sp. zn. C-313/07.

Redmond Stichting – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union ze dne 19. 5. 1992, sp. zn. C-29/91.

Rygaard – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union ze dne 19. 9. 1995, sp. zn. C-48/94.

Sanders – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) ze dne 12. 11. 1998, sp. zn. C-399/96.

Scattolon – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (velkého senátu) ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. C-108/10.

SD EU – znamená Soudní dvůr Evropské unie.

Schmidt – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Fifth Chamber) ze dne 14. 4. 1994, sp. zn. C-392/92.

Směrnice – znamená 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 části podniků nebo závodů.

Spijkers – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Fifth Chamber) ze dne 18. 3. 1986, sp. zn. C-24/85.

Süzen – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union ze dne 11. 3. 1997, sp. zn. C-13/95

Temco – znamená rozhodnutí Court of Justice of the European Union (sixth chamber) ze dne 24. 1. 2002, sp. zn. C-51/00.

UGT-FSP – znamená rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. C-151/09.

Zákoník práce – znamená zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

BARNARD, Catherine. *EC Employment law*. Third edition. Oxford : Oxford University Press, 2006. 798 s. ISBN 0-19-928003-7.

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír. aj. *Zákoník práce : Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan; aj. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

HÁSOVÁ, Jiřina; MORAVEC, Tomáš. aj. *Insolvenční zákon* [online]. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2018. 1824 s. ISBN 978-80-7400-691-3. Dostupné také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptem-brhbpwk232ge4dg&tocid=nnptembrhbpwk232ge4dg>>

HŮRKA, Petr; BOROVEC, David; HORÁČEK, Tomáš. aj. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc : Anag, spol. s r.o., 2013. 143 s. ISBN 978-80-7263-847-5.

RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2016. 140 s. ISBN 978-80-7552-149-1.

ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. 176 s. ISBN 978-80-7400-718-7.

SVOBODA, Karel; SMOLÍK, Petr; LEVÝ, Jiří. aj. *Občanský soudní řád : Komentář* [online]. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2017. 1627 s. ISBN 978-80-7400-673-9. Dostupné také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrg5pwk232ge3tolttmjptcojwgnptsok7obtdqma>>

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

TOMÁŠEK, Michal; TÝČ, Vladimír aj. *Právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha : Leges s.r.o., 2013. 496 s. ISBN 978-80-87576-53-3.

VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA, Jan; JANŠOVÁ, Marie; aj. *Zákoník práce : Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2018. 1162 s. ISBN 978-80-7400-534-3.

Časopisy

FERIANC, Zuzana; SIMČINA, Michal. Zaměstnávání cizinců a přechod práv a povinností. *Právní rádce*. 2013, roč. XXI, č. 3, s. 56 a 57. ISSN 1210-4817

ŠTEFKO, Martin. K univerzální sukcesi jako důvodu přechodu povinnosti k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání na pojišťovnu. *Bulletin advokacie*. 2015, č. 12, s. 19-23. ISSN 1210-6348.

VACÍK, Tomáš; PALEČEK, Karel. Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce? *Bulletin advokacie*. 2013, č. 1-2, s. 45 a 46. ISSN 1210-6348.

Internetové zdroje

Commission of the European Communities. *Commission report on 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 businesses COM (2007) 334* [online]. Final. Brussels, vydáno 2007-06-18, [cit. 2017-01-29]. Dostupné také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0334:FIN:EN:PDF>>

DAVIES, Eric. *Information Guide : Court of Justice of the European Union* [online]. Cardiff : Cardiff University, July 2000, Latest revision September 2013 [cit. 2017-02-13]. 14 s. Dostupné také z WWW: <http://aei.pitt.edu/74891/1/Court_of_Justice.pdf>

DOSTÁL, Dalibor. *Dost bylo stěhování: ochota lidí přesídlit za práci klesá* [online]. Publikováno 2017-12-26, [cit. 2018-12-28]. Dostupné také z WWW: <<https://www.euro.cz/udalosti/stehovani-za-praci-1387792>>

ERÉNYI, Tereza. *Přechod práv a povinností z pracovních vztahů* [online]. Publikováno 2009-04-03, [cit. 2017-03-18]. Dostupné také z WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html?mail>>

