

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta



Barbora Koubková

**Ochrana zaměstnance při
převodu zaměstnavatele**

Diplomová práce

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

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 25. 11. 2020

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala 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 178 177 znaků včetně mezer.

Diplomantka

V Plzni dne 25. 11. 2020

Na tomto místě bych chtěla poděkovat především doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za vstřícný přístup, cenné připomínky a čas, který věnoval vedení mé diplomové práce. V neposlední řadě mé poděkování patří taktéž mé rodině za trpělivost a podporu po celou dobu studia.

OBSAH

SEZNAM UŽITÝCH ZKRATEK

ÚVOD	1
1 VÝKLAD ZÁKLADNÍCH POJMŮ	2
1.1 PRACOVNÍ PRÁVO A JEHO FUNKCE	2
1.2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH.....	3
1.2.1 Subjekty individuálního pracovněprávního vztahu.....	4
1.2.2 Předmět individuálního pracovněprávního vztahu	4
1.2.3 Obsah individuálního pracovněprávního vztahu.....	5
1.2.4 Vznik, změna a zánik základního pracovněprávního vztahu.....	5
2 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V PRÁVU EU ..	7
2.1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY	7
2.2 PŘEVOD PODNIKU DLE SMĚRNICE 2001/23/ES A SOUVISEJÍCÍ JUDIKATURY SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE	8
2.2.1 Smluvní převod a sloučení podniků.....	9
2.2.2 Konkrétní situace právního převodu podniku	12
2.2.3 Podnik, závod a hospodářská jednotka	18
2.2.4 Odchylky od Spijkers kritérií	21
3 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ V ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ	25
3.1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY	25
3.2 OBECNĚ K PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ V ZÁKONÍKU PRÁCE.....	27
3.3 PRÁVNÍ DŮVODY PŘECHODU DLE ZVLÁŠTNÍCH ZÁKONŮ	27
3.3.1 Obecné úpravy	28
3.3.2 Speciální úpravy.....	29
3.4 PRÁVNÍ DŮVODY PŘECHODU DLE ZP	30
3.4.1 Přechod dle ust. § 338 odst. 2 a 3 ZP ve znění do 29. 7. 2020	30
3.4.2 Ostatní právní důvody přechodu dle ZP	32

3.4.3	Kde NS ČR dovedl přechod práv a povinností dle ust. § 338 ve znění do 29. 7. 2020.....	34
3.4.4	Novelizované znění ust. § 338 ZP	40
4	OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘI PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ.....	44
4.1	AUTOMATICKÝ PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ.....	44
4.1.1	Přecházející zaměstnanci	44
4.1.2	Přecházející práva a povinnosti.....	45
4.1.3	Zachování pracovních podmínek přejímajícím zaměstnavatelem	49
4.1.4	Přechod pasivní věcné legitimace	57
4.2	ZACHOVÁNÍ FUNKCÍ ZÁSTUPCŮ ZAMĚSTNANCŮ	58
4.3	INFORMAČNÍ A PROJEDNACÍ POVINNOST	60
4.3.1	Informační povinnost zaměstnavatelů vůči zaměstnancům.....	60
4.3.2	Informační povinnost mezi zaměstnavateli.....	64
4.4	ZÁKAZ PROPOUŠTĚNÍ V SOUVISLOSTI S PŘECHODEM.....	64
4.4.1	Výjimky ze zákazu propouštění	65
4.4.2	Propuštění zaměstnance dosavadním zaměstnavatelem a znovuzaměstnání přejímajícím zaměstnavatelem.....	66
4.5	UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ SE SPECIFICKOU VÝPOVĚDNÍ DOBOU	69
4.5.1	Výpověď se specifickou výpovědní dobou dle § 51a ZP ve znění do 29. 7. 2020 ..	69
4.5.2	Novelizované znění ust. § 51a ZP.....	70
ZÁVĚR.....		72

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ABSTRAKT

ABSTRACT

KLÍČOVÁ SLOVA

KEY WORDS

SEZNAM UŽITÝCH ZKRATEK

Abels	rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 2. 1985. H.B.M. Abels v. Direction de la Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie. C-135/83.
Albron Catering	rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 10. 2010. Albron Catering BV v. FNV Bondgenoten a John Roest. C-242/09.
Allen	rozsudek Soudního dvora ze dne 2. 12. 1999. G. C. Allen a další v. Amalgamated Construction Co. Ltd. C-234/98.
Amatori	rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 3. 2014. Lorenzo Amatori a další v. Telecom Italia SpA a Telecom Italia Information Technology Srl. C-458/12.
Ambulanz Glöckner	rozsudek Soudního dvora ze dne 25. 10. 2001. Firma Ambulanz Glöckner v. Landkreis Südwestpfalz. C-475/99.
Beckmann	rozsudek Soudního dvora ze dne 4. 6. 2002. Katia Beckmann v. Dynamco Whichloe Macfarlane Ltd. C-164/00.
Berg	rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 5. 1988. Harry Berg a Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivovi Martinu Besselsenovi. 144 a 145/87.
Boor	rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 11. 2004. Johanna Maria Delahaye, provdaná Boor v. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative. C-425/02.
Bork International	rozsudek Soudního dvora ze dne 15. 6. 1988. P. Bork International A/S, en règlement judiciaire v. Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, en qualité de mandataire de Birger E. Petersen, a Jens E. Olsen a další v. Junckers Industrier A/S. C-101/87.
Botzen	rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 2. 1985. Arie Botzen a další v. Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV. C-186/83.
Celtec Ltd.	rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 5. 2005. Celtec Ltd v. John Astley a další. C-478/03.
Collino	rozsudek Soudního dvora ze dne 14. 9. 2000. Renato Collino a Luisella Chiappero v. Telecom Italia SpA. C-343/98.
Daddy's Dance Hall	rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 2. 1988. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S. C-324/86.
Dansk Metalarbejderforbund	rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 2. 1985. Dansk Metalarbejderforbund a Specialarbejderforbundet i Danmark v. H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S, v likvidaci. C-284/83.
Dethier	rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 3. 1998. Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassy a Sovam SPRL. C-319/94.

EU	Evropská unie
Ferreira	rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 9. 2015. João Filipe Ferreira da Silva e Brito a další v. Estado português. C-160/14.
Henke	rozsudek Soudního dvora ze dne 15. 10. 1996. Annette Henke v. Gemeinde Schierke a Verwaltungsgemeinschaft Brocken. C-298/94.
Hernández Vidal	rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 12. 1998. Francisco Hernández Vidal SA v. Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez a Contratas y Limpiezas SL, Friedrich Santner v. Hoechst AG, a Mercedes Gómez Montaña v. Claro Sol SA a Red Nacional de Ferrocarriles Españoles. C-127/96, C-229/96 a C-74/97.
Herron	rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 7. 2013. Mark Alemo-Herron a další v. Parkwood Leisure Ltd. C-426/11.
Hidalgo	rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 12. 1998. Francisca Sánchez Hidalgo a další v. Asociación de Servicios Aser a Sociedad Cooperativa Minerva, a Horst Ziemann v. Ziemann Sicherheit GmbH a Horst Bohn Sicherheitsdienst. C-173/96 a C-247/96.
IZ	zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení
Juuri	rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 11. 2008. Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy. C-396/07.
Klarenberg	rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 2. 2009. Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH. C-466/07.
Komise v. Itálie	rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 6. 1987. Komise Evropských společenství v. Italská republika. C-118/85.
Komise v. UK	rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 6. 1994. Komise Evropských společenství v. Spojené království Velké Británie a Severního Irska. C-382/92.
LZPS	ústavní zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod
Martin	rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 12. 2003. Serene Martin, Rohit Daby a Brian Willis v. South Bank University. C-4/01.
Mayeur	rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 9. 2000. Didier Mayeur v. Association Promotion de l'information messine (APIM). C-175/99.
Merckx	rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 3. 1996. Albert Merckx and Patrick Neuhuys v Ford Motors Company Belgium SA. C-171/94 and C-172/94.
NS ČR	Nejvyšší soud České republiky
NSS ČR	Nejvyšší správní soud České republiky
Ny Mølle Kro	rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 12. 1987. Landsorganisationen i

Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro. C-287/86.

ObchZ	zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
Rask	rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 11. 1992. Anne Watson Rask a Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S. C-209/91.
Redmond Stichting	rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 5. 1992. Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol a další. C-29/91.
Rotsart	rozsudek Soudního dvora ze dne 14. 11. 1996. Claude Rotsart de Hertaing v. J. Benoïdt SA, v likvidaci a IGC Housing Service SA. C-305/94.
Rygaard	rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 9. 1995. Ledernes Hovedorganisation, jednající za Ole Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Strø Mølle Akustik A/S. C-48/94.
Scattolon	rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 11. 2011. Ivana Scattolon v. Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca. C-108/10.
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
Schmidt	rozsudek Soudního dvora ze dne 14. 4. 1994. Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen. C-392/92.
Sigüenza	rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 8. 2018. Jorge Luís Colino Sigüenza v. Ayuntamiento de Valladolid a další. C-472/16.
Směrnice	dle kontextu buď 77/187/ES nebo 2001/23/ES
Spijkers	rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 3. 1986. Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV a Alfred Benedik en Zonen BV. C-24/85.
Süzen	rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 3. 1997. Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice. C-13/95.
SZP	zákon č. 65/1965 Sb., “starý” zákoník práce
Temco	rozsudek Soudního dvora ze dne 24. 1. 2002. Temco Service Industries SA v. Samir Imzilyen a dalším. C-51/00.
UGT-FSP	rozsudek Soudního dvora ze dne 29. 7. 2010. Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) v. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe and Ministerio Fiscal. C-151/09.
ÚS ČR	Ústavní soud České republiky
VS	Vrchní soud

Werhof	rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 3. 2006. Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG. C-499/04.
ZKV	zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZPřem	zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev
ZZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

ÚVOD

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je institutem, který slouží k alespoň částečné eliminaci negativních dopadů všemožných restrukturalizačních změn a obchodních transakcí na pracovněprávní vztahy. Právní úprava má realizovat zajištění zásady ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany a na úkor smluvní autonomie zajistit trvání pracovněprávního vztahu s nástupnickým subjektem při zachování kvality existujících práv a povinností.

Ideu ochrany zaměstnanců pro případ převodu podniku můžeme nalézt už na počátku 20.století ve francouzském *Code du Travail*. Od dnešní právní úpravy se však liší v tom, že nevznikla z důvodu ochrany nabytých práv zaměstnanců, nýbrž na popud zaměstnavatelů, kteří si chtěli zajistit, že v případě převodu podniku přejde kromě majetku i pracovní síla potřebná k obsluze převedených aktiv.¹ Dnes je právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na evropské úrovni zajištěna Směrnicí², na české úrovni pak (relativně stručnou) implementací Směrnice především v podobě ust. § 51a a § 338 a násl. ZP.

Přestože je ochrana práv zaměstnanců při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jedním z pilířů evropského pracovního práva a přestože je přechod práv a povinností spojen s řadou poměrně běžných obchodněprávních transakcí, stále se lze velice často setkat se zásadní neznalostí jak zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců vztahující se k tomuto institutu. Jako příklad za všechny lze uvést problematiku změn dodavatele, jež jsou dnes zcela běžnou součástí podnikatelského prostředí, avšak aplikace úpravy přechodu práv a povinností nemusí být zcela zjevná a nezřídka činí zaměstnavatelům problémy.

Příliš stručná úprava v ZP byla po dlouhou dobu předmětem kritiky z řad odborníků, když absence jasnějších mantinelů aplikace právní úpravy vytvářela mnoho otazníků, a zraky tak byly upírány především směrem k judikatuře vyšších soudů. V červnu 2020 však konečně zakončila cestu legislativním procesem dlouho očekávaná novela ZP, jež má mimo jiné za cíl zkvalitnit dosavadní právní úpravu, a zpřesnit tak problematiku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

¹ BARNARD, Catherine. EU employment law. Fourth Edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2012. ISBN 9780199692910. Str. 578.

² Směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Cíli této práce budou:

- popis a hodnocení právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na evropské i české úrovni (včetně zhodnocení nedostatečného využití evropské úpravy),
- popis a hodnocení relevantní judikatury SDEU i NS ČR (včetně zhodnocení jejich souladu),
- popis institutů ochrany zaměstnance, jejich slabých míst a aplikačních nejasností,
- zhodnocení novelizovaného znění úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v ZP a
- úvahy *de lege ferenda*.

Práce bude členěna do čtyř částí, kdy první část podá výklad základních pracovněprávních pojmů a souvislostí, části druhá a třetí budou pojednávat o unijní a české vnitrostátní právní úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a poslední, čtvrtá část, se bude samostatně věnovat institutům ochrany zaměstnance při převodu zaměstnavatele. Problematikou přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v souvislosti s převodem činnosti mezi organizačními složkami státu se tato práce nebude zabývat, jelikož na tu se Směrnice nevztahuje.

1 VÝKLAD ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Úvodní část práce se bude krátce zabývat teoretickým základem pro další text, a sice postavením pracovního práva v systému, jeho povahou a zásadami a dále pracovněprávním vztahem včetně popisu jeho prvků a změn.

1.1 PRACOVNÍ PRÁVO A JEHO FUNKCE

Pracovní právo je souborem právních norem, které lze rozdělit do tří oblastí. Nejdůležitější a zároveň i nejstarší oblastí je individuální pracovní právo. “Individuální pracovní právo bývá zpravidla chápáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba. Jedná se tedy o vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Těžiště úpravy individuálního práva je v zákoníku práce.”³

Druhou oblastí pracovního práva, která ovšem není od individuálního pracovního práva jasně oddělena, nýbrž se v mnoha případech prolínají, je kolektivní pracovní právo. Do oblasti kolektivního pracovního práva spadají právní vztahy vznikající mezi zaměstnavateli a (především) odborovými organizacemi či radami zaměstnanců, respektive jejich sdruženími. Úpravu kolektivního pracovního práva najdeme částečně v ZP a částečně v ZKV, který v § 32 stanoví subsidiaritu ZP.

Třetí a poslední oblastí pracovního práva je oblast zaměstnanosti. “Jedná se o regulaci vztahů, které vznikají při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací podle čl. 26 LZPS (právo na zaměstnání podle § 1 ZZ). Uvedené vztahy vznikají zejména mezi občany a příslušnými státními orgány (Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce České republiky), mezi zaměstnavateli a uvedenými státními orgány a také mezi občany a zaměstnavateli.”⁴ Na rozdíl od dříve zmíněných oblastí pracovního práva vztahy práva zaměstnanosti nejsou upraveny ZP, nýbrž ZZ a souvisejícími prováděcími předpisy.

“Pracovní právo historicky vzniklo z důvodu potřeby chránit jednu stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance. I v současné době je možno považovat ochrannou funkci za

³ BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, Jakub, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 3.

⁴ Tamtéž.

nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva. Na druhou stranu nelze tuto funkci rozhodně považovat za jedinou. Vedle ochranné funkce hraje nezanedbatelnou roli i organizační funkce pracovního práva. Pracovní právo vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, vymezuje míru práce, odměny za práci a stanoví pravidla pro fungování trhu práce. Poskytuje rovněž zaměstnavatelům nástroje pro řízení podniku a jednotlivých zaměstnanců a jejich kolektivů. Dále vytváří podmínky i pro účast zaměstnanců a jejich organizací a orgánů na řízení podniků.”⁵

Funkce pracovního práva jsou reflektovány základními zásadami pracovněprávních vztahů, jejichž demonstrativní výčet nalezneme v ust. § 1a odst. 1 ZP:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Význam pro pracovněprávní vztahy mají samozřejmě i zásady občanského práva jakožto obecného soukromého práva. Jde především o zásady legální licence, autonomie vůle, smluvní volnosti, *pacta sunt servanda* a ochrany dobrých mravů, s tím, že některé z nich jsou v pracovněprávních vztazích modifikovány zmíněnými zvláštními odvětvovými zásadami (typicky zásada smluvní volnosti je limitována ochranou zaměstnance jako slabší strany).

1.2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH

Dle výše uvedeného dělení oblastí pracovního práva můžeme i pracovněprávní vztahy rozdělit na individuální a kolektivní, přičemž stěžejním je individuální pracovněprávní vztah – tj. vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (v dalším textu se autorka zabývá právě individuálním pracovněprávním vztahem). Stejně jako jiné závazky i ty pracovněprávní jsou vymezeny třemi základními prvky, a sice svými subjekty, předmětem a obsahem.⁶

⁵ Tamtéž. Str. 4.

⁶ HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, BRŮHA, Dominik, JAKUBKA, Jaroslav, KOTTNAUER, Antonín, MATEJKA, Ján, RANDLOVÁ, Nataša, STEINICHOVÁ, Ladislava, ŠTANGOVÁ, Věra, TOMANDLOVÁ, Ludmila, ÚLEHLOVÁ, Helena, VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. Str. 71.

1.2.1 Subjekty individuálního pracovněprávního vztahu

Subjektům individuálního pracovněprávního vztahu se ZP věnuje v části první hlavě II a označuje za ně zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu⁷ a zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu⁸.

Z uvedeného vyplývá, že zatímco zaměstnancem je pouze fyzická osoba, zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba. Za Českou republiku pak v pracovněprávních vztazích vystupuje příslušná organizační složka státu⁹.

1.2.2 Předmět individuálního pracovněprávního vztahu

Předmětem (chceme-li objektem) individuálního pracovněprávního vztahu je výkon závislé práce. Podle legální definice v ust. § 2 ZP je závislou prací taková práce, která je vykonávána

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele a
- zaměstnancem osobně.

V odstavci 2 téhož paragrafu pak najdeme podmínky výkonu závislé práce, a sice výkon

- za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době a
- na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Legální definice závislé práce je kogentní a má zásadní význam pro interpretaci základních pracovněprávních vztahů. K definičním znakům závislé práce se vyjádřil i Nejvyšší správní soud následovně:

“I. Společným rysem všech znaků závislé práce vymezených v ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006 je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného

⁷ § 6 ZP.

⁸ § 7 ZP.

⁹ § 9 ZP “Za Českou republiku (dále jen „stát“) v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.“

podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce ... obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků – zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu.

II. Odměna sice nepředstavuje samostatný definiční znak závislé, resp. nelegální práce, avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.”¹⁰

Za závislou práci se považuje i agenturní zaměstnávání dle § 307a a násl. ZP.

1.2.3 Obsah individuálního pracovněprávního vztahu

Individuální pracovněprávní vztah je vztahem závazkovým, a na jako takový se na něj vztahuje i vymezení závazkových vztahů obsažené v OZ, podle kterého “Ze závazku má věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit.”¹¹

Obsahem závazku pak je povinnost dlužníka *dare, facere, omittere či pati*, tj. něco dát, něco konat, něčeho se zdržet nebo něco strpět, a věřitel je oprávněn toto od dlužníka požadovat.¹² Lze tedy říci, že obsahem individuálního pracovněprávního vztahu je řada práv a jim odpovídajících povinností subjektů vztahu.

1.2.4 Vznik, změna a zánik základního pracovněprávního vztahu

Platí, že základní pracovněprávní vztah tak, jak je definován v ust. § 3 ZP, může vzniknout toliko na základě projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele a je založen smlouvou (ať už smlouvou pracovní nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) či jmenováním, které je předpokladem pro následné uzavření smlouvy. K zániku může dojít jednostranným (např. výpověď) či dvoustranným (např. dohoda o ukončení pracovního poměru) právním jednáním nebo na základě právní události (např. uplynutí času).

Změna právního vztahu obecně spočívá vždy ve změně některého z prvků vztahu. Co se týče změny obsahu základního pracovněprávního vztahu, smluvně ujednaná práva a povinnosti

¹⁰ Rozsudek NSS ČR ze dne 13. 2. 2014, čj. 6 Ads 46/2013-35.

¹¹ § 1721 OZ.

¹² § 1789 OZ.

lze měnit opět pouze dohodou, ostatní může zaměstnavatel změnit jednostranně. Z podstaty věci však je u základního pracovněprávního vztahu vyloučena změna předmětu (přestala-li by závislá práce být předmětem, nepůjde o pracovněprávní vztah) i změna subjektu na straně zaměstnance (výkon závislé práce je vždy osobní).

Pro účely této práce je zásadní změna subjektu v osobě zaměstnavatele - ta je za trvání pracovněprávního vztahu spojena s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Stručně řečeno při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vlastní obsah pracovněprávního vztahu zůstává nedotčen, přejímající zaměstnavatel nastupuje na místo dosavadního zaměstnavatele a přejímá práva a povinnosti v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u dosavadního zaměstnavatele.

2 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V PRÁVU EU

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je v české i unijní právní úpravě především důležitým nástrojem ochrany zaměstnanců, avšak také nástrojem k zachování jednoty a ekonomického využití převáděných podniků (přičemž zaměstnanci tvoří osobní složku podnikání, vedle složek hmotných a nehmotných).¹³ Vzhledem k různým úrovním ochrany zaměstnanců pro případ převodu zaměstnavatele v různých členských státech (kdy některé ze států ochranu neposkytovaly vůbec¹⁴) začala EU v 70. letech vyvíjet aktivitu mající za cíl nastolení určitého standardu úrovně ochrany zaměstnanců. Dnes je úprava přechodu práv a povinností těžištěm unijního pracovního práva.

2.1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY

Prvním krokem a pomyslným odrazovým můstkem pro vznik právní úpravy bylo přijetí prvního sociálního akčního programu¹⁵. Sociální akční program byl vyjádřením vůle přijmout v následujících letech opatření k dosažení vyšší úrovně zaměstnanosti a zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců, které by mělo umožnit jejich postupné vyrovnání napříč členskými státy. Reakcí na první sociální akční program bylo přijetí trojice směrnic na ochranu zaměstnanců, pro účely této práce má význam především směrnice 77/187/EHS upravující ochranu práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů¹⁶. Dalšími přijatými směrnicemi byly směrnice 75/129/EHS¹⁷ a směrnice 80/987/EHS¹⁸.

Směrnice 77/187/EHS byla v následujících letech doplňována v souvislosti s působením vnitřního trhu, tendencemi vývoje v členských státech i judikaturou Soudního dvora Evropských společenství¹⁹ a v zájmu přehlednosti kodifikována ve znění směrnice 2001/23/ES²⁰, která je

¹³ K těmto cílům právní úpravy se opakovaně vyjádřil i NS - sp. zn. 21 Cdo 1422/2000 či 21 Cdo 187/2006.

¹⁴ Např. Velká Británie.

¹⁵ Usnesení Rady ze dne 21. 1. 1974 o sociálním akčním programu.

¹⁶ Směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů.

¹⁷ Směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost.

¹⁸ Směrnice Rady 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele.

¹⁹ Bod (7) preambule Směrnice Rady 2001/23/ES.

²⁰ Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

platná dodnes. Směrnice 2001/23/ES prakticky nepřinesla žádné novinky, je však jakýmsi uceleným zněním původní úpravy, tzn. obsah směrnice 77/187/EHS zůstává zachován, a to včetně použitelnosti bohaté judikatury Soudního dvora.

Lze stručně shrnout, že ochrana zaměstnanců zavedená směrnicí 77/187/EHS a zachovaná směrnicí 2001/23/ES má tři základní roviny. Jsou jimi (i) automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z převodce na nabyvatele²¹, (ii) ochrana převáděných zaměstnanců před propuštěním z důvodu převodu²² a (iii) informační a projednací povinnost převodce i nabyvatele²³. Nutno podotknout, že se jedná o minimální požadavky na ochranu a nic členským státům nebrání v přijímání úpravy pro zaměstnance ještě příznivější.²⁴

2.2 PŘEVOD PODNIKU DLE SMĚRNICE 2001/23/ES A SOUVISEJÍCÍ JUDIKATURY SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE

Preambule Směrnice bere na vědomí jak hospodářský vývoj členských států, který s sebou přinesl i častější změny ve strukturách podniků v důsledku převodů či fúzí podniků, tak i zmíněné existující rozdíly v úrovni ochrany zaměstnanců pro případ převodu zaměstnavatele a z toho plynoucí nutnost stanovit pravidla na ochranu zaměstnanců (nejen) v duchu tzv. sociální charty²⁵.

Kapitola I Směrnice se zabývá působností a definicemi. Čl. 1 bod 1. písm. a) vymezuje věcnou působnost na veškeré převody podniku, závodu nebo jejich částí na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení. Převodem se 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.²⁶

Co se týče osobní působnosti, čl. 1 bod 1. písm. c) určuje, že se Směrnice vztahuje na soukromé i veřejné podniky vykonávající hospodářskou činnost, nikoliv však na správní orgány při správní reorganizaci nebo převodu správních funkcí. Výslovně jsou z působnosti Směrnice vyňaty námořní lodě.

²¹ Článek 3 Směrnice.

²² Článek 4 Směrnice.

²³ Článek 7 Směrnice.

²⁴ Článek 8 Směrnice.

²⁵ Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků přijatá dne 9. prosince 1989.

²⁶ Tato teze je jednou ze změn zavedených do Směrnice novelou na základě judikatury SDEU (blíže viz podkapitola 2.2.3.).

Působnost místní je vymezena v čl. 1 bodu 2. tak, že se Směrnice aplikuje na případy převodu podniků, závodů či jejich částí, které se nacházejí v územní působnosti Smlouvy o založení Evropského společenství.

Popsané vymezení věcné působnosti je vcelku strohé a i vzhledem k četným výkladovým nejasnostem podstatnou roli v jeho rozšíření a výkladu hrála judikatura SDEU. Jak se tedy SDEU staví k tomu, kdy jde o převod podniku podle Směrnice, a kdy naopak ne? S ohledem na Článek 1 odst. 1 písm. a) Směrnice je prvním kritériem aplikace Směrnice na konkrétní situaci existence smluvního převodu nebo sloučení. Je-li tento předpoklad splněn, je nutno ptát se, zda jsou splněny i podmínky převodu podniku ve smyslu písm. b) - tj., zda si hospodářská jednotka zachovává svou identitu. Těmito dvěma předpoklady se budou zabývat následující podkapitoly.

2.2.1 Smluvní převod a sloučení podniků

České znění článku 1 odst. 1 písm. a) Směrnice vymezuje věcnou působnost jako “veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení”. Poněkud zavádějící mohou být pojmy smluvní převod²⁷ a sloučení, a to vzhledem k tomu, že původní znění Směrnice užívá pojmy *legal transfer* a *merger*.

Výraz *legal transfer* odpovídá spíše překladu právní převod, a je tak svým významem širší než-li převod smluvní. Vedle toho výraz *merger* zahrnuje nejen fúzi sloučením, ale také splynutím. Vědom si rozdílů v jazykových verzích předpisů, které mohou ztížit spolehlivou reflexi legislativního záměru, vyprodukoval SDEU řadu rozhodnutí, která tyto stěžejní pojmy vykládají.

Legal transfer

Ve věci Abels²⁸ SDEU srovnal různá jazyková znění s anglickým *legal transfer* a deklaroval, že rozsah ustanovení nemůže být hodnocen pouze na základě jazykového výkladu, nýbrž systematicky a teleologicky ve smyslu Směrnice. Tento výklad se v judikatuře SDEU ustálil a byl mnohokrát zopakován - např. ve věci Bork International²⁹, kde SDEU zdůraznil potřebu flexibilního výkladu pro dosažení účelu Směrnice a na tomto základě připustil aplikaci Směrnice, v kontextu smluvních vztahů, kdykoliv dojde ke změně osoby, která je zodpovědná za

²⁷ Obdobně francouzské (*cession conventionnelle*) či španělské znění (*cesión contractual*).

²⁸ Odst. 11-13 Abels.

²⁹ Odst. 13 Bork International.

provozování podniku a které z toho vyplývají povinnosti vůči zaměstnancům podniku.³⁰ Na oba zmíněné rozsudky se SDEU později odvolal i ve věci Redmond Stichting.³¹

SDEU tak právní převod vyložil poměrně široce, a to jako jakoukoliv právní změnu v osobě zaměstnavatele, kdy za zaměstnavatele se považuje osoba, která je odpovědná za pokračování činnosti podniku a která převezme práva a povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům podniku. Jak dojde ke změně zaměstnavatele již není relevantní a Směrnice se aplikuje i na případy, kdy mezi převodcem a nabyvatelem není žádný smluvní vztah³² nebo kdy nedojde k převodu vlastnického práva k podniku^{33, 34}.

Na základě judikatury SDEU vytvořila Barancová³⁵ příkladný výčet situací, které zejména mohou spadnout do působnosti Směrnice:

- převod na základě smlouvy (kupní, darovací, nájemní, inominátní, ...),
- převod na základě jednostranného rozhodnutí veřejného orgánu³⁶, soudního rozhodnutí³⁷, legislativního aktu³⁸,
- outsourcing³⁹, insourcing⁴⁰, změna dodavatele⁴¹,
- privatizace⁴², zestátnění⁴³,
- subdodávky⁴⁴,
- převod v rámci skupiny podniků⁴⁵ a
- předinsolvenční řízení⁴⁶.

³⁰ V tomto případě i pokud by nabyvatel nebyl žádným v smluvním vztahu s převodcem.

³¹ Odst. 11 Redmond Stichting.

³² Odst. 12 Süzen, již dříve odst. 13 Bork International a odst. 28, 29 Merckx.

³³ Odst. 9 Daddy's Dance Hall.

³⁴ Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings. Evropská komise, 2004. Především str. 4, bod 2.4.3. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2444&langId=en>

³⁵ BARANCOVÁ, Helena. Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-240-0. Str. 81-83.

³⁶ Redmond Stichting.

³⁷ Abels, Dethier.

³⁸ Martin.

³⁹ Rask, Hidalgo.

⁴⁰ Hernández Vidal.

⁴¹ Merckx, Hidalgo.

⁴² Collino.

⁴³ Boor.

⁴⁴ Temco.

⁴⁵ Allen.

⁴⁶ Abels, Dethier.

Je tedy nasnadě, že pojem právní převod reflektuje účel Směrnice lépe než-li smluvní převod. Blíže o jednotlivých situacích přechodu autorka pojednává v následující podkapitole 2.2.2.

Merger

Jak již bylo uvedeno výše, kromě právního převodu lze převod podniku uskutečnit i na základě sloučení, respektive fúze (jak sloučením, tak splynutím) dle anglického znění Směrnice. Definice fúze je obsažena ve směrnici 2017/1132⁴⁷ následovně:

Fúzí sloučením se rozumí “operace, kterou jedna nebo více společností převádí po svém zrušení bez likvidace celé své jmění na jinou společnost výměnou za přidělení akcií nástupnické společnosti akcionářům zanikající společnosti nebo zanikajících společností a případně vyplacení doplatku, který nesmí překročit 10 % jmenovité hodnoty přidělených akcií, nebo nemají-li jmenovitou hodnotu, jejich účetní hodnoty”, fúzí splynutím pak “operace, kterou více společností převádí po svém zrušení bez likvidace celé své jmění na společnost, kterou zakládají, výměnou za přidělení akcií nově zakládané společnosti svým akcionářům a případně vyplacení doplatku, který nesmí překročit 10 % jmenovité hodnoty přidělených akcií, nebo nemají-li jmenovitou hodnotu, jejich účetní hodnoty”.

Článek 98 následně příkazuje, že ochrana práv zaměstnanců jednotlivých fúzujících společností musí být upravena v souladu se Směrnicí. To samé stanoví článek 145 pro případ rozštěpení společnosti - a ačkoliv se o rozdělení jakožto základu pro převod podniku Směrnice výslovně nezmiňuje, má autorka vzhledem k jasnému odkazu v článku 145 a extenzivnímu přístupu SDEU za to, že i v těchto případech bude Směrnice aplikována.

Co se týče fúze, ve věci Redmond Stichting se dokonce generální advokát Van Gerven ve svém stanovisku⁴⁸ pustil ve výkladu ještě dál. Při zohlednění absence definice fúze ve Směrnici i judikatuře SDEU by se podle jeho názoru fúze měla vykládat v širším smyslu, a to tak, že zahrnuje i spojení podniků ve smyslu článku 3 odst. 1 nařízení 139/2004⁴⁹. Fúzí by tak bylo

⁴⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2017/1132 ze dne 14. června 2017 o některých aspektech práva obchodních společností. Fúze sloučením - čl. 89, fúze splynutím - čl. 90.

⁴⁸ Odst. 24 stanoviska generálního advokáta ve věci Redmond Stichting ze dne 24. 3. 1992.

⁴⁹ Nařízení Rady č. 139/2004 ze dne 20. ledna 2004 o kontrole spojování podniků

Článek 3

1. Spojení se považuje za vzniklé, jestliže dojde ke změně kontroly na trvalém základě v důsledku:

a) fúze dvou či více původně nezávislých podniků nebo částí podniků, nebo

možno chápat i jako spojení v důsledku získání přímé nebo nepřímé kontroly nad podnikem, jeho částí či více podniky na základě koupě cenných papírů nebo majetku, smlouvy či jiným způsobem. Ustálená praxe SDEU je však taková, jak již bylo uvedeno výše, že pro aplikaci Směrnice musí dojít ke změně v osobě zaměstnavatele. V případě prodeje obchodního podílu ale k takové změně nedochází, a jde tedy o způsob, jak se vyhnout aplikaci Směrnice. Z toho bohužel plyne i to, že zaměstnanci nejsou chráněni před možnými závažnými důsledky.

2.2.2 Konkrétní situace právního převodu podniku

Tato podkapitola nabízí o něco bližší pohled na situace, za kterých může dojít k převodu podniku, tak, jak byly uvedeny v příkladném výčtu⁵⁰ výše.

Nájemní smlouvy

SDEU se převodem podniku v souvislosti s nájemními vztahy zabýval v řadě případů. Ve věci *Ny Mølle Kro* bylo judikováno, že k převodu podniku dle Směrnice dojde i v situaci, kdy pronajímatel vypoví nájemní smlouvu z důvodu porušení povinností nájemcem a rozhodne se, že bude nadále podnik provozovat sám - tedy nedojde k převodu vlastnictví. V takové situaci dle soudu jsou zaměstnanci v obdobném postavení jako zaměstnanci podniku, který byl prodán, a proto jim náleží stejná ochrana.⁵¹

Ve věci *Daddy's Dance Hall* také byl ukončen nájemní vztah, pouze s tím rozdílem, že vlastník následně podnik pronajal třetímu subjektu. Nejprve tak proběhl převod z nájemce na vlastníka, posléze z vlastníka na nového nájemce a dle SDEU taková dvoufázovost převodu nemůže bránit aplikaci Směrnice.⁵² Stejně tak bude za převod dle Směrnice považována i situace, kdy po ukončení nájemní smlouvy vlastník podnik třetí osobě prodá, za předpokladu, že si podnik zachová svou identitu.⁵³

Ve věci *Berg* řešil SDEU situaci koupě podniku na základě leasingové smlouvy, která však byla z důvodu porušení ukončena soudním rozhodnutím a podnik byl převzat zpět prodávajícím. Bylo judikováno, že se Směrnice aplikuje jak na koupi podniku na základě

b) získáním, jednou či více osobami již kontrolujícími nejméně jeden podnik nebo jedním či více podniky, ať již na základě koupě cenných papírů nebo majetku, smlouvy či jiným způsobem, přímé nebo nepřímé kontroly nad celkem nebo částmi jednoho či více podniků.

⁵⁰ BARANCOVÁ, Helena. Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-240-0. Str. 81-83.

⁵¹ Odst. 12 *Ny Mølle Kro*.

⁵² Odst. 10 *Daddy's Dance Hall*.

⁵³ Odst. 14 *Bork International*.

leasingové smlouvy (nehledě na to, že vlastnické právo je kupujícím nabyto až po úplném zaplacení kupní ceny), tak na zpětný převod podniku prodávajícímu po ukončení takové smlouvy (bez ohledu na důvod ukončení smlouvy).⁵⁴

Z této množiny rozhodnutí vyplývají dva hlavní závěry, a sice, že k převodu podniku dle Směrnice může dojít i v případech, kde (i) mezi převodcem a nabyvatelem neexistuje přímý smluvní vztah a (ii) aniž by došlo k převodu vlastnického práva, obě za předpokladu, že si převáděná hospodářská jednotka zachová svou identitu.

Jednostranné rozhodnutí veřejného orgánu

Ve věci Redmond Stichting SDEU judikoval, že Směrnice dopadne i na převod, který byl důsledkem jednostranného rozhodnutí veřejnoprávní korporace - konkrétně šlo o situaci, kde obec na základě změny dotační politiky přestala poskytovat dotace nadaci Redmond (která následkem toho musela přestat provozovat činnost a propustit některé zaměstnance) a začala dotace poskytovat jiné nadaci vykonávající obdobnou činnost.⁵⁵

K převodu dle Směrnice může dojít i na základě soudního rozhodnutí⁵⁶, zákona⁵⁷ či vyhlášky. Dále SDEU judikoval, že převodem je i udělení koncese na služby, které nejsou výkonem veřejné moci a původně byly vykonávány státní správou.⁵⁸

Outsourcing, insourcing

Outsourcingem, tedy vyčleněním některé činnosti podniku k výkonu externímu subjektu, se SDEU vůbec poprvé zabýval v souvislosti s případem Rask, kde se uskutečnil převod podnikové jídelny na třetí subjekt. Soud judikoval, že převzetí povinností zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům třetí osobou, tedy i outsourcing, je převodem dle Směrnice, a skutečnost, že převáděná činnost je pro podnik pouze doplňková, nemůže sama o sobě vyloučit aplikaci Směrnice.⁵⁹ Insourcingem naopak můžeme chápat včlenění externě zajišťované činnosti zpět do

⁵⁴ Odst. 18, 19 Berg.

⁵⁵ Odst. 17 Redmond Stichting.

⁵⁶ Odst. 19 Berg.

⁵⁷ Odst. 64 Scattolon.

⁵⁸ Odst. 32 Collino, srov. odst. 24 Hidalgo.

⁵⁹ Odst. 15, 17 Rask.

podniku. Ve věci Hernández Vidal SDEU prohlásil, že jestliže do působnosti Směrnice spadá outsourcing, musí tam principiálně spadat i insourcing.⁶⁰

Ve svém stanovisku ve věci Temco však generální advokát vyjádřil názor, že zahrnutí outsourcingu, insourcingu a změny dodavatele do působnosti Směrnice může značně snižovat zájem externích subjektů na získávání takových zakázek. Specializované externí subjekty zpravidla mohou dosahovat úspor z rozsahu, avšak povinným převzetím zaměstnanců včetně pracovních podmínek externím subjektem je ekonomická výhoda redukce nákladů omezena na obou stranách, tj. včetně schopnosti generovat zisk. Ochrana zaměstnanců je tak podle generálního advokáta neproporcionální na úkor svobody podnikání.⁶¹

Změna dodavatele, subdodávky

Aby mohlo dojít ke změně dodavatele, je potřeba trojice subjektů: příjemce služby si na základě smluvního vztahu s dodavatelem nechá poskytovat služby, avšak tento vztah je ukončen a příjemce služeb uzavře novou smlouvu o poskytování týchž nebo obdobných služeb s jiným dodavatelem. Mezi původním a novým dodavatelem tedy neexistuje přímý vztah (s takovou situací jsme se setkali již výše u nájemních vztahů) a jediným pojítkem mezi oběma dodavateli je příjemce služby, přesto nahrazení jednoho dodavatele jiným může být převodem podniku dle Směrnice. Ne každá změna dodavatele však automaticky znamená převod podniku. Ve věci Süzen se SDEU vyslovil, že pouhá ztráta zakázky nemůže sama o sobě zakládat převod podniku, podnik ztratí svého zákazníka totiž nepřestává existovat.⁶² Aby bylo možné říci, že k převodu došlo, musí být splněna i podmínka zachování identity podniku⁶³ (k tomuto blíže v podkapitole 2.2.3).

Nutno dodat, že změna dodavatele jakožto důvod převodu podniku z ekonomického hlediska čelí stejné kritice jako outsourcing. A je tu i řada dalších problémů vyplývajících z absence přímého vztahu mezi dodavateli (a tím pádem neexistenci smluvní úpravy vzájemných práv a povinností). Např. převodci není uložena žádná povinnost předat přejímajícímu zaměstnavateli dokumenty jako pracovní či kolektivní smlouvy, tzn. v případě nekooperace subjektů chybí přejímajícímu zaměstnavateli zásadní informace týkající se zaměstnanců a pracovních podmínek. Lze očekávat, že tyto informace poskytnou sami zaměstnanci, avšak

⁶⁰ Odst. 23-25 Hernández Vidal.

⁶¹ Stanovisko generálního advokáta ve věci Temco.

⁶² Odst. 16 Süzen.

⁶³ Článek 1 odst. 1 písm. b) Směrnice.

existuje možnost, že situace někteří zaměstnanci využijí a předloží pracovní smlouvu pouze s dodatky pro ně výhodnějšími, aniž by přejímající zaměstnavatel měl možnost si toto ověřit. Přejímající zaměstnavatel vzhledem k původnímu znění ust. § 51a ZP navíc často ani do momentu přechodu nevěděl, kolika zaměstnanců se převod týká, a nemohl tak efektivně udělat předběžnou kalkulaci.⁶⁴

Ačkoliv to Směrnice výslovně neuvádí, SDEU judikoval, že aplikace Směrnice je přípustná i na případy subdodávek. Ve věci Allen k převodu podniku (opět za předpokladu zachování identity podniku) došlo mezi dodavatelem a subdodavatelem tak, že dodavatel zadal práce subdodavateli, v důsledku čehož byla propuštěna část zaměstnanců dodavatele. Těm následně subdodavatel nabídl uzavření smlouvy, ale za horších podmínek, protože se tito zaměstnanci obrátili na soud s tím, že došlo k přechodu práv a povinností, a tím pádem mají nárok na zachování původních pracovních podmínek.⁶⁵

Ve věci Temco dodavatel plnil své smluvní povinnosti pomocí subdodavatele. Když objednatel smlouvu s dodavatelem ukončil a uzavřel smlouvu s dodavatelem novým, tento nový dodavatel převzal většinu zaměstnanců subdodavatele. SDEU vyslovil názor, že jde de facto o zvláštní druh změny dodavatele, v jehož důsledku dochází k převodu zaměstnanců subdodavatele na nového dodavatele. Zde lze připomenout již zmíněné kritické stanovisko generálního advokáta, který negativně hodnotil neúměrnou prioritizaci ochrany zaměstnanců před smluvní svobodou podnikatelů.

Privatizace, zestátnění

Že lze Směrnici aplikovat na případy privatizace potvrdil SDEU např. ve věcech Beckmann a Collino, ve kterých došlo došlo k převodu státních podniků, resp. části, na soukromý subjekt. Převodem v opačném směru, tedy zestátněním, se SDEU poprvé zabýval v případě Mayeur, kde uvedl, že obecně se na tyto příklady Směrnice aplikuje, jelikož koncept hospodářské jednotky nehledí na její právní status či způsob financování.⁶⁶

⁶⁴ HŮRKA, Petr. In HŮRKA, Petr, BOROVEC, David, HORÁČEK, Tomáš, JOUZOVÁ, Lada, KOŠNAR, Michael, RANDLOVÁ, Nataša, ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5. Str. 32, 33.

⁶⁵ Odst. 39 Allen.

⁶⁶ Odst. 29, 32 Mayeur.

Převod v rámci skupiny podniků

Převody podniků v rámci skupiny mohou mít různé scénáře. Ve věci Allen šlo o dvě dceřiné společnosti též skupiny a SDEU uvedl, že k převodu dle Směrnice může dojít i mezi dvěma společnostmi patřícími do stejné skupiny, majícími stejné vlastníky a management, sdílícími stejné prostory a zapojenými do stejné činnosti.⁶⁷ Takové společnosti se považují za jeden podnik pouze pro účely soutěžního práva, nikoliv však pro účely Směrnice, jejíž smysl by tak byl popřen.

Ve věci Amatori SDEU zase připustil aplikaci Směrnice na převod části podniku z mateřské společnosti na dceřinou s tím, že pro uplatnění Směrnice je irelevantní závislost nabyvatele na převodci. Opačnou situaci, tedy převodem z dceřiné na mateřskou společnost, se soud zabýval ve věci Ferreira, kde na základě rozhodnutí mateřské společnosti byla zrušena dceřiná společnost a mateřská společnost v rámci likvidace nastoupila do práv a povinností zrušené společnosti vyplývajících z nájemních smluv a počala vykonávat její činnosti.⁶⁸

Směrnici lze aplikovat i na případy, kdy je převáděn podnik, s nímž zaměstnanci nemají uzavřenou pracovní smlouvu, nýbrž jsou k němu trvale přiděleni mimo koncern (tzv. mimosmluvní zaměstnavatel).⁶⁹ Generální advokát ve svém stanovisku ve věci Albron Catering vyzdvihl, že v daném případě existoval mezi mimosmluvním zaměstnavatelem a zaměstnanci tak stabilní vztah, že jej bylo možné připodobnit pracovnímu vztahu, který by existoval, kdyby zaměstnanci byli zaměstnáni přímo u mimosmluvního zaměstnavatele.

Insolvenční řízení

Článek 5 odst. 1 Směrnice uvádí, že nestanoví-li členské státy jinak, nevztahují se články 3 a 4 upravující automatický přechod práv a povinností a ochranu před propouštěním na převod podniku, závodu nebo jejich částí, pokud je převodce předmětem konkurzního řízení nebo obdobného úpadkového řízení⁷⁰, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a které probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci. Členské státy tedy mají možnost ve svých právních řádech upravit přechod práv a povinností i ve vztahu k subjektům v úpadku. Podle odst. 4 mají členské státy dokonce povinnost přijmout vhodná opatření k zamezení

⁶⁷ Odst. 21 Alen.

⁶⁸ Odst. 35 Ferreira.

⁶⁹ Odst. 32 Albron Catering.

⁷⁰ Dle právního řádu členského státu.

zneužívání úpadkového řízení k tomu, aby zaměstnanci pozbyli práv plynoucích jim ze Směrnice.

Důležitým případem pro tuto problematiku byl případ Abels, kde převodci bylo soudem povoleno pozastavit platby dluhů a následně vstoupil do likvidace. Během likvidace došlo k převodu celého podniku na nabyvatele, který převzal většinu zaměstnanců, avšak někteří ze zaměstnanců neobdrželi mzdu a jiné platby, jak je vyžadováno Směrnicí. Vystala tedy otázka, zda lze Směrnici aplikovat na insolvenční řízení, resp. soudní povolení k zastavení plateb dluhů. Komise a nizozemská vláda ve svých vyjádřeních stavěly na konfliktu práv zaměstnanců s právy věřitelů (převzetí podniku se všemi zaměstnanci a závazky se přirozeně promítne do ceny převodu, důsledkem čehož věřitelé budou uspokojeni méně) a s tím související obavě, že věřitelé by tak jistě upřednostnili likvidaci prodejem jednotlivých aktiv na rozdíl od prodeje podniku jako celku, což by však vedlo k propuštění zaměstnanců.⁷¹ Naproti tomu dánská vláda byla pro aplikaci Směrnice s tím, že při insolvenci je obzvláště nutné zaměstnance chránit.