ERÉNYI, Tereza. *Přechod práv a povinností z pracovních vztahů mezi dodavateli ve světle rozsudku Nejvyššího soudu 21 Cdo 2746/2017, ze dne 14.11.2017* [online]. Publikováno 2018-03-12, [cit. 2018-03-20]. Dostupné také z WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-mezi-dodavateli-ve-svetle-rozsudku-nejvyssiho-soudu-21-cdo-27462017-ze-dne-14112017-107210.html>>

GAUL, Björn; Jeffreys, Simon. aj. *Study on the application of the directive 2001/23/EC to cross border transfers of undertakings* [online]. Final report. vydáno září 2006, [cit. 2019-04-10]. 83 s. Dostupné také z WWW: <<http://tupe.uk.net/wp-content/uploads/2013/06/Cross-Border-Study.pdf>>

JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovních vztahů z vnitřního předpisu* [online]. Publikováno 2018-12-20, [cit. 2019-02-03]. Dostupné také z WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-z-vnitriho-predpisu-108547.html>>

JOUZOVÁ, Lada. *Zásada flexicurity při přechodu práv a povinností z pracovních vztahů* [online]. Publikováno 2018-11-27, [cit. 2019-04-14]. Dostupné také z

WWW: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/zasada-flexicurity-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu?browser=full>>

KOMÁREK, Jan; BOBEK, Michal. *Koho vážou rozhodnutí ESD o předběžných otázkách? – 1. část*. In: *Beck-online* [právní informační systém]. *Právní rozhledy*. 2004, roč. 12, č. 19, [cit. 2017-02-12]. s. 697 - 706. Dostupné také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqgrpxa4s7ge4v643uojpt-mojx&groupIndex=0&rowIndex=0>>

KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – činnost spočívající v podstatné míře na pracovní síle* [online]. Publikováno 2018-03-07, [cit. 2018-03-20]. Dostupné také z WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-cinnost-spocivajici-v-podstatne-mire-na-pracovni-sile-107225.html>>

MAULWURF, Adolf. *Rozvázání pracovního poměru zaměstnancem v souvislosti s přechodem pracovněprávních vztahů* [online]. Publikováno 2012-01-04, [cit. 2019-02-20]. Dostupné také z WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnancem-v-souvislosti-s-prechodem-pracovnepravnich-vztahu-79557.html?mail>>

MLADĚJOVSKÁ, Martina. *Závaznost rozhodnutí Soudního dvora EU*. Brno, 2015. 70 s. Diplomová práce. Masarykova Univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. David Sehnálek, Ph.D., Dostupné také z WWW: <http://is.muni.cz/th/378325/pravf_m/ZAVAZNOST_ROZHODNUTI_SODNIHO_DVORA_EU.pdf>

RAINONE, Silvia. *Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive* [online]. First Published October 22, 2018, [cit. 2019-02-23]. Dostupné také z WWW: <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2031952518801609>>

RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností při změně dodavatele* [online]. Publikováno 2018-07-27, [cit. 2018-12-31]. Dostupné také z WWW: <<https://www.pravni-prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prechod-prav-a-povinnosti-pri-zmene-dodavatele>>

ŘEZNÍČEK, David. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* [online]. Publikováno 2015-09-11, [cit. 2019-02-24]. Dostupné také z WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-98494.html>>

SMEJKAL, Ladislav. *K přechodu práv a povinností zaměstnanců* [online]. Publikováno 2008-01-22, [cit. 2019-02-24]. Dostupné také z WWW: <<https://pravniradce.ihned.cz/c1-22809850-k-prechodu-prav-a-povinnosti-zamestnancu>>

Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8, Novela z. - zákoník práce – EU [cit. 2018-02-02]. Dostupné také z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>>

SOCHOROVÁ, Petra; DRŠTIČKOVÁ, Ema. *Velké změny v zákoníku práce – novela má nově vymezit dovolenou, flexibilitu zaměstnaneckých míst i doručování pracovněprávních dokumentů* [online]. Publikováno 2018-09-05, [cit. 2018-12-31]. Dostupné také z WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/velke-zmeny-v-zakoniku-prace-novela-ma-nove-vymezit-dovolenou-flexibilitu-zamestnaneckych-mist-i-dorucovani-pracovnepravnich-dokumentu-108099.html>>

Výkladová stanoviska AKV (XV.) [online]. Přijata na zasedání Kolegia expertů AKV dne 7. a 8. 11. 2014 v Kácově a dne 16. 12. 2014 v Praze, [cit. 2019-03-24]. Dostupné také z WWW: <<http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>>