SDEU zvolil zlatou střední cestu a určil, že je třeba rozlišovat mezi insolvenčním řízením, kde účelem je likvidace majetku podniku, a řízením předcházejícím insolvenčnímu řízení, které má za cíl podnik zachránit a umožnit mu další fungování, což je i případ soudního povolení k zastavení plateb dluhů. V prvním případě se Směrnice neaplikuje (s možností odlišné úpravy v členských státech), přičemž v druhém ano.⁷² Barnard toto rozlišení na insolvenční a předinsolvenční řízení považuje za nešťastné, a to vzhledem k tomu, že většina společností vstupuje do předinsolvenčního řízení s cílem zvýšit šance na prodej (alespoň části) podniku a zachovat (alespoň část) pracovních míst. To je paradoxně argument, který vedl k vyloučení insolvence z aplikace Směrnice, ačkoliv převod závazků v předinsolvenční fázi může potenciální kupce odradit úplně stejně jako v případě insolvence.⁷³

Ve věci Dethier SDEU posuzoval, zda se Směrnice aplikuje na situace zrušení společnosti soudem s likvidací a uvedl, že pro aplikaci Směrnice je kromě účelu takového řízení nutno hledět na to, zda podnik pokračuje v činnosti. Dále provedl srovnání insolvenčního řízení s řízením o zrušení společnosti s likvidací, a to z několika hledisek. Prvním z nich bylo to, že ačkoliv účel insolvenčního řízení a zrušení společnosti s likvidací může být podobný, ke zrušení společnosti s likvidací může dojít, kdykoliv se společnost rozhodne svou činnost ukončit. Dalším

⁷¹ Odst. 21 Abels.

⁷² Odst. 28-30 Abels.

⁷³ BARNARD, Catherine. EU employment law. Fourth Edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2012. ISBN 9780199692910. Str. 621.

hlediskem bylo postavení insolvenčního správce a likvidátora. Oba jsou jmenováni soudem, ale likvidátor je v postavení statutárního orgánu a podléhá dohledu nejvyššího orgánu, kdežto insolvenční správce je třetí stranou podléhající dozoru insolvenčního soudu. Dále v případě likvidace není stanoven žádný zvláštní postup zajišťování závazků společnosti a věřitelé jsou oprávněni společnost žalovat, zatímco v insolvenčním řízení je k tomuto účelu stanovena zvláštní procedura a individuální uplatňování nároků věřiteli je vyloučeno. Na základě tohoto srovnání SDEU dospěl k závěru, že u zrušení společnosti soudem s likvidací nejsou dány důvody pro vyloučení z aplikace Směrnice jako u insolvenčního řízení.⁷⁴ Tento závěr SDEU následně rozšířil i na dobrovolné zrušení společnosti s likvidací.

2.2.3 Podnik, závod a hospodářská jednotka

Článek 1 odst. 1 písm. a) Směrnice stanoví, že do věcné působnosti spadají “veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele ...”. Článek 1 odst. 1 písm. b) Směrnice pak stanoví, že “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.” A právě pojmy “podnik”, “závod” a “hospodářská jednotka” (a jejich výklad) budou předmětem této podkapitoly.

Výrazy podnik a závod nelze v žádném případě vykládat ve smyslu české právní úpravy (ať už dřívějšího ObchZ⁷⁵ nebo nynějšího OZ⁷⁶). Unijní judikatura je nerozlišuje a namísto toho používá pojem “hospodářská jednotka”⁷⁷. Ačkoliv zvolená formulace dlouhá léta vyvolávala mnoho otázek a odborná společnost volala po nápravě, k vymezení pojmů nedošlo ani kodifikací Směrnice, a tak je převod podniku nadále vázán na vymezení hospodářské jednotky a je třeba se při výkladu vracet k rozhodnutím SDEU.⁷⁸

⁷⁴ Odst. 29 Dethier.

⁷⁵ § 5 ObchZ.

Podnikem se pro účely tohoto zákona rozumí soubor hmotných, jakož i osobních a nehmotných složek podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří podnikateli a slouží k provozování podniku nebo vzhledem k své povaze mají tomuto účelu sloužit.

⁷⁶ § 502 OZ

Obchodní závod je organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu.

⁷⁷ *Economic entity*.

⁷⁸ ŘIČÁNEK, Matěj. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-718-7. Str. 10.

Z výše uvedeného znění článku 1 odst. 1 písm. b) plynou dvě otázky, které je třeba při rozhodování o tom, zda se jedná o převod dle Směrnice, v každém jednom případě zodpovědět:

(i) Jedná se o hospodářskou jednotku a (ii) je zachována její identita?

Hospodářská jednotka

Definiční znaky hospodářské jednotky byly postupně formulovány judikaturou SDEU a do znění Směrnice⁷⁹ se definice dostala až novelizací v roce 1998. Taková jednotka je seskupením osob a majetku způsobilým k ekonomické aktivitě, je dostatečně strukturovaná, samostatná⁸⁰ a organizovaná trvalým způsobem, nezávisle na jejím právním postavení a způsobu financování, a zároveň její činnost nesmí být omezena pouze na provedení určité zakázky⁸¹. Prostředky k vykonávání činnosti nemusí vždy být relevantním ukazatelem hospodářské jednotky, když v některých oblastech je činnost založena především na lidském faktoru.⁸²

Pojem hospodářská činnost obsažený v definici hospodářské jednotky zahrnuje jakoukoli činnost spočívající v nabízení zboží nebo poskytování služeb na daném trhu.⁸³ Naopak jako hospodářské činnosti nelze kvalifikovat činnosti, které jsou výkonem výsad veřejné moci.⁸⁴ Za hospodářské činnosti však lze považovat služby, které jsou zajišťovány ve veřejném zájmu a bez účelu dosažení zisku a zároveň konkurují činnostem nabízeným subjekty usilujícími o dosažení zisku.⁸⁵

Identita hospodářské jednotky

Pro vymezení identity hospodářské jednotky je zcela zásadní případ *Spijkers*. Pan *Spijkers* pracoval jako asistent manažera ve společnosti provozující jatka, která po ukončení činnosti byla spolu s prostorami, pozemkem a částí vybavení prodána jiné společnosti. Ta následně převzala všechny zaměstnance až na dva (včetně pana *Spijkerse*) a začala vykonávat stejnou činnost jako původní zaměstnavatel, ačkoliv zákazníci převzati nebyli. Pan *Spijkers* se

⁷⁹ Čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice.

⁸⁰ Odst. 26, 27 *Hernández Vidal*.

⁸¹ *Rygaard*, odst. 42 *Scattolon*, odst. 32 *Mayeur*.

⁸² Odst. 27 *Hernández Vidal*, odst. 18 *Süzen* - blíže viz následující podkapitola.

⁸³ Odst. 19 *Ambulanz Glöckner*, odst. 43 *Scattolon*, odst. 7 *Komise v Itálie*.

⁸⁴ Odst. 7 *Komise v Itálie*, odst. 17 *Henke*; srov. čl. 1 odst. 1 písm. c) Směrnice, věta 2.:

Správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy není převodem ve smyslu této směrnice.

⁸⁵ Odst. 44 *Scattolon*, odst. 44-46 *Komise v UK*.

tedy obrátil na soud s tvrzením, že došlo k převodu podniku ve smyslu Směrnice a žádal, aby mu byla přidělována práce.⁸⁶

V této věci SDEU poprvé vyslovil, že aby se mohlo jednat o převod podniku dle Směrnice, musí jít o hospodářskou jednotku, která si i po převodu zachovává svou identitu.⁸⁷ Klíčovým kritériem pro posouzení zachování identity podle soudu je, zda je převáděn fungující podnik - na což by ukazovalo mimo jiné to, že jeho činnost pokračuje či je obnovena novým zaměstnavatelem se stejnými nebo podobnými činnostmi.⁸⁸ Fungující podnik však neznamená toliko subjekt, který provozuje ekonomické činnosti za účelem dosažení zisku, ale i takový, který působí bez ohledu na zisk.⁸⁹

Aby bylo možné rozhodnout, zda tento předpoklad je naplněn, je nutno vzít v úvahu všechny okolnosti charakterizující daný převod. Těmito okolnostmi jsou dle SDEU zejména:

- druh podniku nebo závodu,
- zda (ne)došlo k převodu hmotného majetku, ať už movitého či nemovitého,
- hodnota nehmotného majetku v čase převodu,
- zda (ne)došlo k převzetí většiny zaměstnanců novým zaměstnavatelem,
- zda (ne)došlo k převzetí zákazníků novým zaměstnavatelem,
- stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a
- doba, po kterou tyto činnosti byly přerušeny (byly-li).⁹⁰

Nutno podotknout, že posouzení, zda se Směrnice na konkrétní případ aplikuje, není právní otázkou, nýbrž otázkou skutkovou, a je na vnitrostátních soudech zhodnotit skutkový stav ve světle stanovených kritérií, přezdívaných tzv. Spijkers kritéria.⁹¹ SDEU také zdůraznil, že žádná z uvedených okolností zpravidla není samostatným a rozhodujícím kritériem, protože je nelze hodnotit izolovaně, nýbrž ve vzájemných souvislostech.⁹²

⁸⁶ Odst. 3, 4 Spijkers.

⁸⁷ Tato teze byla novelou z roku 98 převzata do znění čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice.

⁸⁸ Odst. 12 Spijkers.

⁸⁹ Odst. 44-46 Komise v UK.

⁹⁰ Odst. 13 Spijkers.

⁹¹ Odst. 14 Spijkers, odst. 25 Redmond Stichting.

⁹² Odst. 13 Spijkers.

2.2.4 Odchyly od Spijkers kritérií

“Ve svých pozdějších rozhodnutích ESD projevil tendenci nezkoumat všech sedm Spijkers kritérií stejnou měrou a v některých rozhodnutích se dokonce odchýlil od požadavku převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu. Poprvé se tak stalo v kontroverzním rozsudku ve věci Schmidt, které se setkalo v odborných kruzích (zejména pak v Německu) s velice negativním ohlasem. ESD v tomto rozsudku stanovil, že podobnost činností před a po převodu projevující se navíc tím, že zaměstnanec je znovu zaměstnán nabyvatelem, je typickým případem spadajícím do působnosti Směrnice. Ze sedmi Spijkers kritérií byla tak pro ESD v tomto případě určující podobnost aktivit před a po převodu bez ohledu na to, že nedošlo k převodu žádného hmotného majetku. Obdobný postoj zaujal ESD dále i ve věci Merckx. Ve svých dalších rozhodnutích však ESD opět zdůraznil požadavek existence stabilní hospodářské jednotky...”⁹³

Např. ve věci Süzen bylo judikováno, že pouhá skutečnost, že vykonávaná činnost je podobná, nepostačuje k závěru, že došlo k převodu jednotky, protože jednotka nemůže být redukována pouze na vykonávanou činnost. Její identita totiž vyvěrá i z faktorů jako pracovní síla, řídicí personál, způsob organizace práce, operační metody a kde je to relevantní, i dostupné provozní zdroje.⁹⁴

Druh podniku nebo závodu

Právě ve věci Süzen vznikl tzv. Süzen test., kterým SDEU rozlišuje podniky, které jsou založené na majetku, od podniků, které jsou založeny na pracovní síle. Od tohoto rozlišení se posléze odvíjí i důležitost ostatních kritérií - je jasné, že zachování identity podniku založeného zejména na pracovní síle nelze hodnotit na základě převodu hmotného majetku, nýbrž na základě převzetí zaměstnanců.⁹⁵ Naopak u podniků založených na majetku⁹⁶ je kritérium převodu aktiv klíčové. Jinak řečeno, aby došlo k převodu dle Směrnice, musí být převedeny prostředky nutné k výkonu činnosti podniku dle jeho povahy.

⁹³ ERÉNYI, Tereza. Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. In: epravo.cz [online]. 2009.

⁹⁴ Odst. 15 Süzen.

⁹⁵ Odst. 18 Süzen, srov. Hidalgo.

⁹⁶ Typicky např. těžební průmysl (viz Allen).

Převzetí hmotného majetku

Jak bylo řečeno výše, převzetí hmotného majetku je zásadním faktorem u podniků založených na majetku. Hmotným majetkem jsou zejména nemovitosti, stroje a jiné vybavení, nehmotným majetkem pak různé licence, goodwill a know-how. “O nehmotných aktivech se SDEU ve své judikatuře příliš nezmiňuje, nicméně lze dovodit, že i nehmotná aktiva hrají významnější roli pouze u podniků založených na aktivech.”⁹⁷

Nutno podotknout, že k zachování identity hospodářské jednotky je rozhodný převod těch aktiv, která jsou nepostradatelná pro výkon převáděné činnosti - např. ve věci *Oy Liikenne* byla novým provozovatelem autobusové dopravy převzata většina zaměstnanců, ale autobusy už nikoliv, SDEU proto rozhodl, že identita převáděné jednotky nebyla zachována a aplikace Směrnice byla tím pádem vyloučena. “V důsledku tohoto pojetí jsou nejlépe chráněni zaměstnanci podniků, jejichž aktiva jsou velmi drahá (a z toho důvodu je nabyvatel převezme “z nutnosti”), a podniků, kteří (sic) využívají aktiv nepostradatelných pro nabyvatele.”⁹⁸ Naopak je bez významu, zda dochází k převodu vlastnického práva k majetku, aktiva dokonce ani nemusí patřit převáděnému podniku - úplně stačí, když jsou nabyvateli poskytnuta k užívání.⁹⁹

Převzetí zaměstnanců

U podniků, jejichž činnost závisí především na pracovní síle, pročež není nutné, aby vlastnily větší množství aktiv, je zásadním kritériem zachování identity jednotky převzetí zaměstnanců nabyvatelem. Hospodářská jednotka může mít klidně jediného zaměstnance¹⁰⁰ či dokonce žádného - typicky u sezónně provozovaných podniků, které mimo sezónu žádné zaměstnance nemají¹⁰¹. Sektory, ve kterých se s tímto typem podniků můžeme setkat častěji, jsou např. zajištění ostrahy¹⁰² nebo úklidové služby¹⁰³, avšak vždy je nutno posoudit konkrétní okolnosti případu, když např. i úklidové služby mohou být vykonávány pomocí velkých strojů, čímž se zvyšuje význam aktiv.

⁹⁷ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-718-7. Str. 38.

⁹⁸ Tamtéž. Str. 39.

⁹⁹ Např. ve věci *Abler* nový dodavatel vykonával činnost v převzatých prostorách a s vybavením nemocniční jídelny, což bylo dostatečné ke konstatování převodu jednotky i přesto, že odmítl převzít nehmotná aktiva (recepty, dietní plány apod.).

¹⁰⁰ Schmidt.

¹⁰¹ Ny Mølle Kro.

¹⁰² Hidalgo.

¹⁰³ Süzen, Schmidt.

Ve své judikatuře¹⁰⁴ SDEU opakovaně uvedl, že k převodu podniku dostačuje převzetí více než poloviny zaměstnanců. Toto však paradoxně může vést k obcházení Směrnice - když nabyvatel úmyslně převezme pouze menšinu zaměstnanců, vyhne se povinnosti převzít všechny. V rozhodovací praxi SDEU se najdou i excesy z nadpolovičního pravidla, např. ve věci Merckx stačil soudu převod pouhých 20 % zaměstnanců. Zde opět platí, že je nutno vzít v potaz i další hlediska případu, roli mohou hrát též kvalifikace zaměstnanců a jejich zaměnitelnost (čím kvalifikovanější a nepostradatelnější zaměstnanci, tím nižší procento může stačit k naplnění podmínky zachování identity).

Převzetí zákazníků

K převzetí zákazníků dojde jednak převzetím existujících smluv nabyvatelem nebo tím, že samotní zákazníci nemají možnost změnit dodavatele - SDEU v této souvislosti mluví o “zákaznících z donucení”. Za příklad může posloužit již zmíněný případ Abler, kde cestující regionální autobusové dopravy, která zpravidla nenabízí širokou škálu dopravců, jsou přesně takovými zákazníky z donucení. Toto kritérium blízce souvisí s kritériem podobnosti činností, jelikož je-li zachována činnost či je-li alespoň podobná, bude pravděpodobně shodná i zákaznická základna.

Stupeň podobnosti vykonávaných činností

V kontroverzním případě Schmidt pracovala paní Schmidt jako uklízečka v bance, která se však rozhodla svěřit výkon úklidových služeb externímu subjektu a paní Schmidt propustila. Úklidová společnost následně paní Schmidt nabídla zaměstnání na stejné pozici, ale za horších podmínek, proto se paní Schmidt obrátila na soud.

SDEU zde sice formálně odkázal na Spijkers kritéria, avšak reálně je neaplikoval a judikoval, že podobnost činností vykonávaných před převodem a po převodu postačuje k zachování identity hospodářské jednotky.¹⁰⁵ Je nasnadě, že argumentace SDEU v případě Schmidt by náhledem Spijkers kritérií neobstála a o převod jednotky by se nemohlo jednat. I proto SDEU tento postoj v následujících letech opustil s tím, že pouhá podobnost poskytovaných služeb nemůže sama o sobě odůvodnit aplikaci Směrnice, jelikož jednotku nelze redukovat pouze na činnost, která jí byla svěřena.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Např. Bork, Temco.

¹⁰⁵ Odst. 17 Schmidt.

¹⁰⁶ Viz Rygaard, Süzen, Hernandez Vidal.

Doba, po kterou byla činnost podniku přerušena

Pro zachování identity hospodářské jednotky je důležité, zda je převáděn fungující podnik, tj. jestli jeho činnost je dále provozována či obnovena nabyvatelem. Ani v případě přerušení činnosti, stejně jako u předchozích kritérií, nelze přesně určit, v jakém rozsahu způsobuje (ne)aplikaci Směrnice. Např. ve věci Sigüenza, kde došlo ke změně provozovatele hudební školy, byla činnost školy přerušena na pět měsíců, což SDEU v kombinaci s ostatními hledisky (především převzetí prostor, vybavení a studentů školy) nepovažoval za překážku aplikace Směrnice. Lze říct, že nový provozovatel těžil z aktivit předchozího provozovatele. Přerušení činnosti nevede ke ztrátě identity ani u podniků se sezónní činností, kdy mimo sezónu je podnik uzavřen a nezaměstnává žádné zaměstnance.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Ny Mølle Kro.

3 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ V ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

Třetí část práce je věnována české právní úpravě přechodu práv a povinností, a to jak jejímu historickému vývoji, tak především zákonným důvodům přechodu včetně vybrané judikatury NS ČR.

3.1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY

“Zákonná úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů existovala v českém právu už v SZP. Ten stanovil, že k přechodu práv a povinností docházelo (i) v případech zániku organizace sloučením a rozdělením (ust. § 249), (ii) převodu samostatné organizační jednotky (ust. § 250) a (iii) zrušení organizace (ust. § 251). K novelizaci došlo až v první polovině devadesátých let, kdy byl mimo jiné pojem samostatné organizační jednotky nahrazen pojmem „část zaměstnavatele“.¹⁰⁸ Již v této právní úpravě byla vyjádřena základní zásada, zásada legality, dle níž může k přechodu práv a povinností dojít jen v případech stanovených zákonem. Z analýzy úpravy původního ZP vyplývá, že k přechodu docházelo pouze v případech, kdy se změna týkala zaměstnavatele jako celku a došlo ke změně vlastnictví.¹⁰⁹

K zásadním změnám došlo s tzv. harmonizační novelou,¹¹⁰ která implementovala směrnice 77/187/EHS a 98/50/ES s účinností k 1. 1. 2001. Zásada legality byla zakotvena v ust. § 249 odst. 1 a k přechodu tedy mohlo dojít jen na základě zákonem vymezených důvodů. Jednou z významných změn, které novela přinesla, bylo rozšíření působnosti ustanovení o převodu na „převod úkolů nebo činností zaměstnavatele nebo jejich částí“. Pro to, aby došlo k přechodu práv a povinností, nebyl rozhodující právní důvod převodu ani to, zda docházelo k přechodu vlastnického práva. Novela poprvé vymezila informační a projednací povinnost v souvislosti s převodem, kterou jsou převodce a nabyvatel povinni splnit vůči zástupcům svých zaměstnanců, popř. přímo vůči zaměstnancům (ust. § 250 SZP). Posledním z významných bodů je zrušení ust. § 46 odst. 1 písm. b) SZP, které upravovalo jako výpovědní důvod převod zaměstnavatele, pokud přejímající zaměstnavatel neměl možnost zaměstnance zaměstnat. Toto ustanovení bylo v příkrém rozporu se zákazem výpovědi z důvodu převodu jako jedním z pilířů Směrnice.

¹⁰⁸ Zákony č. 231/1992 Sb. a č. 74/1994 Sb.

¹⁰⁹ GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva, Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10, str. 1122. ISSN 0231-6625.

¹¹⁰ Zákon č. 155/2000 Sb.

Právní úprava přechodu práv a povinností v ZP ve znění účinném od 1. 1. 2007 nedoznala velkých změn. Došlo k terminologické změně, kdy sousloví „převod zaměstnavatele nebo jeho části“ bylo nahrazeno spojením „převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převod úkolů zaměstnavatele anebo jejich části“ (ust. § 338 odst. 2 ZP). Ve svém důsledku tato formulační změna rozsah přechodu práv a povinností nikterak nezměnila, neboť stále platí zásada legality a k přechodu tak může dojít jen v případech stanovených ZP nebo zvláštním právním předpisem.

Nevyhovující úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů změnila až tzv. koncepční novela ZP¹¹¹ reagující na nález ÚS 82/06,¹¹² který zrušil některá ustanovení ZP. Konečně došlo k řádné implementaci Směrnice, která měla být do českého právního řádu promítnuta již k datu přistoupení, tj. k 1. 5. 2004. Novela představila několik významných změn, které budou blíže rozebrány v následujícím textu. Za prvé byla změněna dosavadní přísnější pravidla české právní úpravy, pokud jde o období zachování pracovněprávních nároků převáděných zaměstnanců.¹¹³ ČR využila možnosti dané čl. 3 Směrnice omezit dobu, po kterou trvá povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy uzavřené dosavadním zaměstnavatelem. Dále byla v ust. § 51a upravena možnost rozvázání pracovního poměru zaměstnance výpovědí v případě, kdy se rozhodne nepokračovat v práci u přejímajícího zaměstnavatele v souvislosti s převodem. V ust. § 339a byla zakotvena možnost zaměstnance domáhat se soudního určení, že k ukončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Významnou změnou byla úprava zvláštního způsobu přechodu práv a povinností, kde nedochází k automatickému přechodu, ale přechod závisí na rozhodnutí státního orgánu, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele (ust. § 341). A konečně, novela v ust. § 342 stanovila lhůtu pro rozhodnutí o pokračování živnosti po smrti fyzické osoby – zaměstnavatele.¹¹⁴

¹¹¹ Zákon č. 365/2011 Sb.

¹¹² Nález pléna Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 82/06.

¹¹³ HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav, MORÁVEK, Jakub. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

¹¹⁴ Tuto kapitolu autorka čerpala z kapitoly Historický vývoj právní úpravy v zákoníku práce. KŮSOVÁ, Šárka. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko, s. 56-58.

3.2 OBECNĚ K PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ V ZÁKONÍKU PRÁCE

Nynější platná a účinná právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je obsažena v části XIII, hlavě XV, dílu 1 ZP - tj. v ust. § 338 - 342 ZP. Ust. dílu 2, tj. § 343 – 345, se týkají reorganizace organizačních složek státu a tato práce se jimi zabývat nebude.

Ustanovení § 338 v odst. 1 stanoví, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených ZP nebo zvláštním právním předpisem. Jinými slovy k přechodu práv a povinností dojde tehdy, jsou-li splněny předpoklady, které zákon stanoví jako důvod k přechodu práv a povinností, a je vyloučeno, aby přechod nastal jen kupř. na základě smluvního ujednání zaměstnavatelských subjektů mimo situace upravené příslušnými předpisy, neboť v tomto směru není vůli účastníků přiznávána jakákoliv relevance¹¹⁵ a takové ujednání by pak dle okolností případu bylo absolutně či relativně neplatným právním jednáním.¹¹⁶ Toto můžeme označit za legislativní vyjádření zásady legality.¹¹⁷

Nutno dodat, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít toliko mezi zaměstnavateli a přechod práv a povinností mezi zaměstnanci je vyloučen. V případě smrti zaměstnance pracovněprávní vztah zanikne a jeho peněžité práva a povinnosti přejdou na členy rodiny dle ust. § 328 ZP.

Ust. § 338 odst. 2 a 3, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, § 339a a § 340 patří mezi ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy EU (jejichž taxativní výčet obsahuje ust. § 363 ZP) a vzhledem k povaze jejich obsahu jsou kogentní. Nikoliv však absolutně - dle ust. § 4a odst. 3 ZP je totiž možné se od ustanovení vyčtených v § 363 ve prospěch zaměstnance odchýlit - jde tedy o kogentnost relativní.

3.3 PRÁVNÍ DŮVODY PŘECHODU DLE ZVLÁŠTNÍCH ZÁKONŮ

Tato podkapitola nabídne čtenáři příkladný přehled právních důvodů přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsažených ve zvláštních zákonech. Tyto důvody můžeme

¹¹⁵ Rozsudek NS ČR ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000, srov. rozsudek NS ČR ze dne 11. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1142/2000, usnesení NS ČR ze dne 29. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 187/2006, rozsudek VS v Praze ze dne 29. 8. 1994, sp. zn. 6 Cdo 82/94.

¹¹⁶ ŠTEFKO, Martin. § 338. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, BĚLINA, Tomáš, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, ŠTEFKO, Martin, NOVOTNÝ, Zdeněk, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav. Zákoník práce: komentář. Str. 1385.

¹¹⁷ GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva. 2008, roč. 147, č. 10, s. 1108-1131. ISSN 0231-6625.

rozdělit do dvou skupin v závislosti na kategorii právnických osob, kterých se týkají, a to na úpravy obecné a úpravy speciální.

3.3.1 Obecné úpravy

Obecné úpravy se vztáhnou na širokou skupinu osob, protože jsou obsaženy v předpisech s širokým uplatněním, zejména následující.

Občanský zákoník

V první řadě bude právním důvodem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle OZ přeměna právnické osoby, tedy (i) fúze sloučením a splynutím¹¹⁸ a (ii) rozdělení odštěpením, rozštěpením, sloučením, jakož i jinými způsoby.¹¹⁹ Je výslovně stanoveno, že fúze a rozdělení se považují za převod činnosti zaměstnavatele, čímž odkazují na ust. § 338 ZP.

Dále k přechodu dojde (iii) koupí závodu a je stanoveno, že se předmětná ustanovení použijí i na jiné převody vlastnického práva k závodu a na prodej nebo jiný převod části závodu tvořící samostatnou organizační složku.¹²⁰ To samé platí pro (iv) pacht závodu či části závodu tvořící samostatnou organizační složku.¹²¹ Opět je uvedeno, že koupě i pacht jsou považovány za převod činnosti zaměstnavatele, čímž je odkazováno na ZP – na rozdíl od původní úpravy v ObchZ, který výslovně stanovil, že dojde k přechodu práv a povinností, včetně zpětného přechodu na pronajímatele při skončení nájmu podniku.¹²²

Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev

ZPřem obsahuje 4 typy přeměn, a sice (i) fúzi, (ii) rozdělení, (iii) převod jmění na společníka a (iv) změnu právní formy. Tato úprava přeměn obchodních korporací je speciální ve vztahu k obecné právní úpravě přeměn právnických osob v OZ. Původní ustanovení spojující přeměny obchodních korporací výslovně s přechodem práv a povinností byla ze zákona vypuštěna¹²³, tedy k přechodu práv a povinností dojde při splnění podmínek ust. § 338 ZP (pravidla a podmínky samotné přeměny samozřejmě stanoví ZPřem). U přeměny změnou právní formy právnická osoba nezaniká ani nepřechází její jmění na právního nástupce, pouze se mění

¹¹⁸ Ust. § 178 OZ.

¹¹⁹ Ust. § 179 OZ.

¹²⁰ Ust. § 2175 a 2183 OZ.

¹²¹ Ust. § 2349 a 2357 OZ.

¹²² Ust. § 480, resp. 488e odst. 4 ObchZ.

¹²³ Zákonem č. 355/2011 Sb.

její vnitřní právní poměry a právní postavení jejích společníků. Důvodová zpráva¹²⁴ k zákonu, jímž byla vypuštěna úprava přechodu práv a povinností v tomto případě, uvádí, že důvodem vypuštění je, že přechod nemá být vázán na souhlas společníků nebo příslušných orgánů. Jediná úprava přechodu práv a povinností se nachází u přeshraničního převodu jmění¹²⁵, zde však přechod není vázán na souhlas jako u ust. § 337 an. ZPřem.

Občanský soudní řád a zákon o veřejných dražbách

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde také vůči zaměstnancům podniku prodaného ve veřejné nebo soudní dražbě.¹²⁶

Insolvenční zákon

Dle IZ dojde k přechodu práv a povinností dle ust. § 291 zpeněžením dlužníka podniku nebo jeho části jedinou smlouvou. Zde ČR využila výjimky dané v článku 5 odst. 2 Směrnice pro úpravu převodu u převodců v úpadkovém řízení a stanovila, že přecházejí toliko pracovněprávní vztahy existující ke dni účinnosti smlouvy o prodeji podniku, avšak přechod se netýká pracovněprávních pohledávek, které vznikly před účinností smlouvy - ty musí být zaměstnanci uplatněny vůči převodci v rámci insolvenčního řízení. Odborná literatura o tomto hovoří jako o přechodu “holého” pracovněprávního vztahu.

3.3.2 Speciální úpravy

Speciální úpravy se týkají konkrétních druhů právnických osob, jako jsou státní podniky, pojišťovny či školské právnické osoby. Konkrétními příklady takových přechodů práv a povinností budiž zejména přechody v souvislosti s (i) privatizací podniku ve vlastnictví státu¹²⁷, (ii) rozdělením, sloučením a splynutím státního podniku¹²⁸, (iii) rozdělením, sloučením a splynutím školské právnické osoby¹²⁹ a (iv) zrušováním a zřizováním právnických osob, které jsou zřizovány zákonem¹³⁰.¹³¹

¹²⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. Zvláštní část, bod 283.

¹²⁵ Ust. § 359a ZPřem.

¹²⁶ Ust. § 338zk odst. 1 písm. c) OSŘ, § 30 odst. 2 VeřDr.

¹²⁷ Ust. § 17 zák. č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby.

¹²⁸ Ust. § 7 a 8 zák. č. 77/1997 Sb., o státním podniku.

¹²⁹ Ust. § 127 zák. č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání.

¹³⁰ Např. ust. § 14 odst. 1 zák. č. 265/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu, § 34 zák. č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty.

3.4 PRÁVNÍ DŮVODY PŘECHODU DLE ZP

3.4.1 Přejímací ustanovení § 338 odst. 2 a 3 ZP ve znění do 29. 7. 2020

Ust. § 338 odst. 2 je generální klauzulí přechodu práv a povinností a aplikuje se vždy, když nelze aplikovat důvod přechodu dle zvláštního zákona. Dle tohoto ustanovení ve znění do 29. 7. 2020 docházelo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu převodem činnosti, úkolů nebo části činnosti či úkolů zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli.¹³² Dle ust. odst. 3 právním důvodem převodu úkolů, činnosti nebo jejich části k jinému zaměstnavateli byla každá právní skutečnost, kterou se převádí na jiného 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. Převáděná činnost pak s odkazem na ust. čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice mohla být jak činnost hlavní, tak vedlejší.

Konkrétní právní důvod převodu tedy byl irelevantní (na rozdíl od Směrnice, která stanoví, že převod vyplývá z právního převodu nebo fúze), stejně jako skutečnost, zda došlo i k převodu vlastnických práv. Jako v podstatě jediné kritérium uváděl ZP způsobilost přejímajícího zaměstnavatele pokračovat jako zaměstnavatel v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, přičemž primárním předpokladem způsobilosti pokračovat v plnění úkolů nebo činností je existence právní osobnosti přejímajícího zaměstnavatele (tzn. musí jít o osobu v právním smyslu, nikoli tzv. non-subjekt). Z praktického hlediska pak taková osoba musí mít dostatečné hmotné i nehmotné prostředky k plnění těch kterých úkolů a činností, přičemž tyto prostředky mohou a nemusí být převedeny v rámci převodu.¹³³

¹³¹ Tuto podkapitolu autorka čerpala z ŠTEFKO, Martin. § 338. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, BĚLINA, Tomáš, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, ŠTEFKO, Martin, NOVOTNÝ, Zdeněk, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Str. 1387-1389.

¹³² Srov. rozsudek NS ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009: "Případy, v nichž dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, stanoví nejen zvláštní právní předpisy, ale také (a především) samotný zákoník práce. Přejímací ustanovení z pracovněprávních vztahů tedy nastává nejen při prodeji podniku nebo jeho části (§ 480 a 487 obchodního zákoníku), při nájmu podniku nebo jeho části (§ 488e odst.2 a § 488i obchodního zákoníku), při prodeji podniku ve veřejné dražbě (§ 30 odst.2 zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů) nebo v jiných případech stanovených zvláštními zákony, ale i tehdy, byly-li splněny předpoklady uvedené v ustanovení § 338 odst.2 zák. práce."

¹³³ HŮRKA, Petr. In HŮRKA, Petr, BOROVEC, David, HORÁČEK, Tomáš, JOUZOVÁ, Lada, KOŠNAR, Michael, RANDLOVÁ, Nataša, ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Přejímací ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce. Str. 17.

Srovnatelně se Směrnicí se úprava v ZP vztahovala nejen na převod všech úkolů a činností (tj. celého podniku), ale i na převod jejich části. Pro definici části úkolů a činností lze nahlédnout do judikatury NS ČR definující část zaměstnavatele - tou lze rozumět „organizační jednotku, útvar nebo jinou složku organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace.”¹³⁴ “Část zaměstnavatele však nelze zcela ztotožňovat s pojmem část úkolů nebo část činnosti. I když v řadě případů se mohou oba pojmy v praktické rovině překrývat, lze si představit, že v praxi může docházet i k převodu části činnosti, která nenaplnuje definici části zaměstnavatele.”¹³⁵

K uskutečnění přechodu práv a povinností tedy ZP nevyžadoval podmínku převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, ale stačilo pouhé převedení části činností či úkolů zaměstnavatele na jiného způsobilého zaměstnavatele. “Tuto skutečnost potvrdil Nejvyšší soud v ČR ve svém usnesení pod sp. zn. 21 Cdo 753/2013 ze dne 22. 1. 2014. Nejvyšší soud zde zdůraznil, že směrnice 2001/23/ES je pro Českou republiku závazná, jen pokud jde o očekávaný výsledek, a není proto v této věci přímo použitelná. Nadto, i kdyby směrnice byla přímo použitelná, nelze podle názoru Nejvyššího soudu zužovat hospodářskou jednotku jen na rozsah převedeného majetku - jak uvedl soud, jedná se jen o jednu ze skutečností klíčových pro posouzení, zda došlo k převodu hospodářské jednotky podle čl. 1 odst. 1 směrnice 2001/23/ES.”¹³⁶

Ve světle výše uvedeného dle názoru autorky česká legislativa i judikatura¹³⁷ šla ve šlépějích již překonaného rozhodnutí SDEU ve věci Schmidt, když k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dostačoval pouhý převod činností, úkolů či jejich části. Nešlo o eurokonformní přístup ve smyslu převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu, avšak díky rozsáhlosti definice úkolů a činností byla zaměstnancům poskytnuta ochrana nad rámec minimálních požadavků Směrnice (a lze říct, že na úkor zaměstnavatelů) v souladu s článkem 8 Směrnice.

¹³⁴ Rozsudek NS ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

¹³⁵ ŘIČÁNEK, Matěj. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-718-7. Str. 52.

¹³⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. § 338. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

¹³⁷ Dále např. v rozhodnutí ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.

3.4.2 Ostatní právní důvody přechodu dle ZP

Dalšími právními důvody přechodu, které upravuje zákoník práce, jsou rozhodnutí nadřízeného orgánu, zrušení zaměstnavatele, zánik zaměstnavatele uplynutím doby nebo splněním účelu a smrt zaměstnavatele fyzické osoby.

Rozhodnutí nadřízeného orgánu

Jak uvádí ust. § 340, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ust. § 338 odst. 2 dojde i tehdy, pokud o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán. Nadřízeným orgánem se dle ust. § 347 odst. 2 rozumí ten orgán, který je oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů (konkrétně to stanoví zvláštní právní předpisy), nikoliv statutární orgán. Důležitou roli hraje nadřízený orgán i při zrušení či zániku zaměstnavatele dle ust. § 341, viz níže.

Zrušení zaměstnavatele

Dalším právním důvodem pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je zrušení zaměstnavatele, upravené v ust. § 341 odst. 1 a 2. První odstavce obsahuje zrušení zaměstnavatele s právním nástupcem na základě rozhodnutí nadřízeného orgánu o rozdělení. Nadřízený orgán určí, na který z nástupnických subjektů a v jakém rozsahu přejdou práva a povinnosti zrušeného zaměstnavatele.

Druhý odstavce upravuje zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce, tedy situaci, kde není žádný subjekt, na který by práva a povinnosti mohly přejít. Nadřízeným orgánem určený zaměstnavatel nebo likvidátor (jde-li o zrušení s likvidací dle zvláštního zákona) mohou pouze uspokojit nároky zaměstnanců zaniklého zaměstnavatele nebo uplatňovat vůči těmto zaměstnancům jeho nároky, nemají však povinnost tyto zaměstnance dále zaměstnávat. V takovém případě je plně odůvodněna výpověď z důvodu zrušení zaměstnavatele podle § 52 písm. a).¹³⁸

Při zániku zaměstnavatele bez právního nástupce nároky zaměstnanců na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, které vznikly před 1. 1. 1993, přecházejí na stát a

¹³⁸ ŠTEFKO, Martin. § 341. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, BĚLINA, Tomáš, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, ŠTEFKO, Martin, NOVOTNÝ, Zdeněk, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav. Zákoník práce: komentář. Str. 1410-1411.

nároky vzniklé po 1. 1. 1993 je povinna uspokojit pojišťovna, u níž byl zaměstnavatel naposledy pojištěn (tj. Česká pojišťovna, a. s. nebo Kooperativa, a. s.).¹³⁹

Zánik zaměstnavatele uplynutím doby nebo splněním účelu

Ust. odstavce třetího § 341 upravuje zánik zaměstnavatele uplynutím doby nebo dosažením účelu. Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů u právnické osoby, která zanikla uplynutím doby, na kterou byla zřízena, nebo splněním úkolu, ke kterému byla založena, přichází v úvahu jen tehdy, jestliže tato osoba má nadřízený orgán, který by byl podle zvláštních předpisů oprávněn určit zaměstnavatele, na něhož přejdou práva a povinnosti, a jestliže po zrušení právnické osoby nebyla provedena její likvidace.¹⁴⁰

Smrt zaměstnavatele fyzické osoby

Ust. § 342 odst. 1 stanoví, že smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká,¹⁴¹ s výjimkou pokračování v živnosti (stojí-li o to oprávněná osoba dle věty druhé). Toto ustanovení ZP pojal odlišně od SZP a posléze bylo napadeno ústavní stížností skupiny poslanců z důvodu porušení principu rovnosti a právního státu. ÚS námitky odmítl a neshledal porušení, mimo jiné argumentoval tím, že důvodem pro zavedení nového pojetí je zachování shody právních následků úmrtí fyzické osoby bez ohledu na to, zda je zaměstnancem nebo zaměstnavatelem.¹⁴²

Tato argumentace se nesečkala s pochopením části odborné veřejnosti - např. Štefko tvrdí, že znění zavedené ZP od 1. 1. 2007 zakládá nerovnost tím, že umožňuje přechod práv a povinností pouze u pracovněprávních vztahů zaměstnavatelů živnostníků, zatímco pracovněprávní vztahy u ostatních zaměstnavatelů FO smrtí zaměstnavatele zaniknou. K takovému pravidlu je nutno konstatovat, že je jednak v rozporu s čl. 1 LZPS, jednak odporuje hodnotám chráněným pracovním právem a v neposlední řadě je též v rozporu s poznatky o spravedlivém řešení právních důsledků smrti zaměstnavatele získanými z jiných států a

¹³⁹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 20. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1704/2003, ze dne 23. 9. 2010, sp. zn. 32 Cdo 2637/2009, vyhláška č. 125/1993 Sb.

¹⁴⁰ ŠTEFKO, Martin. § 341. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, BĚLINA, Tomáš, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, ŠTEFKO, Martin, NOVOTNÝ, Zdeněk, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav. Zákoník práce: komentář. Str. 1411.

¹⁴¹ Zde ZP odkazuje na své ust. § 48 odst. 4, které pouze odkazuje zpět na ust. § 342 odst. 1. Legislativně tedy jde o naprosto zbytečný odkaz.

¹⁴² Nález ÚS ze dne 12.3. 2008, publikovaný pod č. 116/2008 Sb., bod 232.

vyplývajícími z použití rozumu.¹⁴³ S tímto názorem se autorka ztotožňuje a nenalézá důvod k tomu, aby zaměstnancům živnostníků byla poskytována větší míra ochrany než zaměstnancům nepodnikajících fyzických osob, když zákon ani nestanoví žádná rozlišovací kritéria, která by vylučovala nahodilost vyloučení přechodu zaměstnanců fyzických osob.

Odst. 2 stanoví, že krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa činnosti zaměstnavatele vystaví zaměstnanci, jehož pracovněprávní vztah zanikl, na jeho žádost potvrzení o zaměstnání, a to na základě dokladů předložených tímto zaměstnancem.

3.4.3 Kde NS ČR dovedl přechod práv a povinností dle ust. § 338 ve znění do 29. 7. 2020

Principiálně se česká právní úprava užije srovnatelně s unijní úpravou (viz podkapitulu 2.2) na prakticky všechny myslitelné obchodněprávní transakce včetně změny nájemce, outsourcingu, insourcingu, změny dodavatele i subdodavatele. Konkrétně pak NS ČR dovedl přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů například v těchto případech:

- vklad obchodního závodu do obchodní korporace,¹⁴⁴
- uzavření nové nájemní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem, který v předmětných prostorách provozoval stejnou činnost jako dosavadní zaměstnavatel a převzal i většinu zákazníků a vybavení prostor,¹⁴⁵
- převzetí agendy zpracování mezd na základě smlouvy za současného převzetí zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele,¹⁴⁶
- zrušení lampoven na důlních jednotkách, kdy činnost lampoven byla zajišťována dodavatelsky na základě smluv o poskytování služeb za současného uzavření nájemní smlouvy na prostory lampoven a kupní smlouvy na zařízení lampoven,¹⁴⁷
- změna dodavatele stravování na základě smlouvy na dodávku závodního stravování, kdy dodávka byla zajišťována v totožných prostorách, ve kterých ji zajišťoval původní dodavatel,¹⁴⁸
- převod vybavení potřebného k provozování stomatologické laboratoře na přejímajícího zaměstnavatele, který provozoval totožnou činnost v totožných prostorách, s převzetím obchodních kontaktů i většiny stávajících zaměstnanců,¹⁴⁹ či

¹⁴³ ŠTEFKO, Martin. ŠOUŠA, Jiří. Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva. 2010, č. 11, str. 1151.

¹⁴⁴ Rozsudek NS ČR ze dne 11. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4155/2010.

¹⁴⁵ Rozsudek NS ČR ze dne 23. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015.

¹⁴⁶ Rozsudek NS ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

¹⁴⁷ Rozsudek NS ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.

¹⁴⁸ Usnesení NS ČR ze dne 6. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010.

- ukončení franšizingové smlouvy o provozování centra krásy a uzavření nové smlouvy s novým franšízantem, který provozoval totožnou činnost v totožných prostorách a převzal veškeré zásoby, vybavení a zařízení k provozování centra krásy¹⁵⁰.¹⁵¹

Naopak převod činnosti či úkolů NS ČR nebyl dovozen v případě 21 Cdo 1840/2010.¹⁵² Zde byla uzavřena smlouva o zajištění činnosti a služeb, jíž se poskytovatel zavázal poskytovat objednateli služby k zajištění správy a provozu systému bezpečnosti a ochrany interního prostředí, personálu a majetku. Smlouva obsahovala i ujednání o tom, že poskytovatel převezme zaměstnance objednatele. NS ČR uzavřel, že smlouva neobsahovala žádný převod činnosti, nýbrž pouze stanovila postup při objednávání a poskytování služeb. Naneštěstí v tomto ani v jiných rozhodnutích nenalezneme detailnější informace o samotných transakcích či obsahu uzavřených smluv, které by umožnily lepší pochopení rozhodnutí NS ČR i vytvoření jednoznačnějších výkladových pravidel pro posouzení, kdy se mělo jednat o převod činnosti či úkolů dle ust. § 338 odst. 2 a kdy nikoliv.

Změna dodavatele, přechod mezi dodavateli

Ke změnám dodavatele dochází v případech (i) outsourcingu, (ii) insourcingu a (iii) změn na straně dodavatele.¹⁵³ Outsourcingem se rozumí zajištění činnosti subjektu A externím subjektem B, insourcingem naopak začlenění původně externě zajišťované činnosti zpět do organizace A. V prvním případě tak přejdou zaměstnanci vykonávající převáděné činnosti či úkoly od původního zaměstnavatele A k externímu subjektu B, v druhém případě přejdou v opačném směru, tj. od externího subjektu B k subjektu A. Třetí situace, tedy změna na straně dodavatele, je o něco složitější než předchozí zmíněné, jelikož zde figurují subjekty tři - subjekt A, původní dodavatel B a nový dodavatel C. Přechod práv a povinností mezi dodavateli se také nazývá přechod druhé generace

Ke změnám dodavatele v praxi dochází velmi často, Smejkal¹⁵⁴ dokonce označil outsourcing za nejčastější důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Mezi

¹⁴⁹ Usnesení NS ČR ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

¹⁵⁰ Rozsudek NS ČR ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

¹⁵¹ ŘIČÁNEK, Matěj. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-718-7. Str. 52-53.

¹⁵² Rozsudek NS ČR ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1840/2010.

¹⁵³ HŮRKA, Petr. In HŮRKA, Petr, BOROVEC, David, HORÁČEK, Tomáš, JOUZOVÁ, Lada, KOŠNAR, Michael, RANDLOVÁ, Nataša, ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele. Str. 28.

¹⁵⁴ SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. Právní rádce. 2008, č. 1.

odborníky však existují tací, kteří zpochybňovali, že by se ust. § 338 odst. 2 mělo na případy outsourcingu, insourcingu a změn na straně dodavatele aplikovat, vzhledem k tomu, že jde o naprosto běžné obchodněprávní transakce při provozu podniku a díky pojetí ZP de facto každý outsourcing měl za následek přechod práv a povinností. Např. Grulich¹⁵⁵ zastává názor, že ukončení obstaratelské smlouvy a její nové uzavření se třetím subjektem nezakládalo převod úkolů či činnosti, ale šlo čistě o faktické ukončení plnění s tím, že nadále plnění zajišťoval třetí subjekt.

Nabízela se tak otázka, zda je na místě upřednostňovat jazykový výklad ust. § 338 odst. 2, podle nějž k přechodu postačuje podobnost vykonávaných činností bez nutnosti převzetí zaměstnanců či majetku, či radši zvolit výklad eurokonformní, tedy že k přechodu dojde tehdy, je-li převedena hospodářská jednotka, která si zachovává svou identitu. Jak již bylo uvedeno v podkapitole 3.4.1, NS ČR se ve své praxi přiklonil spíše k výkladu jazykovému.