Výkladová stanoviska AKV (XII./B) [online]. Přijata na zasedání Kolegia expertů AKV dne 18. a 19. října 2013 v Týnci nad Sázavou, [cit. 2019-03-24]. Dostupné také z WWW: <<http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>>

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Arbeidhof te Gent (Belgie) dne 25. května 2018 – ISS Facility Services NV v. Sonia Govaerts, Euroclean NV. Věc C-344/18. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-27]. Dostupná také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CN0344&qid=1551262487656&from=CS>>

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Bundesarbeitsgericht (Německo) dne 30. října 2018 – FL v. TMD Friction EsCo GmbH. Věc C-675/18. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-06-23]. Dostupná také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CN0675&qid=1561281570963&from=CS>>

Judikatura

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (sixth chamber) on 7. March 1996. Joined Cases C-171/94 and C-172/94. Albert Merckx, Patrick Neuhuys against Ford Motors Company Belgium SA. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2017-01-17]. Dostupné také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61994CJ0171&qid=1485016050814&from=CS>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 16 December 1992. Joined Cases C-132/91, C-138/91 and C-139/91. Grigorios Katsikas v Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2017-01-22]. Dostupné také z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:59ce5459-e1d3-4e2b-853e-26a416212c27.0002.06/DOC_1&format=PDF>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union on 7 February 1985. Case C-135/83. H. B. M. Abels v The Administrative Board of the Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie. In: EUR-Lex [právní informační systém].

Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2017-02-02]. Dostupné také z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61983CJ0135&qid=1486054771798&from=EN>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-02-04]. Dostupný také z WWW: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgbpxm6lcmvzf63ttl4ytcmrw&groupIndex=0&rowIndex=0>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-02-04]. Dostupný také z WWW: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgbpwxzyga2da>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96.on 13 May 1981. Case C-66/80. SpA International Chemical Corporation v Amministrazione delle finanze dello Stato. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2017-02-02]. Dostupné také z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61980CJ0066&rid=1>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96.on 5 March 1996. Joined cases C-46/93 and C-48/93. Brasserie du Pêcheur SA v Bundesrepublik Deutschland and The Queen v Secretary of State for Transport, ex parte: Factortame Ltd and others. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2017-02-22]. Dostupné také z WWW: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:c282fcda-29a2-4ba5-99a6-da45b05cb305.0002.03/DOC_1&format=PDF>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. září 2003. Věc C 224/01. Gerhard Köbler proti Republik Österreich. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro

publikace Evropské unie [cit. 2017-02-22]. Dostupný také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:62001CJ0224&qid=1487791159498&from=CS>>

Česko. Nejvyšší správní soud. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 8. července 2008, č.j. Afs 59/2007-56. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-02-22]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembqhbptcnzsgnpxgys7nzzxg&groupIndex=1&rowIndex=0>>

Česko. Ústavní soud. Nález Ústavního soudu (II. senát) ze dne 8. ledna 2009, sp. zn. II. ÚS 1009/08. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-02-22]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembqhfpxm6lcmvzf651tl4ztinbr&groupIndex=0&rowIndex=0>>

Česko. Nejvyšší soud. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-02-23]. Dostupné také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgrpxm6lcmvzf63ttl44tc&groupIndex=0&rowIndex=0>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Fifth Chamber) on 14 April 1994. Case C-392/92. Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2017-03-08]. Dostupné také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61992CJ0392&qid=1489001458065&from=EN>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Fifth Chamber) on 18 March 1986. Case C-24/85. Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen

BV. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2017-03-18]. Dostupné také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61985CJ0024&qid=1489844143526&from=EN>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 26. listopadu 2015. Věc C-509/14. Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) v. Luis Aira Pascual a další. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-01-21]. Dostupný také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62014CJ0509&rid=2>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96.on 11 March 1997. Case C-13/95. Ayse Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-01-22]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61995CJ0013&qid=1548695486230&from=EN>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Third Chamber) on 17 December 1987. Case C-287/86. Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-01-22]. Dostupné také z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2b2acd2d-e6ae-41c6-8604-11cb250f6203.0002.03/DOC_1&format=PDF>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96.on 19 September 1995. Case C-48/94. Ledernes Hovedorganisation, acting for Ole Rygaard v Dansk Arbejdsgiverforening, acting for Strø Mølle Akustik A/S. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-02-02]. Dostupné také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61994CJ0048&qid=1517573985761&from=CS>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (fifth chamber) on 10 December 1998. Joined cases C-173/96 and C-247/96. Francisca Sánchez Hidalgo a další proti Asociación de Servicios Aser a Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96), a Horst Ziemann proti Ziemann Sicherheit GmbH a Horst Bohn Sicherheitsdienst (C-247/96). In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-02-18]. Dostupné také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61996CJ0173&from=EN>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. listopadu 2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2018-03-03]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrg5pw4427g4ztomy>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96.on 10 February 1988. Case C-324/86. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v Daddy's Dance Hall A/S. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-03-03]. Dostupné také z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:97278ecc-af01-40b7-97d2-a56d9c2dfcf5.0002.06/DOC_1&format=PDF>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (fifth chamber) on 10 December 1998. Joined cases C-127/96, C-229/96 and C-74/97. Francisco Hernández Vidal SA v Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez and Contratas y Limpiezas SL (C-127/96), Friedrich Santner v Hoechst AG (C-229/96), and Mercedes Gómez Montaña v Claro Sol SA and Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe) (C-74/97). In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-03-05]. Dostupné také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61996CJ0127&from=EN>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 12. února 2009. Věc C-466/07. Dietmar Klarenberg proti Ferrotron Technologies GmbH. In: EUR-Lex

[právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-03-06]. Dostupný také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:62007CJ0466&qid=1520364661669&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ze dne 9. září 2015. Věc C-160/14. João Filipe Ferreira da Silva e Brito a další v. Estado português. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-03-08]. Dostupný také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62014CJ0160&qid=1520530315674&from=CS>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2018-03-11]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrg5pwxzrgyytei>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (devátého senátu) ze dne 6. března 2014. Věc C-458/12. Lorenzo Amatori a další proti Telecom Italia SpA a Telecom Italia Information Technology Srl. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-03-20]. Dostupný také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62012CJ0458&qid=1521566045775&from=CS>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (sixth chamber) on 20 November 2003. Case C-340/01. Carlito Abler and Others v Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-03-30]. Dostupné také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62001CJ0340&qid=1522413559018&from=EN>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (sixth chamber) on 25 January 2001. Case C-172/99. Oy Liikenne Ab v Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-04-01]. Dostupné také z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CJ0172&qid=1522572925968&from=EN>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 20. ledna 2011. Věc C-463/09. CLECE SA proti María Socorro Martín Valor a Ayuntamiento de Cobisa. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-12-16]. Dostupný také z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62009CJ0463&qid=1544951237419&from=CS>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 13. září 2007. Věc C-458/05. Mohamed Jouini a další proti Princess Personal Service GmbH (PPS). In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-12-16]. Dostupný také z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CJ0458&qid=1544956777743&from=CS>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2018-12-17]. Dostupný také z WWW: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembqgfpwgxzugayq>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Sixth Chamber) on 14 September 2000. Case C-343/98. Renato Collino and Luisella Chiappero v Telecom Italia SpA. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-12-27]. Dostupné také z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998CJ0343&from=EN>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. on 19 May 1992. Case C-29/91. Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publi-

kace Evropské unie [cit. 2018-12-27]. Dostupné také z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:401605f0-5199-4eea-872f-f5860e1c9053.0002.06/DOC_1&format=PDF>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 29. července 2010. Věc C-151/09. Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) proti Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe a Ministerio Fiscal. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-12-27]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62009CJ0151&from=CS>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. on 7 February 1985. Case C-19/83. Knud Wendelboe and others v L.J. Music ApS, in liquidation. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-12-27]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61983CJ0019&from=EN>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2018-12-28]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgnpw4427guztsny>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 16. října 2008. Věc C-313/07. Kirtruna SL a Elisa Viganò proti Red Elite de Electrodomésticos SA a další. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-12-28]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:62007CJ0313&from=CS>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Fifth Chamber) on 11 July 1985. Case C-105/84. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S Danmols Inventar, in liquidation. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2018-12-28]. Dostupné také

z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61984CJ0105&from=EN>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. on 15 October 1996. Case C-298/94. Annette Henke v Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-02]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61994CJ0298&qid=1546429283356&from=EN>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (velkého senátu) ze dne 6. září 2011. Věc C-108/10. Ivana Scattolon proti Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-02]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62010CJ0108&qid=1550917171341&from=CS>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Fifth Chamber) on 2 December 1999. Case C-234/98. G. C. Allen and Others v Amalgamated Construction Co. Ltd. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-02]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998CJ0234&qid=1546435059173&from=EN>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Fifth Chamber) on 5 May 1988. Joined cases C-144 and 145/87. Harry Berg and Johannes Theodorus Maria Busschers v Ivo Martin Besselsen. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-03]. Dostupné také z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:915c53ec-e2bc-4219-81a5-66a09dd611f7.0002.03/DOC_1&format=PDF>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Third Chamber) on 12 November 1992. Case C-209/91. Anne

Watson Rask and Kirsten Christensen v Iss Kantineservice A/S. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-04]. Dostupné také z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:57b9feb2-96c8-48a0-8b48-ba97ac212c2d.0002.03/DOC_2&format=PDF>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96.on 25 July 1991. Case C-362/89. Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and others v Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-04]. Dostupné také z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:fe7fa1f2-e9cb-4094-b604-9dfbae2555c2.0002.03/DOC_2&format=PDF>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Third Chamber) on 15 June 1988. Case C-101/87. P. Bork International A/S, in liquidation v Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v Junckers Industrier A/S. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-04]. Dostupné také z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:ec551d3d-5b12-4dc6-911c-dcd70ee05d48.0002.03/DOC_1&format=PDF>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96.on 7 February 1985. Case C-186/83. Arie Botzen and others v Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-05]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61983CJ0186&qid=1546681109304&from=EN>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 21. října 2010. Věc C-242/09. Albron Catering BV proti FNV Bondgenoten a John Roest. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-06]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62009CJ0242&qid=1546765215550&from=CS>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. června 2010, sp. zn. 21 Cdo 2029/2009. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-01-06]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgbpwxzygu4dq>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (pátého senátu) ze dne 7. srpna 2018. Věc C-472/16. Jorge Luís Colino Sigüenza v. Ayuntamiento de Valladolid a další. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-12]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62016CJ0472&qid=1547226282321&from=CS>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Sixth Chamber) on 12 March 1998. Case C-319/94. Jules Dethier Équipement SA v Jules Dassy and Sovam SPRL. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-13]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61994CJ0319&qid=1547306960347&from=CS>>

Usnesení Soudního dvora Evropské unie (sedmého senátu) ze dne 15. září 2010. Věc C-386/09. Jhonny Briot proti Randstad Interim, Sodexho SA a Rada Evropské unie. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-13]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62009CO0386&qid=1547370055230&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 27. listopadu 2008. Věc C-396/07. Mirja Juuri proti Fazer Amica Oy. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-13]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:62007CJ0396&qid=1547373114046&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 9. března 2006. Věc C-499/04. Hans Werhof proti Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-13]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CJ0499&qid=1547381499606&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 18. července 2013. Věc C-426/11. Mark Alemo-Herron a další v. Parkwood Leisure Ltd. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-16]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CJ0426&qid=1547619484497&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 27. dubna 2017. Spojené věci C-680/15 a C-681/15. Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH v. Ivanu Feljovi a Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH v. Vittorii Graf. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-19]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0680&qid=1547899117002&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (desátého senátu) ze dne 6. dubna 2017. Věc C-336/15. Unionen v. Almega Tjänsteförbunden a ISS Facility Services AB. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-27]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0336&qid=1548578980821&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ze dne 11. listopadu 2004. Věc C-425/02. Johanna Maria Delahaye, provdaná Boor proti Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-28]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62002CJ0425&from=CS>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96.on 26 September 2000. Case C-175/99. Didier Mayeur v Association Promotion de l'information messine (APIM). In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-01-28]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CJ0175&qid=1548687396392&from=EN>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96.on 4 June 2002. Case C-164/00. Katia Beckmann v Dynamco Whichloe Macfarlane Ltd. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-01]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62000CJ0164&qid=1549036031995&from=EN>>

Česko. Nejvyšší soud. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. května 2018, sp. zn. 21 Cdo 677/2018. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-02-02]. Dostupné také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrhbpw4427gi4dmoj>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 11. září 2014. Věc C-328/13. Österreichischer Gewerkschaftsbund v. Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-02]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62013CJ0328&qid=1549116483355&from=CS>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. října 2017, sp. zn. 21 Cdo 5139/2016. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-02-03]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrg5pw4427gy3dmny>>