Jako příklad lze uvést rozsudek NS ČR ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015. Soud zde posuzoval přípustnost přechodu práv a povinností v situaci, kdy pronajímatel ukončil nájemní smlouvu s dosavadním nájemcem a uzavřel nájemní smlouvu s novým nájemcem. Oba nájemci v předmětném nebytovém prostoru shodně provozovali kavárenskou činnost, s tím, že nový nájemce převzal prostory zcela vyklizené bez jakéhokoliv vybavení pro provoz kavárny. NS zde konstatoval, že ačkoliv (i) mezi nájemníky neexistoval žádný smluvní vztah ani (ii) nedošlo k převodu majetku potřebného k provozování kavárny, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo, a to čistě na základě pokračování v činnosti. K převodu činnosti totiž dle NS ČR dochází “na základě jakéhokoli právního jednání, v jehož důsledku zaměstnavatel přestane zcela nebo zčásti provozovat dosavadní činnost (plnit dosavadní úkoly) a místo něj v této činnosti (plnění úkolů) nebo v činnosti obdobného druhu pokračuje jiná k tomu způsobilá právnická nebo fyzická osoba, neboť v takovém případě odpovídá smyslu a účelu ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zák. práce, aby pokračovaly i pracovněprávní vztahy zaměstnanců, kteří se na této činnosti (plnění úkolů) u zaměstnavatele dosud podíleli.”

Toto rozhodnutí vyvolalo mezi odbornou veřejností spíše negativní reakce, protože určilo, že k přechodu práv a povinností může dojít i mezi subjekty, které spolu nemají společného nic jiného než osobu pronajímatele prostor, a navíc mezi nimi nedošlo ani k převodu majetku (budeme-li předpokládat, že kavárenská činnost je činností založenou spíše na majetku než na lidském faktoru).

¹⁵⁵ GRULICH, Tomáš, JÄGER, Marek. Přechod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. Právní rádce. 2009. č. 2, str 43.

S ohledem na rozhodovací praxi SDEU možná uvedené rozhodnutí nebylo tak nečekané - podobnou situaci obdobně posoudil SDEU už v 80. letech ve věci Daddy's Dance Hall. Zde pronajímatel ukončil nájemní smlouvu s nájemcem a následně uzavřel nájemní smlouvu s novým nájemcem. Ten převzal zaměstnance původního nájemce a ve stejných prostorách začal provozovat (shodně s původním nájemcem) restauraci. SDEU konstatoval, že tato transakce zakládá přechod práv a povinností nehledě na to, že byla provedena ve dvou fázích (podnik byl nejprve převeden z původního nájemce na pronajímatele a následně z pronajímatele na nového nájemce). Jediný skutkový rozdíl oproti případu 21 Cdo 3712/2015 spočívá v tom, že nový nájemce dobrovolně převzal zaměstnance původního nájemce, což tvoří jedno z rozhodujících kritérií pro posouzení, zda byla zachována identita podniku ve smyslu Směrnice. NS ČR tak zde byl stále "o krok napřed", co se týče extenzivnosti aplikace právní úpravy, když mu jako jediné kritérium postačila shodnost, resp. podobnost převáděné činnosti.

Tento velmi extenzivní výklad podle názoru autorky pravděpodobně alespoň v části případů neocení zaměstnavatelé ani zaměstnanci. Dosavadní zaměstnavatel může bez jakéhokoliv přičinění přijít o zaměstnance, do kterých investoval čas i finanční prostředky k jejich vyškolení, a dojde k rozbití fungujícího kolektivu. Přejímající zaměstnavatel o převedené zaměstnance dost možná vůbec nestojí, protože má zaměstnance vlastní. A nakonec zaměstnanci by v tomto duchu mohli být převáděni sem a tam s každou změnou dodavatele, čímž by byli opakovaně vytrháváni z kolektivu, vystavováni tlaku nového prostředí a de facto tak byli poníženi na úroveň "věci", která je převáděna mezi zaměstnavateli.

Na rozhodnutí 21 Cdo 3712/2015 NS ČR částečně navázal v dalším rozhodnutí týkajícím se přechodu práv a povinností mezi dodavateli.¹⁵⁶ Šlo o případ zaměstnankyně společnosti Sodexo - integrovaný facility management a zařízení školního stravování s. r. o., která dodávala úklidové služby Komerční bance, a.s. Komerční banka, a.s. se rozhodla změnit dodavatele úklidových služeb na společnost AB Facility a. s., která poté, co v Komerční bance, a.s. začala působit (ve stejných prostorách a s vybavením banky), uzavřela nové pracovní smlouvy se všemi zaměstnanci původního dodavatele, až na dva (včetně žalobkyně). Ta se posléze ochrany začala domáhat soudně, protože měla za to, že došlo ke splnění podmínek ust. § 338 odst. 2 ZP, a tedy měla být převzata k novému zaměstnavateli spolu s ostatními zaměstnanci.

Zde se NS ČR odvolal na předchozí rozhodnutí z roku 2016 a uvedl, že k převodu činnosti nebo úkolů k jinému zaměstnavateli může dojít, aniž by dosavadní zaměstnavatel a

¹⁵⁶ Rozsudek NS ČR ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017.

přejímající zaměstnavatel byli ve smluvním vztahu (prostřednictvím právních jednání třetí osoby), tj. i v případě, kdy objednatel vypoví smlouvu o poskytování služeb s dosavadním dodavatelem a uzavře smlouvu o poskytování stejných či obdobných služeb s novým dodavatelem - a to vše 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 zaměstnanců (z hlediska jejich počtu a odbornosti), které zaměstnavatel při této činnosti používal.¹⁵⁷

Ve své argumentaci NS ČR odkazoval na rozhodnutí SDEU ve věcech CLECE (podle kterého jsou úklidové činnosti činnostmi založenými především na pracovní síle) a Spijkers (které stanoví kritéria zachování identity hospodářské jednotky) a na rozdíl od svého předchozího rozhodnutí přistoupil na eurokonformní cestu, když vyžadoval převzetí podstatné části vyhrazených zaměstnanců jakožto jednoho ze Spijkers kritérií. Z rozsudku není zřejmý celkový počet ani struktura zaměstnanců vyhrazených k zajištění úklidových služeb u banky, ale vyplývá z něj, že nový dodavatel služeb převzal tyto zaměstnance všechny kromě dvou. Záměr nového dodavatele pokračovat v činnosti se stejnými zaměstnanci tak byl vcelku zřejmý.

Bohužel se NS ČR v tomto solitérním rozhodnutí nijak nevypořádal s předchozí rozhodovací praxí týkající se přechodu práv a povinností, která s institutem hospodářské jednotky a zachování její identity příliš nepracuje. Má-li dojít ke změně přístupu k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, mělo by se tak dle názoru autorky dít především změnou nevhodné zákonné úpravy, nikoliv toliko náhlým přestupem na restriktivní soudní výklad, který neodpovídá dosavadní judikatuře a příliš nepřispívá právní jistotě zaměstnanců ani zaměstnavatelů.

Přechod práv a povinností mezi dodavateli ve Velké Británii

Velká Británie je vedle České republiky jedinou evropskou zemí, která má přechod práv a povinností kromě převodu podniku nastaven i na převod činnosti. Tato problematika je komplexně upravena v samostatném zákoně zkráceně zvaném TUPE (*The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 No. 246*). Autorka se nebude nijak hlouběji zabývat výkladem a srovnáním všech hledisek přechodu práv a povinností dle TUPE s

¹⁵⁷ NS ČR tímto rozsudkem zrušil rozsudky obou nižších soudů a vrátil věc zpět k dalšímu řízení Obvodnímu soudu pro Prahu 10. Odsud se kauza dostala zpět před NS ČR, který opět dovolání odmítl (21 Cdo 992/2019), a následně dokonce až k ÚS ČR, který ústavní stížnost odmítl (IV. ÚS 3027/19).

českou úpravou, nýbrž pouze nastíní, v čem spočívají hlavní rozdíly a výhody TUPE, co se týče okruhu převodů, na něž se aplikuje.

TUPE v ust. čl. 3 stanoví, že se úprava přechodu práv a povinností aplikuje na situace

a) převodu závodu, podniku či jejich části, jde-li o převod hospodářské jednotky¹⁵⁸, která si zachovává svou identitu, a

b) změny poskytování služeb (*service provision change*), které definuje jako (i) outsourcing, (ii) změnu dodavatele a (iii) insourcing, jsou-li vykonávané činnosti alespoň velmi podobné¹⁵⁹ a jsou-li splněny podmínky stanovené v odst. 3. Těmito podmínkami jsou:

- existence organizovaného uskupení zaměstnanců umístěného ve Velké Británii, jehož hlavním účelem je vykonávat předmětné činnosti jménem klienta,
- klient zamýšlí, aby činnosti navazující na změny poskytování služeb byly vykonávány nabyvatelem za předpokladu, že se nejedná o činnosti vztahující se pouze k jedné specifické události nebo úkolu krátkodobého trvání, a
- zmíněné činnosti zcela nebo převážně nespočívají v dodávce zboží pro klientovy potřeby.

První bod stanoví, jací zaměstnanci jsou převedeni - pouze ti, kteří v době bezprostředně před přechodem byli určeni a vyhrazeni především k výkonu předmětné činnosti pro klienta. Dle výkladových ustanovení TUPE může toto organizované uskupení vyhrazených zaměstnanců tvořit i jediný zaměstnanec.¹⁶⁰

Dále úpravu nelze aplikovat na činnosti, které jsou svou povahou jednorázové nebo krátkodobé. DBIS (*Department for Business, Innovation & Skills*) ve svém doporučení¹⁶¹ uvádí příklad dvou smluv na zajištění bezpečnosti Olympijských her. První smlouva spočívá v poskytování bezpečnostního poradenství organizátorům události a trvá po dobu několika let předcházejících události, zatímco druhá smlouva spočívá v zajištění bezpečnosti atletů při události samotné. Náplň obou smluv je svou povahou jednorázová, když se vztahuje ke konkrétní události, a tedy neexistuje úmysl ve smluvním vztahu pokračovat i nadále. Nicméně

¹⁵⁸ Čl. 3 odst. 2 TUPE definuje hospodářskou jednotku jako organizované seskupení zdrojů užívaných za účelem výkonu ekonomické činnosti, ať už jde o činnost hlavní nebo vedlejší.

¹⁵⁹ Čl. 3 odst. 2A TUPE (*fundamentally the same*).

¹⁶⁰ Čl. 2 odst. 1 TUPE.

¹⁶¹ *A guide to the 2006 TUPE Regulations (as amended by the Collective Redundancies and TUPE (Amendment) Regulations 2014) for employees, employers and representatives.*

první ze smluv trvá po dlouhou dobu, pročež se na ni úprava TUPE aplikuje, kdežto na druhou smlouvu nikoliv.

Nakonec TUPE výslovně z aplikace vyjímá činnost spočívající toliko nebo převážně v dodávkách zboží. DBIS ve svém doporučení uvádí příklad dodávek nápojů a občerstvení do kantýny klienta - ve chvíli, kdy se "pouhá" dodávka zboží změní na službu provozování kantýny, výjimku již nelze aplikovat a TUPE se použije.

Výslovnou identifikací podmínek aplikace TUPE se britská úprava vyhýbá aplikačním problémům, se kterými se potýká české právní prostředí s téměř bezbřehou formulací a neustálenou judikaturou.

3.4.4 Novelizované znění ust. § 338 ZP

ZP se po několika letech snah legislativců z Ministerstva práce a sociálních věcí dočkal úpravy, a sice zákonem č. 285/2020, jehož ustanovení týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nabyla účinnosti dne 30. 7. 2020 a uplatní se na přechody účinné od tohoto data. Novela dostala za cíl¹⁶² zpřesnit dosavadní příliš širokou úpravu přechodu práv a povinností stanovením určitých mantinelů, které by vnesly do procesů, které mohou mít za následek přechod práv a povinností, vyšší dávku právní jistoty a zohlední i osobní stránku pracovněprávního vztahu. Nově ust. § 338 zní následovně:

§ 338

(1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto nebo jiným zákonem.

(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

(3) Nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele pouze v případě, že

a) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,

¹⁶² Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, k bodům 82 a 83.

- b) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- c) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,
- d) činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a
- e) je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.

(4) Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

(5) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud jiný zákon nestanoví jinak).

Ust. odst. 1 zůstalo prakticky totožné, když pouze termín “zvláštní právní předpis” byl nahrazen termínem “jiný zákon”. Odst. 2 byl zjednodušen tak, že v první větě zůstal zachován pouze převod činnosti zaměstnavatele a její části, tzn. byly vypuštěny úkoly zaměstnavatele a jejich části. Věta druhá upravující přechod práv a povinností z kolektivní smlouvy zůstala zachována v dosavadním znění.

Zásadní změna potkala ust. odst. 3. Ten doposud obsahoval, co se rozumí úkoly nebo činností zaměstnavatele (věta první) a že za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu (věta druhá). Věta první byla ze znění ustanovení úplně vypuštěna, věta druhá nově tvoří samostatný odst. 4 a odst. 3 je nyní tvořen výčtem podmínek přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Nové znění nezapře inspiraci britskou právní úpravou, když s výjimkou písm. e) jsou podmínky přechodu práv a povinností totožné, a vyplývají z něj dvě věci:

(i) Aby mohlo dojít k přechodu práv a povinností, musejí být kumulativně splněny všechny uvedené podmínky, což by mělo usnadnit posuzování, zda k přechodu práv a povinností došlo, a omezit počet přechodů v případech outsourcingu, insourcingu a změn dodavatele.

(ii) Splnění těchto podmínek nebude vyžadováno v případech, kdy zvláštní právní předpis stanoví, že se určitá obchodní transakce považuje za převod činnosti zaměstnavatele (zde ZP příkladmo odkazuje na ust. § 178 odst. 1 a § 2175 odst. 2 OZ, tj. fúze a koupě obchodního závodu) nebo kdy zvláštní právní předpis přímo stanoví, že dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Původní odst. 4 stanovující, že práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů, které do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, bude nově odst. 5 a jeho znění bylo drobně zpřesněno tak, že slovní spojení “do dne převodu” je nahrazeno “přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů”.

Stejná úprava jako v odst. 2 větě první, tedy vypuštění převodu úkolů zaměstnavatele nebo jejich části ze znění, byla provedena i v ust. § 340 (převod činnosti na základě rozhodnutí nadřízeného orgánu).

Jak bylo uvedeno výše, odborná veřejnost volala po změně znění ust. § 338, které v původním znění nekorespondovalo s judikaturou SDEU, podle některých však provedená změna není k lepšímu. Na jedné straně pomyslné barikády stojí např. Randlová, která ve svých úvahách *de lege ferenda* doporučovala inspirovat se britskou úpravou¹⁶³, a na straně druhé např. Morávek, který považuje vytvořený výčet podmínek, jež je třeba naplnit, aby k přechodu došlo, příliš široký na to, aby se právní úprava vůbec kdy uplatnila¹⁶⁴. Naplní-li se Morávkova slova, bude pravděpodobně možné hovořit též o nesplnění povinnosti ČR transponovat Směrnici, když ochrana zaměstnanců závisí na téměř nereálném kumulativním splnění stanovených podmínek. To však ukáže až budoucí praxe.

Jistě lze říci, že nynější situace umožní objektivnější posuzování potenciálně “přechodových” situací, avšak bude třeba hledat judikatorní výklad některých méně objektivních pojmů, které byly v ust. odst. 3 užity - dle autorky jsou to následující tučně vyznačené pojmy:

a) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,

¹⁶³ RANDLOVÁ, Nataša. Přechod práv a povinností a hromadné propouštění. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7552-149-1. Str 62.

¹⁶⁴ MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. Právní rozhledy. 2020, č. 13-14, s. 488-494.

b) činnost nespočívá **zcela nebo převážně** v dodávání zboží,

c) **bezprostředně před převodem** existuje skupina zaměstnanců, která byla **záměrně vytvořena** zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,

d) činnost není **zamýšlená** jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a

e) je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost **v podstatné míře** pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.

Dále autorka považuje za nešťastně zvolenou formulaci ust. písm. a), kde toto je formulováno jako budoucí kritérium. V zájmu zamýšlené objektivity posuzovaných kritérií by bylo vhodné, aby všechna kritéria byla z pohledu zaměstnavatelů hodnotitelná před samotným převodem, nikoli až ex post (jako v případě soudního řízení), což kritérium způsobu výkonu činnosti po převodu nenaplnuje. Pro přejímajícího zaměstnavatele také bude snadné vyhnout se aplikaci právní úpravy tím, že po dostatečně dlouhou dobu po převodu bude činnost vykonávat odlišněji než obdobně, a tedy nedojde ke kumulativnímu naplnění všech podmínek v odst. 3.

4 OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘI PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ

Právo poskytuje pro případ přechodu práv a povinností převáděným zaměstnancům záruky ochrany jejich práv a povinností, a to jak v době před samotným přechodem, tak i po něm. V této části práce se autorka věnuje hlavním pilířům a souvisejícím nástrojům ochrany zaměstnance při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to jak z pohledu unijní, tak i české právní úpravy.

4.1 AUTOMATICKÝ PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ

Při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází k nastoupení přejímajícího zaměstnavatele na místo dosavadního zaměstnavatele automaticky, nezávisle na vůli stran, tzn. aniž by bylo nutno pracovněprávní vztah ukončit a založit nový. Dnem přechodu je pak den převodu podniku, tj. den, ke kterému přechází z převodce na nabyvatele postavení zaměstnavatele ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu, a to bez možnosti ovlivnit toto datum z vůle některé ze stran.¹⁶⁵ Následující podkapitoly nabídnou čtenáři vhled do rozsahu a vymezení jednotlivých hledisek přechodu.

4.1.1 Přecházející zaměstnanci

Přechod práv a povinností se týká všech zaměstnanců, kteří vykonávají převáděné činnosti a úkoly, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili.¹⁶⁶ Zároveň se musí jednat o zaměstnance, kteří mají v převáděné části trvalé pracoviště, tj. přechod se nevztáhne na zaměstnance, kteří do převáděné části byli jen vysláni na pracovní cestu nebo dočasně přeloženi. Článek 2 odst. 2 Směrnice zakazuje, aby členské státy ve svých úpravách vyloučily aplikaci Směrnice na zaměstnance (i) zaměstnané na dobu určitou, (ii) s kratším pracovním úvazkem nebo jedná-li se o (iii) dočasné pracovní poměry mezi podnikem pro dočasnou práci, který je zaměstnavatelem, a zaměstnancem, který je přidělen k výkonu práce pro jiný podnik.

Nebude problém určit množinu převáděných zaměstnanců např. u prodeje podniku, kde automaticky přejdou všichni zaměstnanci převáděného podniku. Situace ale nemusí být tak jasná při převodu části podniku, resp. činností nebo úkolů. SDEU ve své judikatuře¹⁶⁷ uzavřel, že na

¹⁶⁵ Odst. 29-43 Celtec Ltd., Odst. 23 Rotsart de Hertaing.

¹⁶⁶ Rozsudek NS ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009 nebo usnesení NS ČR ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

¹⁶⁷ Botzen.

nabyvatele nepřecházejí pracovní poměry zaměstnanců, kteří, ačkoli vykonávají určitou činnost pro převáděnou část, do této části organizačně nepatří. Takovou situaci vhodně ilustruje příklad činnosti personálního oddělení, administrativy či jiné formy back office - tito zaměstnanci zpravidla vykonávají činnosti pro všechny části zaměstnavatele, a pokud je převedena pouze jedna část, nebudou převedeni spolu s ní.¹⁶⁸ V literatuře je v této souvislosti zmiňován tzv. *christmas party test*, podle kterého se převod dotkne toho zaměstnance, který by byl v případě konání vánočního večírku dotčené části zaměstnavatele na večírek pozván. Dle ZP na rozdíl od restriktivnější unijní úpravy dojde k přechodu práv a povinností v širokém smyslu, tedy také u zaměstnanců, kteří pracují pro převáděnou část zaměstnavatele či se podílejí na plnění převáděných úkolů pouze zčásti. Převedeni tak budou i zaměstnanci konající podpurné a pomocné činnosti - ovšem pouze v příslušné části úvazku.¹⁶⁹

Práva a povinnosti, které ještě před převodem k přejímajícímu zaměstnavateli zanikly, zůstávají nedotčeny (pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak¹⁷⁰) a jejich subjektem zůstává původní zaměstnavatel, který je též pasivně legitimován pro případnou žalobu o náhradu škody ze strany bývalého zaměstnance, resp. je povinen v již započatém sporu pokračovat.¹⁷¹ Jinak řečeno - na přejímajícího zaměstnavatele přejdou pouze práva a povinnosti vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah s původním zaměstnavatelem trval alespoň v den převodu k přejímajícímu zaměstnavateli.¹⁷² To platí též pro práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům, s nimiž byl přede dnem převodu rozvázán pracovní poměr, avšak platnost rozvázání pracovního poměru se stala předmětem sporu, který nebyl ke dni převodu pravomocně rozhodnut.¹⁷³

4.1.2 Přecházející práva a povinnosti

Jak už bylo nastíněno, na přejímajícího zaměstnavatele přechází kompletní balík práv a povinností tak, jak existovaly u dosavadního zaměstnavatele, ať už vyplývající z individuálních smluv mezi dosavadním zaměstnavatelem a zaměstnancem (pracovní smlouvy, smlouvy o mzdě

¹⁶⁸ ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3, s. 7-8.

¹⁶⁹ ŠTEFKO, Martin. § 338. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, BĚLINA, Tomáš, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, ŠTEFKO, Martin, NOVOTNÝ, Zdeněk, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav. *Zákoník práce: komentář*. Str. 1390.

¹⁷⁰ IZ.

¹⁷¹ Rozsudek NS ČR ze dne 4.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.

¹⁷² Ust. § 338 odst. 4 ZP. Srov. rozsudky NS ČR ze dne 18. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1495/96, ze dne 31. 10. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1422/2000 a ze dne 29. 11. 2006, sp. zn. 187/2006.

¹⁷³ Rozsudek NS ČR ze dne 31. 10. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1422/2000.

či zvyšování nebo prohlubování kvalifikace, manažerské smlouvy atd.), z kolektivní smlouvy nebo z vnitřních předpisů platných u zaměstnavatele v den přechodu.¹⁷⁴

Rozsah přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů je tak v podstatě určen rozsahem práv a povinností, které dosavadnímu zaměstnavateli vyplývají z trvajících pracovněprávních vztahů se zaměstnanci, kterých se přechod týká. Zůstávají zachovány všechny pracovní podmínky včetně sociálních výhod poskytovaných přejímaným zaměstnancům původním zaměstnavatelem, převedeny jsou i všechny nároky mezi nimi vzniklé - splatné či nesplátané, případně též budoucí, přisouzené nebo dosud sporné a řešené v řízení před soudem - ledaže zákon výslovně stanoví, že se přechod týká jen jednotlivého nároku.¹⁷⁵

Dle ust. čl. 3 odst. 1 druhého pododstavce Směrnice členské státy mohou stanovit, že převodce a nabyvatel ode dne převodu odpovídají společně a nerozdílně za závazky, které před dnem převodu vznikly mezi převodcem a převedenými zaměstnanci z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru existujících ke dni převodu. Této možnosti však ČR nevyužila, za tyto závazky tedy odpovídá pouze nabyvatel.