Česko. Nejvyšší soud. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-02-13]. Dostupné také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgrpw4427heyq>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. dubna 2014, sp. zn. 33 Cdo 1734/2013. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-02-20]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgrpw4427ge3toma>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (sixth chamber) on 24 January 2002. Case C-51/00. Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-21]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:62000CJ0051&qid=1550740996886&from=EN>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (desátého senátu) ze dne 11. července 2018. Věc C-60/17. Ángel Somoza Hermo a Ilunión Seguridad SA v. Esabe Vigilancia SA a Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-21]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62017CJ0060&qid=1550754779584&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (desátého senátu) ze dne 19. října 2017. Věc C-200/16. Securitas - Serviços e Tecnologia de Segurança SA v. ICTS Portugal – Consultadoria de Aviação Comercial SA a další. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-21]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62016CJ0200&qid=1550756843729&from=CS>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Sixth Chamber) on 6 November 2003. Case C-4/01. Serene Martin, Rohit Daby and Brian Willis v South Bank University. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-21]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62001CJ0004&qid=1550769433901&from=EN>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Second Chamber) on 14 November 1996. Case C-305/94. Claude Rotsart de Hertaing v J. Benoidt SA, in liquidation and IGC Housing Service SA. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-22]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61994CJ0305&qid=1550819197504&from=EN>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (osmého senátu) ze dne 20. července 2017. Věc C-416/16. Luís Manuel Piscarreta Ricardo v. Portimão Urbis, E.M., S.A. a další. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-22]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62016CJ0416&qid=1550826413261&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 15. prosince 2005. Spojené věci C-232/04 a C-233/04. Nurten Güney-Görres (C-232/04) a Gul Demir (C-233/04) proti Securicor Aviation (Germany) Ltd a Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-22]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CJ0232&qid=1550831267672&from=CS>>

Usnesení Soudního dvora Evropské unie ze dne 28. ledna 2015. Věc C-688/13. Řízení zahájené Gimnasio Deportivo San Andrés SL. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-22]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62013CO0688&qid=1550838935595&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (prvního senátu) ze dne 26. května 2005. Věc C-478/03. Celtec Ltd proti Johnu Astleymu a dalším. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-22]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62003CJ0478&qid=1550855480942&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 22. června 2017. Věc C-126/16. Federatie Nederlandse Vakvereniging a další v. Smallsteps BV. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-23]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62016CJ0126&qid=1550905415020&from=CS>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Fifth Chamber) on 7 December 1995. Case C-472/93. Luigi Spano and others v Fiat Geotech SpA and Fiat Hitachi Excavators SpA. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-23]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0472&qid=1550914540168&from=EN>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. on 7 February 1985. Case C-179/83. Industriebond FNV and Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) v The Netherlands State. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-24]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61983CJ0179&qid=1550994936719&from=EN>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. Europièces SA v Wilfried Sanders and Automotive Industries Holding Company SA. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-

24]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61996CJ0399&qid=1550998660676&from=EN>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ze dne 11. června 2009. Věc C-561/07. Komise Evropských společenství proti Italské republice. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-24]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:62007CJ0561&qid=1551014096676&from=CS>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. (Third Chamber) on 17 April 1997. Case C-336/95. Pedro Burdalo Trevejo and Others v Fondo Garantía Salarial. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-24]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61995CJ0336&qid=1551029380887&from=EN>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. on 15 April 1986. Case C-237/84. Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-25]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61984CJ0237&qid=1551097025074&from=EN>>

Rozhodnutí Court of Justice of the European Union (Second Chamber) on 12 November 1998. Case C-399/96. on 8 June 1994. Case C-382/92. Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-02-25]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61992CJ0382&qid=1551104182645&from=EN>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. září 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H.

Beck [cit. 2019-02-26]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembqhfpxgzvqzqm>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-02-27]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembqg5pw4427gmztcnq>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-03-09]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgvpxexzsg5pwg2lw>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-03-17]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgbpw4427geytenq>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2015, sp. zn. 21 Cdo 2207/2015. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-03-18]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgvpw4427g4ztkmy>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. května 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-03-19]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgrpw4427gi3dqmy>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 4952/2014. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-03-24]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgzpxexzgjpwg2lw>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-03-24]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgzpw4427gm3tgna>>

Česko. Nejvyšší soud. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-03-27]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgbpwgxzygydi>>

Česko. Nejvyšší soud. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-04-19]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgfpw4427gq4dmma>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (osmého senátu) ze dne 13. června 2019. Věc C-317/18. Cátia Correia Moreira v. Município de Portimão. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-06-19]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:62018CJ0317&qid=1560971252846&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 13. června 2019. Věc C-664/17. Ellinika Nafpigeia AE v. Panagiotis Anagnostopoulos a další. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-06-22]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:62017CJ0664&qid=1561221613476&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (devátého senátu) ze dne 8. května 2019. Věc C-194/18. Jadran Dodič v. BANKA KOPER a ALTA INVEST. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-06-23]. Dostupný také

z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CJ0194&qid=1561277528088&from=CS>>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie Evropské unie (třetího senátu) ze dne 16. května 2019. Věc C-509/17. Christa Plessers v. PREFACO NV a Belgische Staat. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2019-06-23]. Dostupný také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62017CJ0509&qid=1561280777440&from=CS>>

Právní předpisy ČR

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-01-18]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtimi&groupIndex=3&rowIndex=0>>

Zákon 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-01-18]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzgy2v6nrvf2dc>>

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-01-18]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzheyv6nbv-guwtcmjx&groupIndex=3&rowIndex=0>>

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-01-18]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgeyv6mzxgiwtcmi>>

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-02-04]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgez6obzfuyq>>

Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-02-05]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga4f6mjsguwtm>>

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-02-05]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzheyv6njrgmwtkoi>>

Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-02-06]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzhe3v6nzzxfuyta>>

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-02-06]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzgyzv6ojzfuytaoa>>

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-02-06]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mjygiwtena>>

Zákon č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-02-06]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgayf6mrwfuytq>>

Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-02-06]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2v6mzugewto>>

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-01-16]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzheyv6mrngeya>>

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-02-24]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgez6ojqfuyq>>

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-02-24]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgayf6mjrhexhazrrfuza&groupIndex=0&rowIndex=0>>

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-03-24]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2v6mrvgehxazrgawte>>

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-03-31]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqge2f6mrtgqwtcny&groupIndex=2&rowIndex=0>>

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-03-31]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgazv6mzwwge-wtema&groupIndex=0&rowIndex=0>>

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-03-31]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzhe4v6mrsgexggyjls5ugymjngi2a&groupIndex=3&rowIndex=0>>

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2019-04-19]. Dostupný také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgazf6mzrgixggyjrl5ugyms7mrutgljv>>

Právní předpisy EU

Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2017-01-17]. Dostupné také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31977L0187&qid=1484681326304&from=CS>>

Council directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2017-01-17]. Dostupné také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0050&qid=1484681738491&from=CS>>

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 části podniků nebo závodů. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2017-01-17]. Dostupná také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&qid=1484675669884&from=CS>>

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I). In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2017-01-17]. Dostupné také z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593&qid=1554652962375&from=CS>>

Důvodové zprávy

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-01-18]. Dostupná také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqgayf6mjvgvpwi6q>>

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-01-21]. Dostupná také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqga3f6mrwgjpw6q>>

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 2017-01-22]. Dostupná také z WWW: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=oz5f6mrqgeyv6mzvgvpwi6q>>

Commission of the European Communities. *Proposal for the directive of the Council on harmonisation of the legislation of Member states on the retention of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations COM (74) 351* [online]. Final/2. [cit. 2017-01-29]. Dostupné také z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=208>>

Commission of the European Communities. *Proposal for the Council directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses COM (1994) 300* [online]. Final. Brussels, vydáno 8. 9. 1994, [cit. 2017-01-29]. Dostupné také z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51994PC0300&from=EN>>

Commission of the European Communities. *Proposal for the Council directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses COM (2000) 259* [online]. Final. Brussels, vydáno 2. 5. 2000, [cit. 2017-01-29]. Dostupné také z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=208>>

Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích v kontextu rozhodovací praxe SD EU

Abstrakt

Tato práce se věnuje problematice přechodu práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Hlavním cílem práce je zmapovat dosavadní judikaturu SD EU a shrnout závěry z ní vyplývající.

Práce je rozdělena do několika kapitol, kdy po krátkém popisu části historického vývoje právní úpravy této problematiky v České republice a také v Evropské unii, je stručně řešena otázka, zda je judikatura SD EU závazná pro soudy členských států. Dle mých zjištění tomu tak je. Podstatná část této práce se proto věnuje právě závěrům judikatury SD EU vztahujícím se k výkladu směrnice Rady 2001/23/ES. Tato judikatura je tak stěžejním zdrojem informací pro vypracování této práce.