Jak bylo zmíněno již v podkapitole 3.3.1, při přechodu práv a povinností při zpeněžení dlužníkovu podniku dle ust. § 291 IZ na přejímajícího zaměstnavatele přechází pouhý “holý” pracovněprávní vztah bez práv a povinností vzniklých z pracovněprávních vztahů do účinnosti smlouvy. Nároky úpadce vůči jeho zaměstnancům totiž náleží do majetkové podstaty a insolvenční správce je povinen dosáhnout jejich uspokojení,¹⁷⁶ naopak peněžité nároky zaměstnanců mohou být uspokojeny pouze v rámci insolvenčního řízení,¹⁷⁷ aby bylo učiněno zadost zásadě poměrného uspokojení všech věřitelů obsažené v ust. § 1 písm. a) IZ.¹⁷⁸ Nabyvatel tedy přebírá pouze (i) právo a povinnost převzatým zaměstnancům přidělovat práci a (ii) právo a povinnost uspokojovat nároky své, resp. zaměstnanců, které vznikly z jejich pracovněprávních vztahů až po účinnosti smlouvy.

¹⁷⁴ HŮRKA, Petr. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze. Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva. 2015, č. 7, str. 581.

¹⁷⁵ Rozsudky NS ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1622/2005, a ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. NS 21 Cdo 2843/2006.

¹⁷⁶ Ust. § 205, 228 a 230 IZ.

¹⁷⁷ Ust. § 169, 203 a 252 odst. 3 IZ.

¹⁷⁸ Pracovněprávní pohledávky úpadcových zaměstnanců jsou pohledávkami postavenými na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou, ty je nutno uplatnit přímo vůči insolvenčnímu správci (beze zbytku platí po prohlášení konkurzu na majetek dlužníka), nebo dlužníkovi (v případech, kdy je úpadek dlužníka řešen oddlužením plněním splátkového kalendáře nebo reorganizací).

Pokud jde o právo vykonávat svým jménem a na svůj účet autorova majetková práva k zaměstnaneckému dílu, může jej zaměstnavatel postoupit pouze se svolením autora, ledaže se tak děje při převodu obchodního závodu.¹⁷⁹

Práva a povinnosti kolektivní povahy

Jelikož nedílnou součástí pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jsou rovněž závazky z kolektivní smlouvy, přejímá nový zaměstnavatel práva a povinnosti z tohoto pracovněprávního vztahu s tímto závazkem v nezměněné kvalitě, tedy včetně mzdových a ostatních vyplývajících nároků.¹⁸⁰

Můžeme se však ptát i z opačného směru - svědčí převedeným zaměstnancům i práva z kolektivní smlouvy uzavřené u přejímajícího zaměstnavatele? ÚS ČR ve svém nálezu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, konstatoval, že ust. § 24 odst. 1 ZP je projevem základního účelu kolektivního vyjednávání ústíciho ve vznik kolektivních smluv, a ani sám zaměstnanec nemá právo vyloučit odborovou organizaci z kolektivního vyjednávání. Smyslem ust. § 24 odst. 1 ZP tedy je, aby kolektivní smlouva byla závazná pro všechny zaměstnance a aby žádný zaměstnanec nebyl z působnosti kolektivní smlouvy vyloučen, a to ani kdyby s tím souhlasil. Mělo by tak platit, že stejně jako se vztahuje kolektivní smlouva na zaměstnance, kteří nově uzavírají pracovněprávní vztah u zaměstnavatele, měla by se tato kolektivní smlouva vztahovat i na převáděné zaměstnance.¹⁸¹ Přejímající zaměstnavatel tak bude povinen přecházejícím zaměstnancům v těchto případech poskytovat plnění z obou kolektivních smluv. Jasná je situace, kde kolektivní smlouvy obsahují plnění různého charakteru; ne tak jasné to může být u plnění stejného druhu, když jedna smlouva poskytuje lepší podmínky než druhá.

Zde se uplatní ust. § 307 odst. 2 ZP, ve kterém je stanoveno, že obsahuje-li smlouva (nejen pracovní, ale i kolektivní či jiná dohoda¹⁸²) nebo vnitřní předpis úpravu mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, podle kterých má zaměstnanci příslušet více stejných práv, přísluší mu jen jedno takové právo, a sice to, které zaměstnanec určí. Neprojeví-li zaměstnanec svou vůli v této věci, náleží mu právo na nejvyšší plnění daného

¹⁷⁹ Ust. § 58 zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů.

¹⁸⁰ Rozsudek NS ČR ze dne 18. září 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006.

¹⁸¹ JIRKOVSKÁ, Kateřina. Důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 zákoníku práce. Praha, 2015. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Str. 56.

¹⁸² ŠTEFKO, Martin. § 307. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, BĚLINA, Tomáš, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, ŠTEFKO, Martin, NOVOTNÝ, Zdeněk, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Str. 1193.

druhu.¹⁸³ Projeví-li zaměstnanec svou vůli, a sice výběrem nižšího plnění, má autorka za to, že s odkazem na ust. § 4a odst. 4 ZP by taková volba mohla být považována za nepřipustné vzdání se práva.

Pro ilustraci pravidla přechodu kolektivních smluv autorka uvádí dvě rozhodnutí NS ČR, a sice ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006, a ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007. V těchto případech se NS ČR zabýval přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů z důvodu zrušení zaměstnavatele. Zaměstnavatelem zde byl stát, avšak vyslovené závěry lze bez dalšího použít na zaměstnavatele obecně. Dotčení zaměstnanci byli v obou případech původně zaměstnání u stejné příspěvkové organizace zřízené okresním úřadem, která byla zrušena, čímž veškerá práva a povinnosti z pracovních poměrů dotčených zaměstnanců přešla na okresní úřad jakožto zřizovatele. Následně došlo ke zrušení okresního úřadu, čímž přešla práva a povinnosti z pracovních poměrů na Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových (v obou sporech vystupoval jako žalovaný). Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových v roce 2003 s dotčenými zaměstnanci rozvázal pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů a vyplatil jim dvouměsíční odstupné, jak tehdy požadoval zákoník práce, namísto odstupného ve výši šestinásobku měsíčního výdělku, jak vyplývalo z kolektivní smlouvy uzavřené u předchozího zaměstnavatele s platností do konce roku 2004.

NS ČR konstatoval, že "V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, má kolektivní smlouva normativní povahu. Normativní závazky z kolektivní smlouvy je třeba považovat v širším smyslu za pramen práva (kolektivní smlouva tu plní funkci právního předpisu), neboť nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru (§ 20 odst. 3 zákoníku práce). Ostatní závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, pak mají pouze povahu smluvněprávní; v této části je třeba kolektivní smlouvu posuzovat stejně jako ostatní dvoustranné právní úkony, které jsou výsledkem souhlasného projevu vůle zúčastněných stran."

Práva a povinnosti z vnitřního předpisu

ZP v ust. § 305 umožňuje zaměstnavateli vydávání vlastních předpisů k jednostranné úpravě vzájemných práv a povinností ve vztahu k zaměstnancům, důležitou roli hrají zejména ve

¹⁸³ Tamtéž.

mzdové a platové oblasti. Stejně jako kolektivní smlouva i vnitřní předpis je pramenem práv, které při přechodu práv a povinností v plném rozsahu přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, liší se od ní ale tím, že jde o jednostranný právní akt. Z toho plynou určité důsledky pro možnost jejich změny v souvislosti s přechodem. Blíže k (ne)možnosti změny pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností v následující podkapitole (4.1.3).

Výjimka z přechodu práv a povinností

Článek 3 Směrnice v odst. 4 stanoví, že pokud členské státy neupraví jinak, nevztahuje se přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nároky zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody plynoucí ze systémů podnikového nebo mezipodnikového připojištění, existující mimo platné systémy sociálního zabezpečení v členských státech. ČR možnosti zahrnout uvedené nároky do přechodu práv a povinností nevyužila, proto se výjimka uplatní a přechod se na tyto nároky nevztáhne.

4.1.3 Zachování pracovních podmínek přejímajícím zaměstnavatelem

Jak již bylo popsáno výše, dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, přejímající zaměstnavatel přejímá všechna práva a povinnosti, jež byly do dne přechodu mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem založeny, v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u dosavadního zaměstnavatele.¹⁸⁴ V praxi však zachování pracovních podmínek převáděných zaměstnanců může být problematickou součástí převodu podniku, jelikož může vést ke zvýšení nákladů či organizačním problémům přejímajícího zaměstnavatele. Česká právní úprava povinnost zachovat pracovní podmínky převáděných zaměstnanců výslovně neupravuje, proto je třeba vycházet především z judikatury SDEU a NS ČR.

Lze říci, že pro přejímajícího zaměstnavatele je nemožnost změnit pracovní podmínky zaměstnanců relativní, nikoliv absolutní. Změna pracovních podmínek ve prospěch zaměstnance je dle názoru autorky přípustná již z podstaty věci - ochrana zaměstnance spočívá v zachování existující úrovně práv a povinností, tj. zákazu zhoršení podmínek, tak, aby převedený zaměstnanec nedoplátil na to, že byl převeden k přejímajícímu zaměstnavateli. Absolutní zákaz změny podmínek, tedy i změny k lepšímu, by byl absurdní a odporoval by smyslu Směrnice. Otázkou je, co lze považovat za “ve prospěch zaměstnance”. Autorce není známa česká ani

¹⁸⁴ Rozsudek NS ČR 21 Cdo 250/2007.

unijní judikatura k této otázce, avšak britské soudy se vyjádřily v tom smyslu, že posuzovat prospěšnost je vždy nutno subjektivně z pohledu zaměstnance, tzn. prospěšné je to, co za prospěšné považuje zaměstnanec.¹⁸⁵

Judikatura SDEU

Ve věci Daddy's Dance Hall¹⁸⁶ SDEU uvedl, že ochrana převáděných zaměstnanců je záležitostí veřejného zájmu, tím pádem je třeba na ni hledět jako na jednostranně kogentní. Jinak řečeno nezávisí na vůli subjektů pracovněprávního vztahu a nelze se od ní odchýlit v neprospěch zaměstnance,¹⁸⁷ a to ani s jeho souhlasem.¹⁸⁸ Nepřípustná je i situace, kdy by změna podmínek v neprospěch byla vyvážena změnami ve prospěch a ve výsledku by na tom zaměstnanec byl stejně jako před provedením změn.¹⁸⁹ Zároveň SDEU zdůraznil, že Směrnice cílí na zajištění ochrany podmínek v původním rozsahu, proto v souladu s ust. čl. 3 Směrnice může nabyvatel změnit pracovní podmínky za stejných podmínek, jako by je mohl změnit převodce, není-li jediným důvodem změny samotný převod.¹⁹⁰

V případě Martin SDEU rozšířil okruh důvodů nepřipustné změny podmínek ze samotného převodu i na důvody s převodem spojené. Generální advokát ve svém stanovisku vyjádřil názor, že důvodů pro změnu podmínek zpravidla bývá více než jen samotný převod podniku, a proto změna podmínek je nepřipustná pouze tehdy, byl-li převod tím hlavním důvodem. Nabídl také hlediska k posouzení, zda změna byla provedena z důvodu převodu, a sice blízkou časovou souvislost změny a převodu nebo zda byly podmínky přejatých zaměstnanců sjednoceny s podmínkami stávajících zaměstnanců. Dále generální advokát uvedl, že změna podmínek musí být přípustná i z ekonomických, organizačních a technických důvodů, obzvláště, když Směrnice v čl. 4 odst. 1 umožňuje z těchto důvodů zaměstnance propustit. S tímto názorem autorka souhlasí, protože při opačném přístupu by se zaměstnavatelé mohli uchýlovat rovnou k propouštění zaměstnanců, bez možnosti změny podmínek.¹⁹¹ SDEU se však k tomuto nevyjádřil a neposkytl odpověď na otázku, zda ekonomické, organizační a technické důvody mohou ospravedlnit změnu podmínek.

¹⁸⁵ Rozhodnutí Court of Appeal ze dne 20. 11. 2007, Regent Security Services Limited v Power, A2/2007/0378.

¹⁸⁶ Odst. 14 Daddy's Dance Hall, srov. odst. 39 Martin.

¹⁸⁷ ŘIČÁNEK, Matěj. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-718-7. Str. 80.

¹⁸⁸ Odst. 15 Daddy's Dance Hall, odst. 40 Martin.

¹⁸⁹ Odst. 15 Daddy's Dance Hall, odst. 31 Rask.

¹⁹⁰ Odst. 17 Daddy's Dance Hall, srov. Rask.

¹⁹¹ Stanovisko generálního advokáta ve věci Martin.

V o něco pozdějších věcech Boor a Scattolon SDEU svou předchozí rozhodovací praxi mírně korigoval. V případě Boor¹⁹² soud dovodil, že změna pracovních podmínek z důvodů spojených s převodem podniku, která měla za cíl uvést pracovní podmínky do souladu z vnitrostátní právní úpravou, je přípustná, není-li podstatná.¹⁹³ SDEU sice uzavřel, že nezohlednění délky praxe je v rozporu s cíli Směrnice, avšak zároveň připustil možnost změny podmínek. Ve věci Scattolon pak SDEU připustil změnu podmínek, jsou-li ve výsledku srovnatelné s podmínkami před přechodem, čímž se odchýlil od již zmíněného rozhodnutí ve věci Daddy's Dance Hall. Vzhledem k tomu, že tato rozhodnutí přináší nový pohled na věc, a SDEU jasně nevyjádřil postoj ve vztahu k předchozí judikatuře, jde o zdroj nejistoty.

V posledních letech také SDEU několikrát zdůraznil, že cílem Směrnice je nejen chránit při převodu podniku práva zaměstnanců, ale i zajištění spravedlivé rovnováhy mezi zájmy zaměstnanců na jedné straně a zájmy nabyvatele na straně druhé (konkrétně tak, že nabyvatel musí mít možnost provádět úpravy a přizpůsobení nezbytné pro pokračování v činnosti)¹⁹⁴, proto má autorka za to, že je SDEU otevřený větší flexibilitě a přípustnosti změn, jejichž cílem není poškodit zaměstnance a obejít ochranu poskytovanou Směrnicí. Dle výše uvedeného tak lze shrnout, že podle judikatury SDEU změna podmínek je přípustná tam, kde ji povoluje vnitrostátní úprava a jediným nebo hlavním důvodem není převod podniku.¹⁹⁵

Česká právní úprava a judikatura NS ČR

NS ČR v souladu s rozhodovací praxí SDEU judikoval, že přejímající zaměstnavatel je oprávněn ke všem právním a faktickým jednáním, ke kterým byl na základě ZP, jiných předpisů či předchozích ujednání oprávněn dosavadní zaměstnavatel, např. je oprávněn řídit a organizovat práci svých zaměstnanců.¹⁹⁶ Může, v rámci stanovených a dohodnutých podmínek, měnit rozvržení pracovní doby a doby odpočinku, zkrátit délku pracovní doby, rozhodnout o nevyplacení odměn či nadtarifní složky mzdy pro nesplnění stanovených ukazatelů, změnit výši jednostranně určené mzdy nebo dle pravidel stanovených ZP propouštět nadbytečné zaměstnance.

¹⁹² Paní Boor byla zaměstnána u soukromé společnosti, jejíž činnost byla převedena na lucemburské ministerstvo školství. To se zaměstnankyní uzavřelo novou pracovní smlouvou, přičemž odměna za práci byla snížena o 37 %, protože byla uzpůsobena tabulkovým platům státních zaměstnanců a zároveň nebyla zohledněna léta odpracovaná u převodce.

¹⁹³ V opačném případě se jedná o podstatnou změnu pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance dle čl. 4 odst. 2 Směrnice.

¹⁹⁴ Odst. 25 Herron, odst. 31 Werhof.

¹⁹⁵ BARNARD, Catherine. EU employment law. Fourth Edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2012. ISBN 9780199692910. Str. 607.

¹⁹⁶ Rozsudek NS ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

Pracovní podmínky mohou být sjednány v pracovní smlouvě, dohodách či kolektivní smlouvě nebo jednostranně určeny vnitřním předpisem. Co se týče dohodnutých pracovních podmínek, ty mohou být změněny pouze dohodou zaměstnance s přejímajícím zaměstnavatelem, ať už jde o individuální dohodu nebo kolektivní smlouvu.¹⁹⁷ Otázkou je, do jaké míry může přejímající zaměstnavatel změnit dohodnutá práva, například konkrétní výši platu v případě přechodu zaměstnanců odměňovaných mzdou nebo platem stanoveným podle platové stupnice příslušné pro jiného zaměstnavatele, než je přejímající zaměstnavatel. V případě platu lze shrnout, že plat musí být určen podle platného a účinného ZP a příslušného nařízení vlády, a teprve v těchto mantinelech se uplatní úprava v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise či smluvní volnost subjektů pracovněprávního vztahu.¹⁹⁸

Zaměstnavatelé se někdy snaží obcházet nemožnost jednostranné změny sjednaných podmínek ukončením pracovněprávního vztahu s dotčeným zaměstnancem a jeho následným znovuzaměstnáním u přejímajícího zaměstnavatele, který si se zaměstnancem sjedná podmínky nově (a lze předpokládat, že výhodněji pro sebe). K přípustnosti této praktiky a pohledu NS ČR blíže v podkapitole 4.4.2.

Jak již bylo zmíněno výše, práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele pouze na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku¹⁹⁹, nedojde-li v této době k rozvázání kolektivní smlouvy, skončení její platnosti nebo vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy. Tento přístup k trvání účinnosti převáděných kolektivních smluv tak nepochybně zvýhodňuje přejímajícího zaměstnavatele v situaci, kdy k přechodu práv a povinností dojde ke konci kalendářního roku, když zaměstnavatel je povinen zachovat práva vyplývající ze smlouvy “pouze” nejdéle do konce následujícího roku. Naopak dojde-li k přechodu již na začátku kalendářního roku, může povinnost přejímajícího zaměstnavatele trvat až dva roky, což zakládá znatelný nepoměr mezi oběma situacemi a nepochybně může vést ke kalkulacím ohledně momentu uskutečnění převodu.

Časové omezení samozřejmě má svůj praktický význam, a to především, je-li kolektivní smlouva uzavřena na delší dobu. “Vyloučená není ... situace, kdy na nabyvatele nepřejdou

¹⁹⁷ Srov. Rask.

¹⁹⁸ ŠTEFKO, Martin. § 338. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, BĚLINA, Tomáš, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, ŠTEFKO, Martin, NOVOTNÝ, Zdeněk, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav. Zákoník práce: komentář. Str. 1392.

¹⁹⁹ Ust. § 338 odst. 2 ZP; Zde zákonodárce využil možnosti poskytnuté ust. čl. 3 odst. 3 Směrnice omezit dobu trvání povinnosti nabyvatele dodržovat převedené kolektivní smlouvy s podmínkou, že tato doba nebude kratší než rok.

alespoň tři zaměstnanci v pracovním poměru, kteří jsou zároveň členy odborové organizace - tedy nepřejde pak samotná odborová organizace - a nabyvatel tedy nebude mít o nové kolektivní smlouvě s kým vyjednávat. V takovém případě by mu nezbylo než čekat na skončení účinnosti původní kolektivní smlouvy, aniž by byl schopen její ukončení vyjednat - § 338 tak jeho čekání omezuje maximálně do konce roku kalendářního po přechodu práv a povinností.”²⁰⁰ Dle názoru autorky by však bylo spravedlivější omezit platnost převáděných kolektivních smluv jednotně na stanovenou dobu od uskutečnění přechodu práv a povinností, tak, aby část zaměstnavatelů nebyla zatěžována vyššími náklady jen na základě toho, v jaké části kalendářního roku došlo k přechodu práv a povinností.

U otázky možnosti změny vnitřního předpisu přejímajícím zaměstnavatelem se názory odborníků liší. Např. Erényi²⁰¹ tvrdí, že ačkoliv ZP nezakazuje jednostrannou změnu či zrušení vnitřního předpisu, taková změna či zrušení v krátké době po přechodu práv a povinností by s ohledem na judikaturu SDEU u soudu neobstály, pokud by přejímající zaměstnavatel přesvědčivě nedokázal, že tyto nesouvisí s přechodem. Naopak Smejkal²⁰² je toho názoru, že je přípustné, aby přejímající zaměstnavatel ihned po přechodu práv a povinností vnitřní předpis vydaný dosavadním zaměstnavatelem zrušil nebo nahradil předpisem vlastním. Jednak proto, že na vnitřní předpis pro jeho jednostrannou povahu nelze aplikovat výklad o kolektivní smlouvě, a také proto, že ZP neobsahuje zvláštní úpravu přechodu práv a povinností v souvislosti s vnitřními předpisy (např. jak dlouho po přechodu by musel přejímající zaměstnavatel dodržovat pracovní podmínky dle vnitřního předpisu beze změn). Na druhou stranu připouští, že toto odporuje účelu ust. § 338 odst. 2 ZP, který garantuje přechod práv a povinností v plném rozsahu. Obdobně Štefko²⁰³ zastává názor, že přejímající zaměstnavatel je oprávněn ke všem právním a faktickým úkonům, ke kterým byl na základě ZP, jiných předpisů či předchozích ujednání oprávněn předchozí zaměstnavatel, tj. včetně změny vnitřního předpisu.²⁰⁴ Doposud však k problematice aplikace vnitřního předpisu přejímajícím zaměstnavatelem neexistuje judikatura vyšších soudů.

²⁰⁰ RANDLOVÁ, Nataša. Přechod práv a povinností a hromadné propouštění. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7552-149-1. Str. 33.

²⁰¹ ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovních vztahů. Práce a mzda. 2010, č. 3.

²⁰² SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. Právní rádce. 2008, č. 1.

²⁰³ ŠTEFKO, Martin. § 338. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, BĚLINA, Tomáš, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, ŠTEFKO, Martin, NOVOTNÝ, Zdeněk, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Str. 1392.

²⁰⁴ Rozsudek NS ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

Jistě lze namítnout, že přiznání zachování veškerých práv a nároků převáděných zaměstnanců z kolektivní smlouvy, které ostatní zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele po dobu trvání kolektivní smlouvy nemají, je v rozporu se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci. NS ČR v již zmíněných rozsudcích²⁰⁵ dal přednost zachování práv převáděných zaměstnanců před právem ostatních zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele na rovné zacházení, pokud jde o jejich odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odůvodnění obou rozsudků však postrádá argumentaci, proč tak učinil. Dle názoru autorky je takové upřednostnění přijatelné vzhledem k důležitosti ochrany převáděných zaměstnanců a zároveň k tomu, že jde o dočasnou situaci, kde po skončení platnosti kolektivní smlouvy jsou podmínky zaměstnanců sjednoceny.

Dle ÚS ČR musí přejímající zaměstnavatel sjednat změnu, nemůže-li přidělovat práci odpovídající přejatým právům a povinnostem (do té doby půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele). Pokud by na ni zaměstnanec nepřistoupil, připadá v úvahu např. rozvázání pracovního poměru. Důvod pro rozvázání pracovního poměru je pak takový, že by zaměstnanci náleželo odstupné.²⁰⁶

Výpověď z důvodu podstatné změny pracovních podmínek

Dá-li zaměstnanec, který přešel k přejímajícímu zaměstnavateli, výpověď během dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu nebo pokud bude pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, je tomuto zaměstnanci ust. § 339a odst. 1 ZP dána možnost se u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností. Pokud zaměstnanec prokáže, že změna je (i) podstatná, (ii) v neprospěch zaměstnance a (iii) v souvislosti s přechodem, tak mu náleží na odstupné dle ust. § 67 odst. 1 ZP.

Ust. § 339a je transpoziční ustanovení reflektující ust. čl. 4 odst. 2 Směrnice, podle kterého zaměstnavatel je v případě výpovědi pro podstatnou změnu pracovních podmínek považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny, nehledě na to, která strana ukončení skutečně iniciovala.²⁰⁷ Zdařilost této transpozice však byla nejednou zpochybněna. Prvním problémem je dvoutměsíční lhůta k podání žaloby, resp. počátek běhu této lhůty, kterým je účinnost přechodu práv a povinností. Tato formulace přejímajícímu

²⁰⁵ První ze dne 18. září 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006, druhý ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007. Viz podkapitulu 4.1.2.

²⁰⁶ Nález ÚS ČR ze dne 5. 2. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 34/02.

²⁰⁷ Odst. 22 Juuri.

zaměstnavateli umožňuje po uplynutí nedlouhé doby dvou měsíců změnit pracovní podmínky nezakotvené v pracovní nebo kolektivní smlouvě, aniž by zaměstnanec byl chráněn možností podat výpověď s právem na odstupné. Dle autorky je tak uvedená formulace v nesouladu se Směrnicí, jelikož ta žádnou lhůtu pro uplatnění žaloby nestanoví a úprava v ZP ochranu zaměstnance spíše omezuje, než že by ji v souladu s článkem 8 rozšiřovala nad rámec Směrnice. Vhodnější by tak bylo stanovit jako počátek běhu lhůty den účinnosti samotné změny pracovních podmínek.

Dalším nevhodně formulovaným ustanovením je podle Randlové²⁰⁸ ust. odst. 2 § 339a, podle kterého má zaměstnanec právo na odstupné dle ust. § 67 odst. 1 ZP, tj. odstupné, které náleží zaměstnanci např. při výpovědi z organizačních důvodů a odvíjí se od délky trvání pracovního poměru. Nabízí se tak otázka, zda zaměstnanec při rozvázání pracovního poměru pro podstatné zhoršení pracovních podmínek má nárok pouze na odstupné ve výši dle ust. § 67 odst. 1, nebo v případné vyšší výši, která vyplývá z pracovní nebo kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu. Zde autorka souhlasí s Randlovou, když říká, že by zaměstnanec měl obdržet takové odstupné, na nějž má pro případ ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nárok dle právních předpisů nebo ujednání se zaměstnavatelem. Koneckonců i Směrnice v ust. čl. 4 odst. 2 označuje zaměstnavatele jako osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny. Zda se k tomuto názoru přikloní i soudy bohužel lze jen odhadovat, když zatím není k dispozici judikatura NS ČR, která by do věci vnesla světlo.

Randlová²⁰⁹ dále kritizuje nutnost soudního rozhodnutí ve věci, kdy se dokonce předpokládá, že zaměstnanec podstoupí dvě soudní řízení - jednak podá žalobu na určení, že pracovní poměr byl ukončen z důvodu podstatného zhoršení podmínek v souvislosti s přechodem, a poté, nesplní-li zaměstnavatel dobrovolně povinnost vyplatit odstupné, podá zaměstnanec i žalobu na plnění. To znamená komplikaci pro rychlé uplatňování práv, a zaměstnavatelé tak mohou spoléhat na to, že zaměstnanec nebude chtít procházet vícerymi soudními spory. V neposlední řadě jde i o zátěž pro už tak zahlcené soudy.

Co se týče určení, o jaké pracovní podmínky kráčí ve smyslu ust. § 339a nebo kdy už se jedná o podstatné zhoršení těchto podmínek, ZP není příliš konkrétní a pouze obecně ukládá povinnost vytvářet a zachovávat podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance. Je nasnadě, že stanovit naprosto konkrétní výčet podmínek či situací nelze a ani by to nebylo

²⁰⁸ RANDLOVÁ, Nataša. Přechod práv a povinností a hromadné propouštění. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7552-149-1. Str. 34-35.

²⁰⁹ Tamtéž.

praktické, avšak pro zvýšení právní jistoty by dle autorky bylo vhodné vložit do znění ust. § 339a alespoň příkladný výčet kritérií, která by při posuzování, zda se jedná o podstatné zhoršení pracovních podmínek, měla být zohledněna. Pro představu tedy musíme nahlédnout do judikatury.

SDEU za podstatnou změnu pracovních podmínek označil např. snížení odměny za práci, a to i když výše odměny závisí na obratu²¹⁰, nebo nemožnost přidělit zaměstnanci práci rovnocennou pracovní pozici, kterou zastával u převodce.²¹¹

Z judikatury NS ČR je autorce známo pouze jediné rozhodnutí, které se touto otázkou zabývá, a sice rozsudek ze dne 28. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019. V této kauze soud vyslovil, že nelze pojem pracovních podmínek redukovat toliko na okolnosti, které upravuje ZP (druh práce, místo výkonu práce, odměňování, apod.), nýbrž takovými podmínkami musí být všechny podmínky (okolnosti), které působí na zaměstnance při výkonu práce podle pracovní smlouvy. Podmínky zakotvené v pracovní smlouvě a na ni navazujících dokumentech (např. popis práce, pracovní řád) jsou jen základem pro celý komplex dalších podmínek, které při výkonu práce na zaměstnance působí. Naopak bez významu jsou ty podmínky, které vyplývají z právních předpisů, jelikož ty se samy o sobě vztahují k zaměstnancem vykonávané práci bez ohledu na změnu zaměstnavatele. Význam však mohou mít metody používané k realizaci právních předpisů na konkrétním pracovišti ve vztahu ke konkrétním zaměstnancům, neboť i ty se mohou se změnou zaměstnavatele měnit. Pro závěr, jakou intenzitu dosáhlo zhoršení pracovních podmínek, zda se jedná o zhoršení podstatné, není významné, jak nové podmínky hodnotí zaměstnanec nebo přejímající zaměstnavatel.

Ustanovení § 339a odst. 1 ZP patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou a nechává na soudu, aby v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Při posuzování, zda došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek ve smyslu ustanovení § 339a odst. 1 zák. práce, tak může soud přihlídnout např. k okolnostem ovlivňujícím výkon práce z hlediska ekonomického, sociálního, technického a technologického, psychického, fyzického a fyziologického, zdravotního, bezpečnostního, ale i k náročnosti práce (fyzické i psychické), jejímu množství, kvalitě pracovního prostředí, pracovních a mezilidských vztahů na pracovišti, k provedeným organizačním změnám, možnostem jazykové komunikace, nově zaváděným programům a řízení, stupni kontroly pracovní i soukromé činnosti, novým požadavkům na výkaznictví práce apod.

²¹⁰ Odst. 38 Merckx.

²¹¹ Odst. 52 Klarenberg.

Zároveň platí, že naznačená hlediska mohou mít v každém jednotlivém případě s ohledem na jeho ostatní okolnosti různý stupeň významnosti.

V uvedené kauze byla změněna struktura odpovědnosti žalobce, komunikace přešla do důrazu na polský jazyk, bylo navýšeno množství přesčasů, došlo ke změně technických podmínek práce (IT technologie a programy, množství komunikačních přístrojů), výkaznictví a zavedení kamerového systému sledování žalobce. Proto NS ČR konstatoval, že došlo v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k podstatnému zhoršení pracovních podmínek žalobce.²¹²

4.1.4 Přechod pasivní věcné legitimace

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je mnohdy zdrojem soudních sporů. Vzhledem k tomu, že důsledkem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je i změna pasivní věcné legitimace pro případné spory, je pro zaměstnance zásadní správně určit, kdo je pasivně věcně legitimován, když chce u soudu napadnout porušení svých práv. Zde je potřeba rozlišit, v jakém okamžiku je řízení zahájeno.

Podá-li zaměstnanec žalobu dříve, než dojde k přechodu práv a povinností, je pasivně legitimován dosavadní zaměstnavatel. Pokud však spor není do dne účinnosti přechodu práv a povinností pravomocně rozhodnut, může zaměstnanec soudu ještě před rozhodnutím ve věci samé navrhnout procesní nástupnictví dle ust. § 107a OSŘ, a přejímající zaměstnavatel tak nastoupí do řízení na místo dosavadního zaměstnavatele. Napadne-li dotčený zaměstnanec jednání dosavadního zaměstnavatele až po uskutečnění přechodu práv a povinností, musí již žalobu směřovat proti přejímajícímu zaměstnavateli, protože na něj pasivní věcná legitimace přešla, tentokrát automaticky, v rámci přechodu práv a povinností.

V případě nejistoty, kdo je pasivně legitimovaným subjektem, je pro zaměstnance výhodnější, aby podal žalobu jak na dosavadního, tak na přejímajícího zaměstnavatele. Pokud totiž zaměstnanec nesprávně určí, proti komu žalobu směřovat, bude soudem zamítnuta pro nedostatek pasivní věcné legitimace - následky lze ilustrovat např. na rozhodnutí NS ČR ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012. Zaměstnanec byl u dosavadního zaměstnavatele zaměstnán v pracovním poměru na pozici vedoucí obchodního úseku. Tento pracovní poměr byl zaměstnavatelem rozváznán okamžitým zrušením, s čímž dotčený zaměstnanec nesouhlasil, informoval zaměstnavatele o tom, že trvá na dalším zaměstnávání a podal žalobu na určení

²¹² Rozsudek NS ČR ze dne 28. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.

neplatnosti okamžitého zrušení. Ještě před tím, než zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, však došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na základě smlouvy o prodeji podniku. Spor o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru skončil pro zaměstnance úspěšně, proto se zaměstnanec rozhodl uplatnit také nárok na náhradu mzdy za dobu, po kterou mu nebyla přidělována práce, tentokrát však jak vůči dosavadnímu, tak i vůči přejímajícímu zaměstnavateli. Tento spor došel až k NS ČR, který vycházel ze zmíněného rozsudku, který pravomocně určoval, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné.

Nárok na náhradu mzdy podle ust. § 130 SZP (tj. ust. § 208 ZP) spočívá v tom, že zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Avšak k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (tj. včetně povinnosti přidělovat práci dle smlouvy) na přejímajícího zaměstnavatele došlo již před tím, než žalobce oznámil dosavadnímu zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. NS ČR proto uzavřel, že dosavadní zaměstnavatel není povinen platit žalobci náhradu mzdy, jelikož povinnost přidělovat žalobci práci přešla na základě přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele.

Podle ust. § 159a odst. 1 a 4 OSŘ je výrok pravomocného rozsudku závazný jen pro účastníky a v rozsahu, v jakém je závazný pro účastníky, také pro všechny orgány. V předchozím řízení (o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru) byl žalovanou stranou dosavadní zaměstnavatel a žalobce nenavrhl, aby přejímající zaměstnavatel vstoupil do řízení na jeho místo, tedy i určení neplatnosti okamžitého zrušení bylo účinné pouze proti dosavadnímu zaměstnavateli. Jinak řečeno - vůči přejímajícímu zaměstnavateli rozvázání pracovního poměru zůstalo platné, a proto nelze říct, že přejímající zaměstnavatel porušil povinnost přidělovat zaměstnanci práci. NS však připustil, že se zaměstnanec může domáhat alespoň náhrady škody, nesplnil-li ani jeden ze zaměstnavatelů svou informační povinnost.

4.2 ZACHOVÁNÍ FUNKCÍ ZÁSTUPCŮ ZAMĚSTNANCŮ

Ust. článku 2 odst. 1 písm. c) Směrnice ponechává vymezení zástupců zaměstnanců na právních předpisech nebo zvyklostech členských států, avšak s tím, že ochranu zástupců zaměstnanců nelze právním předpisem omezovat. Za příklad lze uvést věc Komise v. UK, kde SDEU zkritizoval tehdejší britskou legislativu, podle které svou funkci mohly vykonávat pouze ty odborové organizace, jež byly zaměstnavatelem uznány, a jiný mechanismus jmenování zástupců zaměstnanců neexistoval. SDEU uvedl, že je porušením unijního práva, jsou-li pravidla Směrnice aplikována pouze na uznané odborové organizace, když (ne)uznání odborové

organizace je zcela na vůli zaměstnavatele - ochranu zprostředkovanou informační a projednací povinností tak při absenci uznané odborové organizace nelze vůbec realizovat.²¹³

Článek 6 odst. 1 Směrnice říká, že (i) zachová-li si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu samostatnost a (ii) jsou-li splněny podmínky nezbytné pro vytvoření zastoupení zaměstnanců, zůstávají status a funkce zástupců zaměstnanců dotčených převodem zachovány ve stejné míře a za stejných podmínek jako přede dnem převodu na základě právních a správních předpisů nebo dohod. To neplatí, jsou-li podle vnitrostátních předpisů, zvyklostí nebo podle dohody se zástupci zaměstnanců splněny podmínky nezbytné pro nové jmenování zástupců zaměstnanců nebo pro znovuvytvoření zastoupení zaměstnanců. Avšak skončí-li funkční období zástupců zaměstnanců v důsledku převodu, požívají zástupci i nadále ochrany stanovené právními předpisy, nařízeními nebo zvyklostmi členských států.

Co se týče uvedeného předpokladu samostatnosti, SDEU ve věci UGT-FSP judikoval, že samostatnost nelze ztotožňovat s identitou dle čl. 1 odst. 1 písm. b),²¹⁴ nýbrž jí je třeba rozumět právo řídit se vlastními pravidly. Konkrétně soud uvedl pravomoc vedoucích pracovníků organizovat poměrně svobodně a nezávisle práci v rámci 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 (dále jen „organizační pravomoci“). Samostatnost je tedy v zásadě zachována, zůstanou-li organizační pravomoci vedoucích pracovníků převáděné jednotky po převodu v rámci organizačních struktur nabyvatele v podstatě nezměněny oproti situaci, která existovala před převodem.²¹⁵ V posuzovaném případě tak samostatnost zachována byla, protože došlo pouze ke změně nejvyššího vedení, které přímo nepřevzalo rozhodování a organizaci činnosti zaměstnanců v rámci jednotky.

Nezachová-li si podnik samostatnost, jsou členské státy povinny přijmout opatření nezbytná k zajištění toho, aby převádění zaměstnanci, kteří byli zastoupeni před převodem, byli nadále řádně zastoupeni po dobu nezbytnou pro nové vytvoření nebo jmenování zastoupení zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

²¹³ Odst. 19 a 29 Komise v. UK.

²¹⁴ Odst. 33 UGT-FSP.

²¹⁵ Odst. 42 - 44 UGT-FSP.

Třetí pododstavec článku 6 odst. 1 obsahuje zvláštní ustanovení, podle kterého, je-li převodce v insolvenčním řízení, mohou členské státy přijmout opatření nezbytná k zajištění toho, aby převádění zaměstnanci byli řádně zastoupeni až do nových voleb nebo jmenování zástupců zaměstnanců. Tuto možnost však členské státy mají nehledě na toto ustanovení, a sice dle čl. 8.

Co se týče implementace ust. čl. 6 Směrnice do české právní úpravy, nebyla prakticky provedena, proto zachování funkcí zástupců zaměstnanců (stejně jako např. zákaz propouštění v souvislosti s přechodem) dovozujeme ze Směrnice. Jedinou zmínku o zástupcích zaměstnanců ve spojitosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů najdeme v ust. § 281 odst. 5 ZP, podle kterého, působí-li při přechodu u dosavadního i přejímajícího zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, přejímající zaměstnavatel plní informační a projednací povinnosti dle ust. § 279 a 280 vůči všem, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Mandát zástupců zaměstnanců tedy nezaniká a zástupci působí vedle sebe až do dne, kdy jim uplyne funkční období. Podmínkou zachování přechodu odborové organizace či rady zaměstnanců je, aby k nabyvateli přešli alespoň tři členové²¹⁶, a klesne-li před uplynutím funkčního období počet členů některé z rad zaměstnanců na méně než 3, přebírají její funkci ostatní rady zaměstnanců.

4.3 INFORMAČNÍ A PROJEDNACÍ POVINNOST

Informační a projednací povinnosti jsou nástrojem k zajištění transparentnosti změny zaměstnavatele.

4.3.1 Informační povinnost zaměstnavatelů vůči zaměstnancům

Ust. čl. 7 odst. 1 Směrnice stanoví, že převodce a nabyvatel jsou povinni v dostatečném časovém předstihu splnit informační povinnost, která spočívá v informování zástupců zaměstnanců o

- stanoveném nebo navrhovaném datu převodu,
- důvodech převodu,
- právních, ekonomických a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance, a
- předpokládaných opatřeních ve vztahu k zaměstnancům.

Převodce je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu před provedením převodu, nabyvatel je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých

²¹⁶ Ust. § 281 odst. 1 a § 286 odst. 3 ZP.

zaměstnanců v dostatečném předstihu - a v každém případě dříve, než jsou tito zaměstnanci přímo dotčeni převodem, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.

V případě, že převodce nebo nabyvatel předpokládá přijetí opatření vůči zaměstnancům, je povinen tato opatření se zástupci zaměstnanců v dostatečném předstihu také projednat s cílem dosáhnout dohody. Ze Směrnice nevyplývá, jakou povahu by opatření k projednání mělo mít, z čehož se dá usoudit, že je bez rozdílu, zda zamýšlené opatření má mít příznivý nebo nepříznivý vliv a projednáno by mělo být každé opatření, které se zaměstnanec v souvislosti s převodem nějakým způsobem dotkne. Zároveň je nutno uvést, že výstupem projednání nemusí být shoda, nýbrž postačí, aby byli zástupci zaměstnanců konzultováni s cílem shody dosáhnout.²¹⁷

Ust. odst. 4 stanovuje, že povinnosti obsažené v článku 7 platí bez ohledu na skutečnost, zda rozhodnutí o převodu přijal zaměstnavatel nebo podnik, který ho kontroluje - zaměstnavatel tak nemůže namítat, že podnik, který jej kontroluje, mu informace neposkytl.

Směrnice dává v ust. čl. 7 odst. 3 a 5 členským státům možnost informační a projednací povinnosti omezit. Odst. 3 dává státům možnost omezit tyto povinnosti, pokud národní právní řád umožňuje obrátit se na rozhodčí orgán s žádostí o posouzení zamýšlených opatření, to vše za podmínky, že prováděný převod vyvolá v závodě změnu, která může závažně znevýhodnit velkou část zaměstnanců. Odst. 5 pak dovoluje informační a projednací povinnosti omezit toliko na podniky nebo závody, které z hlediska počtu zaměstnaných zaměstnanců splňují podmínky pro volbu nebo jmenování kolektivního orgánu zastupujícího zaměstnance.

V odstavci 6 však je uvedeno, že i při neexistenci zástupců zaměstnanců pro nízký počet zaměstnanců musí být předem informováni přímo dotčení zaměstnanci, a to ve stejném rozsahu, který je stanoven pro zástupce zaměstnanců. Na rozdíl od zástupců však zaměstnanci nemusí být konzultováni a informováni stačí provést “předem”, nikoli už “v dostatečném předstihu”.

Povinnost informovat a projednat byla do českého právního řádu transponována v podobě ust. § 339 ZP. Na rozdíl od Směrnice ale ZP koncipuje povinnosti širěji - ukládá dosavadnímu i přejímajícímu zaměstnavateli nejen informovat, ale i projednat s odborovou organizací a radou zaměstnanců celý stanovený okruh skutečností (ten je totožný se Směrnicí). Tedy projednací povinnost se nevztahuje toliko na připravovaná opatření vůči zaměstnancům, ale i na stanovené nebo navrhované datum převodu, důvody převodu a právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnanec. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada

²¹⁷ Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings. Evropská komise, 2004. Str. 10. Srov. Dansk Metalarbejderforbund.

zaměstnanců, jsou dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinni o těchto skutečnostech předem (pouze) informovat všechny přechodem přímo dotčené zaměstnance, a to i přesto, že ust. § 280 odst. 1 písm. d) ZP ukládá zaměstnavateli povinnost projednat se zaměstnanci převod podle § 338 až 342 ZP - ust. § 339 je zde totiž speciální úpravou vůči ust. § 280. Je však škoda, že novela ZP zákonem č. 285/2020 Sb. neuvedla tato mírně matoucí ustanovení v soulad.

“Přímo dotčeným zaměstnancem je zaměstnanec zařazený k výkonu práce do organizačního útvaru zaměstnavatele (hospodářské jednotky), která přejde k jinému zaměstnavateli, resp. zaměstnanec přejímajícího zaměstnavatele, pokud se přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podstatným způsobem dotkne jeho pracovních a mzdových podmínek.”²¹⁸

Zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle ust. § 62 není povinen projednat zaměstnavatel, který zaměstnává méně než deset zaměstnanců.²¹⁹ Neexistuje-li přejímající zaměstnavatel přede dnem, v němž dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nemá tento informační a projednací povinnost.²²⁰

Dalším rozdílem oproti Směrnici je to, že ZP v zájmu větší jistoty zaměstnanců zpřesňuje lhůtu, ve které musí být informační a projednací povinnost splněna, a sice nejpozději třicet dnů před přechodem práv a povinností k přejímajícímu zaměstnavateli. Po přechodu práv a povinností již ale tato povinnost netrvá, ani kdyby žádným ze zaměstnavatelů nebyla splněna.²²¹ Nesplní-li dosavadní nebo přejímající zaměstnavatel informační a projednací povinnost nebo nebude-li při projednání dosaženo shody, nebrání to přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Podle ust. § 19 odst. 2 ZP, požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné, i když

²¹⁸ ŠTEFKO, Martin. § 339. In PICHRT, Jan, BĚLINA, Miroslav, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, DRÁPAL, Ljubomír, KNEBL, Pavel, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin, TOMŠEJ, Jakub, TOMŠÍ, Ivan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

²¹⁹ PUTNA, Mojmir. § 62. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, BĚLINA, Tomáš, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, ŠTEFKO, Martin, NOVOTNÝ, Zdeněk, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav. *Zákoník práce: komentář*. Str. 382.

²²⁰ ŠTEFKO, Martin. § 339. In PICHRT, Jan, BĚLINA, Miroslav, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, DRÁPAL, Ljubomír, KNEBL, Pavel, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin, TOMŠEJ, Jakub, TOMŠÍ, Ivan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

²²¹ Rozsudek NS ČR ze dne 21. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 4952/2014. Blíže k rozsudku viz níže.

k tomuto projednání nedošlo (a *maiori ad minus* to samé platí pro nesplnění informační povinnosti). Tedy v souladu s tím, co bylo uvedeno výše v souvislosti se Směrnicí, projednat za účelem shody neznámá, že by zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců či zaměstnanci museli dojít k dohodě na konečné podobě právního jednání, toto rozhodnutí vždy záleží na zaměstnavateli.

Případem nesplnění povinnosti dle ust. § 339 se NS ČR zabýval ve svém rozhodnutí ze dne 21. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 4952/2014. Dosavadní zaměstnavatel (zanikající společnost) nesplnil svou informační a projednací povinnost vůči odborové organizaci, která se jejího splnění domáhala u soudu. Během řízení před soudem prvního stupně dokonce již došlo k zápisu předmětné fúze do obchodního rejstříku, soud prvního stupně tak žalobu odborové organizace zamítl s tím, že ke dni vyhlášení rozsudku bylo plnění požadované v žalobě nemožným z důvodu, že fúze již byla zapsána do obchodního rejstříku a žalovaná společnost zanikla. Proti tomuto rozsudku odborová organizace podala odvolání, ve kterém požadovala uložení povinnosti přejímajícímu zaměstnavateli, u kterého by rozsudek mohl být vykonatelný. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a odborová organizace podala dovolání k NS ČR. Ten došel k závěru, že dovolání není opodstatněné, a tak jej zamítl. Podle soudu totiž platí, že po účinnosti fúze (tj. po právní moci zápisu do obchodního rejstříku) se odborová organizace, rada zaměstnanců, případně zaměstnanci již nemohou úspěšně domáhat, aby je přejímající zaměstnavatel o této přeměně informoval a toto opatření s nimi projednal. Uskutečnění fúze a přechodu práv a povinností s ní spojeného tak nelze zamezit. Vznikne-li však porušením informační a projednací povinnosti zaměstnavatelů odborové organizaci, radě zaměstnanců nebo zaměstnancům škoda, mohou uplatnit právo na její náhradu.²²²

Nutno zmínit, že porušením informační a projednací povinnosti vůči odborové organizaci nebo radě zaměstnanců se zaměstnavatel dopouští správního přestupku dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, za který hrozí pokuta až do dvou set tisíc korun.²²³ Pokud zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí, nesplnění informační povinnosti přímo vůči dotčeným zaměstnancům nezakládá odpovědnost dle zákona o inspekci práce a zaměstnavateli nehrozí žádná pokuta, avšak, jak bylo řečeno v předchozím odstavci, zaměstnanci se mohou domáhat náhrady případné škody.²²⁴ Kromě toho má přejímající zaměstnavatel i povinnost do jednoho měsíce od účinnosti přechodu písemně informovat všechny dotčené zaměstnance o obsahu

²²² K nároku na náhradu škody srov. rozsudek NS ČR ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.