Z dotčené judikatury zjistíme, že dle výše uvedené směrnice je přechod práv a povinností vázán na hospodářskou jednotku, která si zachovává svou identitu. Taková hospodářská jednotka může mít dvě základní podoby v závislosti na vykonávané činnosti, tj. může být tvořena skupinou zaměstnanců, nebo ji vytváří hmotný či nehmotný majetek. Podle toho, o jaký typ hospodářské jednotky se jedná, je třeba posuzovat jednotlivá kritéria k tomu, aby mohlo být rozhodnuto, zda taková jednotka byla převedena či nikoli.

Přechod práv a povinností může nastat pouze v důsledku smluvního převodu nebo sloučení závodu nebo jeho části. Pojem smluvní převod je ovšem dle SD EU nutné vykládat široce, přičemž jak je v práci blíže rozebráno, přechod práv může nastat i v situacích, kdy mezi dotčenými subjekty není přímý smluvní vztah.

Cílem výše uvedené směrnice je ochrana zaměstnanců, jejímž důsledkem má být zachování stejných pracovních podmínek zaměstnanců před i po převodu závodu. K tomu slouží automatický přechod práv a povinností z původního na nového zaměstnavatele. Výjimky, které sama směrnice připouští, je třeba posuzovat restriktivně, aby hlavní cíl nebyl ohrožen.

Práce se zabývá také vymezením okruhu zaměstnanců, kterých se přechod práv a povinností týká. Analyzovány jsou i práva a povinnosti, která souvisejí s přechodem práv a povinností v pracovněprávních vztazích.

K převodům závodů dochází také v situacích, kdy jsou dotčené závody ve špatné ekonomické situaci, proto se práce věnuje i těmto převodům, neboť i u nich může k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojít. Jedna kapitola je pak věnována také přeshraničním přechodům práv a povinností, které mohou v praxi nastat, přičemž další samostatná kapitola je zaměřena na možnosti vyplývající ze směrnice, které nebyly Českou republikou využity, a na úvahy de lege ferenda.

Klíčová slova: hospodářská jednotka zachovávající si identitu, smluvní převod, změna zaměstnavatele

Transfer of Rights and Obligations Arising from Employment Relations in the Context of Decision-Making Practice of Court of Justice of the European Union (CJEU)

Abstract

This thesis deals with the issues of transfer of rights and obligations arising from employment relations. The main objective of the thesis is to map the CJEU existing judicature and summarize the conclusions arising therefrom.

The thesis is divided into several chapters. After a brief description of some historical development of legal regulations of this issue in the Czech Republic as well as the European Union, the question whether CJEU judicature is binding for courts of EU Member States is dealt with in brief. According to my finding, it is. The substantial part of the thesis is, therefore, focused on conclusions of CJEU judicature related to the interpretation of Council Directive 2001/23/EC. This judicature thus forms a crucial information source for my thesis.

The judicature in question tells us that according to the above directive transfer of rights and obligations is linked to an economic entity which retains its identity. Such an economic entity can have two basic forms depending on the activity carried out, i.e. it can be formed by a group of employees or by tangible and intangible property. Depending on the type of the economic unit, we can assess individual criteria to decide whether such a unit has been transferred or not.

Transfer of rights and obligations can occur only in consequence of contractual transfer or consolidation of a business or a part thereof. The term “contractual transfer”, however, should be interpreted widely according to CJEU, whereas as analysed in more detail further in the thesis, transfer of rights can also occur in situations where no direct contractual relation exists between the entities concerned.

The objective of the above directive is to protect employees, the consequence of which is to maintain the same working conditions of employees before and after the transfer of the business. Automatic transfer of rights and obligations from the original employer to a new one is used here. Exceptions, which the directive admits, should be assessed restrictively so that the main objective is not put at risk.

The thesis also deals with the determination of the circle of employees who are affected by the transfer of rights and obligations. It also analyses rights and obligations related to transfer of rights and obligations arising from employment relations.

Businesses are also transferred in situations where the businesses are in a bad economic situation. The thesis also deals with such transfers as they also include transfer of rights and obligations arising from employment relations. One chapter concerns cross-border transfer of rights and obligations that can occur in practice, whereas another chapter is focused on the possibilities arising from the directive, which have not been used by the Czech Republic, and on considerations *de lege ferenda*.

Keywords: economic entity retains its identity, legal transfer, change of an employer