²²³ Ust. § 10 odst. 1 a § 23 odst. 1.

²²⁴ Rozsudek NS ČR ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.

pracovního poměru ve smyslu § 37 ZP, dále o přesném datu, kdy ke změně došlo či provést školení BOZP. Nesplněním se zaměstnavatel dopouští přestupku dle zákona o inspekci práce s pokutou až dva miliony korun.²²⁵

4.3.2 Informační povinnost mezi zaměstnavateli

Směrnice v ust. čl. 3 odst. 2 dává členským státům možnost v národních právních řádech založit i informační povinnost mezi zaměstnavateli, jinak řečeno povinnost převodce oznámit nabyvateli všechna práva a povinnosti, které na něj budou převedeny v souladu s čl. 3, pokud tato práva a povinnosti jsou nebo by měly být převodci známy v okamžiku převodu. Česká úprava toto nijak nereflektovala, avšak podle věty druhé skutečnost, že převodce opomene oznámit nabyvateli některá z těchto práv nebo povinností, nemá vliv na převod tohoto práva nebo této povinnosti ani na práva zaměstnanců vůči nabyvateli nebo převodci související s tímto právem nebo touto povinností. Dle názoru autorky absence povinnosti dosavadního zaměstnavatele informovat přejímajícího zaměstnavatele v ZP staví přejímajícího zaměstnavatele do nezáviděníhodné pozice, když při neexistenci smluvního vztahu mezi zaměstnavateli velmi reálně hrozí, že nebude mít k dispozici informace stran pracovních podmínek převáděných zaměstnanců v důsledku nesoučinnosti dosavadního zaměstnavatele. V zájmu vyšší jistoty přejímajícího zaměstnavatele by tak *de lege ferenda* do ZP měla být vložena povinnost dosavadního zaměstnavatele poskytnout přejímajícímu relevantní dokumenty (pracovní a kolektivní smlouvy, vnitřní předpisy), případně i další potřebnou součinnost.

4.4 ZÁKAZ PROPOUŠTĚNÍ V SOUVISLOSTI S PŘECHODEM

Směrnice v ust. čl. 4 odst. 1 říká, že převod podniku, závodu nebo jejich části nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění, a zaměstnanec je tak v souvislosti s převodem chráněn před propuštěním dosavadním zaměstnavatelem před převodem i přejímajícím zaměstnavatelem po převodu. ZP výslovnou úpravu zákazu propouštění v souvislosti s přechodem práv a povinností neobsahuje, proto ji dovozujeme z ust. čl. 4 odst. 1 Směrnice.

Zaměstnavateli nic nebrání před uvažovanou změnou, která by měla mít za následek přechod práv a povinností, činit rozhodnutí o organizačních změnách a v jejich souvislosti propouštět zaměstnance - avšak pouze za podmínky, že tato rozhodnutí nejsou činěna již v souvislosti s plánovaným převodem činností či úkolů. Pokud totiž zaměstnavatel propustí

²²⁵ Ust. § 12 odst. 1 písm. a) a § 25 odst. 1 písm. a).

zaměstnanec v souvislosti s převodem v úmyslu zamezit přechodu zaměstnanec, jedná se o porušení zásady dobrých mravů, a tím pádem neplatné právní jednání.²²⁶

Má-li zaměstnanec pocit, že se jedná o takovou situaci, v souladu s ust. § 69 odst. 1 ZP musí bez zbytečného odkladu zaměstnavateli písemně oznámit, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával. Tak pracovní poměr nadále trvá a zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy či platu ve výši jeho průměrného výdělku ode dne, kdy mu bylo zaměstnancem oznámeno, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel neumožní zaměstnanci pokračovat v práci, je zaměstnanec oprávněn dle ust. § 72 ZP neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatnit u soudu, a to nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Dle rozhodnutí SDEU ve věci Bork se na zaměstnanec, jehož pracovněprávní vztah byl skončen v rozporu se ZP před okamžikem přechodu, nahlíží, jako by byl stále u zaměstnavatele zaměstnán, nehledě na to, že jej nový zaměstnavatel nepřevzal.

4.4.1 Výjimky ze zákazu propouštění

Podstatou obecného zákazu propouštění v souvislosti s převodem podniku je sice ochrana převedených zaměstnanců, avšak Směrnice nemá za cíl omezit svobodu zaměstnavatelů provádět organizační změny či racionalizační a obdobná opatření. Ust. čl. 4 odst. 1 Směrnice proto obsahuje dvě výjimky z obecného zákazu, že přechod podniku, podnikání nebo jejich částí nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění.

Zprv Směrnice umožňuje členským státům stanovit, že se ochrana před propouštěním nevztahuje na určité vymezené kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propouštěním. ČR této možnosti při implementaci Směrnice nevyužila, vzhledem k tomu, že takovou kategorii česká právní úprava ani nezná (na rozdíl např. od úpravy britské, jejíž Employment Rights Act 1996 v ust. § 108 odst. 1 stanovuje, že domáhat se ochrany před nezákonným propouštěním (*unfair dismissal*) mohou toliko zaměstnanci, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trvá bez přerušení alespoň dva roky).

Druhá výjimka dovoluje členským státům zakotvit do právního řádu možnost propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu

²²⁶ Rozsudek NS ČR ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

zaměstnanců. Tím se rozumí zejména situace, kdy z důvodu přechodu má nabyvatel nadbytek zaměstnanců, což pro něj není z ekonomických či organizačních důvodů udržitelné, a proto smí být tito zaměstnanci propuštěni. Tzn. důvodem k výpovědi nemůže být pouze přechod práv a povinností, ale zároveň musí existovat i podstatný hospodářský či organizační zájem nabyvatele.^{227 228} Ani tuto výjimku však český zákonodárce nevyužil, čímž připravil zaměstnavatele o určitou míru flexibility.

4.4.2 Propuštění zaměstnance dosavadním zaměstnavatelem a znovuzaměstnání přejímajícím zaměstnavatelem

V unijní i české judikatuře se soudy opakovaně zabývaly situací, kde došlo ke skončení pracovněprávního vztahu zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem, následně byl uskutečněn převod podniku a po něm byl dotčený zaměstnanec “znovuzaměstnán” přejímajícím zaměstnavatelem.

Ve věci Temco subdodavatel propustil zaměstnance a jen několik dní po tom byli tito zaměstnanci opět zaměstnáni novým dodavatelem. SDEU uzavřel, že zaměstnanci byli propuštěni v důsledku převodu a nemůžou být tímto způsobem zbaveni práva na zachování jejich zaměstnaneckého poměru u nabyvatele, protože se jejich zaměstnanecké poměry posuzují jako trvající v době převodu podniku. Podle ustálené rozhodovací praxe SDEU je při posuzování případu nutné vzít v potaz všechny objektivní okolnosti propuštění, včetně časové blízkosti s převodem podniku nebo že dotčení zaměstnanci byli znovu zaměstnáni nabyvatelem.

NS ČR měl ve své rozhodovací praxi zpočátku stejný přístup, reprezentovaný rozhodnutím ve věci vedené pod sp. zn. 21 Cdo 3945/2008. Zde společnost A uzavřela se společností B smlouvu o převodu mzdové agendy včetně převodu zaměstnanců mzdové účtárny. Smlouva obsahovala i ustanovení, že pracovní poměry dotčených zaměstnanců společnosti A budou ke dni převodu ukončeny a následně tito zaměstnanci uzavřou nové pracovní smlouvy s přejímající společností B. Jedna z těchto zaměstnankyň se posléze u soudu domáhala vyplacení odstupného z titulu, že důvodem uzavření dohody o skončení pracovního poměru se společností A byly organizační změny. NS ČR však judikoval, že nárok na odstupné nevznikl, protože došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímající společnost B - k přechodu totiž došlo ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a též bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní

²²⁷ Viz např. Dethier, Temco.

²²⁸ ŠTEFKO, Martin. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů? Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva. 2005, č. 3, str. 286.

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.

Naopak v rozsudku vydaném 4. listopadu 2013 pod sp. zn. 21 Cdo 2911/2012 NS ČR judikoval, že byl-li původní pracovní poměr skončen, k přechodu práv a povinností nemůže dojít, protože došlo k zániku původního pracovního poměru a uzavření pracovního poměru nového, jehož pracovní podmínky jsou sjednány nově a nezávisle na původních podmínkách. K přechodu nedojde ani tehdy, jsou-li společnost A a společnost B ovládanými osobami v tomtéž holdingu a mají uzavřenou smlouvu o sdružení, jejímž cílem je společná podnikatelská činnost. Podle soudu nelze namítat, že rozvázání původního pracovního poměru je “ryze formálním úkonem”, jak bylo judikováno v předchozím zmíněném případě.

Zde autorka souhlasí s Randlovou a Suchou, které považují za sporné, zda lze uvedeného rozsudku usuzovat, že rozvázání pracovního poměru jakýmkoli způsobem před okamžikem převodu vyloučí účinky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele. To by totiž bylo v rozporu se základními principy Směrnice a opačný výklad by umožnil zaměstnavatelům obcházet zákaz propuštění a změny pracovních podmínek v souvislosti s přechodem tím, že před přechodem dojde k ukončení pracovního poměru s převáděnými zaměstnanci dohodou a následně dojde k uzavření nové pracovní smlouvy u nabyvatele. Tyto nové smlouvy by pak mohly obsahovat jiné, i výrazně méně výhodné, podmínky. Zaměstnanci by nebyli chráněni ani kolektivní smlouvou platnou u převodce a prakticky by ani nemohli ukončit pracovní poměr z důvodu zhoršení podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností s nárokem na odstupné dle § 339a ZP. Randlová s Kudrhalt Suchou jsou proto toho názoru, že NS ČR takovýto postup nechtěl svým novým rozhodnutím posvětit a jeho rozhodnutí je nutné vykládat v celém jeho kontextu - zejména přihlédnout k tomu, že nebylo prokázáno, že by mezi společnostmi A a B došlo k převodu činností, což by mělo být hlavním důvodem zamítnutí dovolání (a nikoli fakt, že došlo k rozvázání pracovního poměru), přestože to z argumentace NS ČR není úplně zřejmé.²²⁹

Ve svém dalším rozhodnutí ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013, NS ČR judikoval, že postup, kde zaměstnanec uzavře z důvodu převodu činnosti, úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému zaměstnavateli dohodu o rozvázání pracovního poměru s dosavadním

²²⁹ RANDLOVÁ, Nataša, KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička? *Práce a mzda*. 2014, č. 5. Str. 9-11.

zaměstnavatelem a zároveň pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem, je v souladu se zákonem a odpovídá zásadě autonomie vůle stran. V takovém případě pracovní poměr mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem skončí sjednaným dnem a k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele nedojde. V pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a přejímajícím zaměstnavatelem mohou být nově (nezávisle na pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem) sjednány podmínky pracovního poměru, včetně zkušební doby. 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.

Uvedený názor nebyl NS ČR přehodnocen ani modifikován v následujícím rozhodnutí ze dne 19. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4381/2015. Z uvedeného se zdá, že se NS ČR ve své rozhodovací praxi vydal směrem posílení principu autonomie vůle vůči ochranným principům ZP a Směrnice. Ať už se zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu rozhodne přejít k novému zaměstnavateli ukončením dosavadního a založením nového pracovněprávního poměru, může tím (lze předpokládat, že si to ani nemusí vždy uvědomit) souhlasit se zhoršením pracovních podmínek garantovaných původní pracovní smlouvou, dohodou o práci konané mimo pracovní poměr či kolektivní smlouvou, a také s případným oslabením vymahatelnosti neuspokojených nároků z původního pracovněprávního vztahu.

Je otázkou, do jaké míry se lze odvolávat na autonomii vůle, když zaměstnanec je slabší smluvní stranou, pro udržení zaměstnání je ochoten vzdát se ochrany poskytované Směrnicí a ZP a v drtivé většině případů není v dostatečně silném postavení pro vyjednávání nových pracovních podmínek. To si lze představit např. u zaměstnanců, které zaměstnavatel chce získat pro vysokou úroveň vzdělání či odborné praxe, což výrazně posiluje jejich vyjednávací pozici. Navíc v případě, že by nová ujednání nevedla ke zhoršení podmínek, nabízí se otázka, proč se přechodu práv a povinností vlastně vyhýbat.

4.5 UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ SE SPECIFICKOU VÝPOVĚDNÍ DOBOU

Je pravdou, že k přechodu práv a povinností není třeba souhlas zaměstnance, avšak setrvání v pracovním poměru u zaměstnavatele je zaměstnancovým právem, nikoliv povinností, a opačný přístup by byl porušením jednoho ze základních práv zaměstnance vybrat si zaměstnavatele.

SZP nedával zaměstnancům jinou možnost nesouhlasit s převedením na přejímajícího zaměstnavatele, než dát standardní výpověď s min. dvouměsíční výpovědní dobou. Vzhledem k tomu, že dle zákona i v tehdejší znění dostáčovalo informovat dotčené zaměstnance třicet dní před přechodem práv a povinností, tito zaměstnanci se snadno mohli ocitnout v situaci, kdy byli nuceni konat práci pro zaměstnavatele, se kterým si nevybrali vstoupit do pracovněprávního vztahu a pracovat pro něj nechtěli, a to až do uplynutí výpovědní doby (odmítnutí konat práci by mohlo být porušením povinností zaměstnance).

4.5.1 Výpověď se specifickou výpovědní dobou dle § 51a ZP ve znění do 29. 7. 2020

ZP od 1. 1. 2012 obsahuje v ust. § 51a institut, díky němuž má zaměstnanec možnost ukončit pracovní poměr z důvodu přechodu práv a povinností, a sice výpověď se specifickou (kratší) výpovědní dobou. Dle znění ust. § 51a do 29. 7. 2020 byl zaměstnanec oprávněn podat takovou výpověď kdykoliv do účinnosti přechodu s tím, že výpovědní doba narozdíl od klasické výpovědi počínala běžet hned, nikoliv až prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli, a skončila nejpozději dnem předcházejícím přechodu práv a povinností. Za předpokladu, že byla zaměstnavatelem včas splněna informační povinnost, byl dotčenému zaměstnanci dopřán určitý komfort času na rozmyšlenou, zda chce setrvat ve vztahu i s přejímajícím zaměstnavatelem. Naopak v situaci, kdy informační povinnost byla splněna opožděně nebo dokonce vůbec, zaměstnanec o výhody času na rozmyšlenou a specifické výpovědní doby přišel (v praxi si lze dost dobře představit, že se převedení zaměstnanci o převodu dozvěděli až po jeho uskutečnění, kdy už jim zbyla toliko možnost dát klasickou výpověď dle ust. § 50 odst. 3 s nejméně dvouměsíční výpovědní dobou).

Z pohledu zaměstnance jistě byla možnost velmi flexibilního ukončení pracovního poměru dle ust. § 51a vítaná, pro zaměstnavatele však šlo o zdroj nejistoty. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec mohl teoreticky svou výpověď doručit ve 23:55 dne předcházejícího přechodu práv a povinností, zaměstnavatel prakticky do poslední chvíle nevěděl, kolik zaměstnanců bude

převedeno a neměl dostatek času na adekvátní reakci, protože mohla být ohrožena i plynulost navázání na výkon činnosti dosavadního zaměstnavatele.

Výše nastíněné problémy tohoto ustanovení byly předmětem kritiky, jako příklad za všechny lze uvést Hůrkovo hodnocení včetně úvah *de lege ferenda*²³⁰, které byly promítnuty i do novelizovaného znění ust. § 51a, jež nabylo účinnosti dne 30. 7. 2020.

4.5.2 Novelizované znění ust. § 51a ZP

Nové znění § 51a na rozdíl od dosavadního má dva odstavce. Odstavec 1 upravuje situaci, kdy byl zaměstnanec o přechodu práv a povinností řádně a včas (tj. nejpozději 30 dní před přechodem) informován v souladu s ust. § 339 ZP. Pokud se zaměstnanec rozhodne nepokračovat ve výkonu práce pro přejímajícího zaměstnavatele, může dát dosavadnímu zaměstnavateli výpověď z důvodu přechodu a pracovní poměr pak skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Novinkou však je patnáctidenní lhůta, kterou je zaměstnanec při rozhodování omezen a která běží individuálně ode dne, v němž byl ten který zaměstnanec o přechodu informován. Tato lhůta značně zvyšuje právní jistotu přejímajícího zaměstnavatele, který tak má alespoň patnáct dnů na zhodnocení situace a přijetí potřebných kroků.

Odstavec 2 naopak řeší situace, kdy zaměstnanec nebyl o přechodu informován včas nebo dokonce vůbec. Pod písmeny a) a b) pak rozlišuje, zda byla výpověď zaměstnavateli doručena přede dnem nabytí účinnosti přechodu, nebo až v den účinnosti přechodu či později (maximálně však do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu). V prvním případě pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. V případě druhém pracovní poměr skončí uplynutím patnáctidenní výpovědní doby, která počíná běžet dnem doručení výpovědi zaměstnavateli. Vzhledem k nesplnění informační povinnosti zaměstnavatelem není zaměstnanec v případech dle odst. 2 omezen patnáctidenní lhůtou na rozmyšlenou jako v odst. 1., ale pouze dvouměsíční lhůtou pro podání výpovědi, když lze předpokládat, že po dvou měsících už by zaměstnanec měl být obeznámen s tím, že došlo k přechodu.

Protiváhou využití ust. § 51a (v původním i dnes účinném znění) však je to, že rozhodne-li se zaměstnanec ukončit pracovní poměr touto cestou, nepřísluší mu odstupné. Dle názoru autorky je na pováženou z hlediska spravedlnosti, zda by dotčení zaměstnanci, kteří by za normální situace měli právo na odstupné za odpracovaná léta (případně vyšší, např. dle pracovní

²³⁰ HŮRKA, Petr. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze. Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva. 2015, č. 7, str. 581.

smlouvy), měli doplácet ztrátou odstupného na situaci, která byla vytvořena “shora” a mohli ji jen stěží ovlivnit. Argument, že ztráta odstupného je do určité míry vyvážením možností flexibilněji ukončit pracovní poměr, v očích autorky není na místě, když právě specifická pravidla výpovědi dle § 51a by měla sloužit k ulehčení situace, ve které se zaměstnanec ocitl nikoli svým přičiněním a potenciálně pro něj může znamenat budoucí komplikace - a tedy ztráta odstupného je v této rovnici nadbytečným členem.

ZÁVĚR

Ochrana zaměstnanců v podobě institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů byla do evropského práva zavedena jak z důvodu hospodářského vývoje, který s sebou přinesl častější strukturální změny podniků, tak i z důvodu snahy o garanci určité minimální úrovně ochrany zaměstnanců pro případ převodu zaměstnavatele, a stala se základním kamenem unijního pracovního práva. Do českého právního řádu byla Směrnice implementována tzv. harmonizační novelou ZP, zákonem č. 155/2000 Sb., a i zde se ukázalo, jaké nevýhody může mít volba tohoto právního aktu, když stanovuje pouze cíl a nikoliv způsob jeho dosažení.

Zatímco Směrnice a SDEU pracovaly s institutem hospodářské jednotky, která si zachovala svou identitu, a až na výjimky jej judikatura vcelku souladně rozvíjela v dodnes citovaných rozhodnutích jako *Spijkers* nebo *Süzen*, formulace zvolená českým zákonodárcem byla poněkud širší a ZP i NS ČR si ještě donedávna vystačily s podmínkou podobnosti převáděné činnosti, přestože toto pojetí bylo SDEU dávno považováno za exces²³¹. Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v ZP však v průběhu vypracovávání této práce doznala zásadních změn, když dne 26. 6. 2020 byl ve Sbírce zákonů vyhlášen zákon č. 285/2020 Sb. novelizující (kromě jiného) znění ust. § 51a, 338 a 340 ZP.

Nové znění ust. § 51a je bezesporu vítané, jelikož bere v potaz situace nesplnění povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o přechodu práv a povinností, a přechodem dotčený zaměstnanec tak narozdíl od předchozí úpravy v případě zájmu o podání výpovědi z důvodu přechodu nepřichází o výhodu specifické výpovědní doby. Zároveň je zvýšena jistota přejímajícího zaměstnavatele zavedením patnáctidenní lhůty pro podání výpovědi zaměstnancem. Autorka by navíc pouze v zájmu spravedlnosti přiznala zaměstnanci odstupné, když výpověď z pracovního poměru je zaměstnancem podávána v důsledku jednání zaměstnavatele, tedy v duchu ust. čl. 4 odst. 2 Směrnice.²³²

Co však vyvolává nejednotné reakce, je nové znění ust. § 338. Předchozí znění prakticky znamenalo velmi širokou až bezbřehou aplikaci právní úpravy, k přechodu docházelo v mnohých situacích (zejména pak v dodavatelsko-odběratelských vztazích) v rozporu s jejich povahou a účelem a judikatura nebyla na úkor právní jistoty příliš jednotná²³³, to vše v duchu dávno

²³¹ Schmidt.

²³² K tomuto blíže v podkapitole 4.5.2.

²³³ Viz podkapitola 4.3.4.

překonané judikatury SDEU²³⁴. Přesto v důsledku šlo o široké pojetí ochrany zaměstnance, a tomto smyslu tedy eurokonformní. Uvedená novela ZP zásadně změnila přístup k přípustnosti přechodu práv a povinností stanovením požadavku kumulativního splnění pěti podmínek, pročež z řad odborné veřejnosti zaznívá otázka, zda nejde o opačný extrém, který ochranu zaměstnance naopak omezuje stanovením podmínek, které Směrnice nezná a které jdou nad její úroveň, avšak tentokrát pro zaměstnance přísnějším směrem. Nyní nezbývá než vyčkat, jakým směrem se praxe vydá a zda bude záměr zákonodárce zpřesnit právní úpravu naplněn, nebo zda naopak budeme svědky praktické neaplikovatelnosti právní úpravy.

Jako bezpochyby slabé místo z pohledu ochrany zaměstnance vidí autorka souhlasný postoj NS ČR k možnosti vyhnout se přechodu práv a povinností ukončením pracovního poměru mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem a následným uzavřením nového pracovního poměru s přejímajícím zaměstnavatelem.²³⁵ NS ČR tak upřednostňuje princip autonomie vůle před principem ochrany zaměstnance jako slabší strany, přestože je tento přístup v rozporu s principy Směrnice, když prakticky umožňuje obcházení zákazu propouštění a změny podmínek v souvislosti s přechodem. Bylo by tak vhodné, aby NS ČR svou judikaturu korigoval, nabízí se i možnost podání předběžné otázky ke SDEU. Další možností je zakotvení zákazu výše nastíněného postupu za účelem vyloučení přechodu práv a povinností přímo do ZP.

Zároveň se nabízí do ZP zakotvit i onu možnost vynětí z přechodu práv a povinností, avšak pouze pro případ, přeje-li si zaměstnanec setrvat u dosavadního zaměstnavatele (a nechce pracovní poměr ukončit výpovědí dle ust. § 51a ZP), a sice formou dohody mezi přechodem dotčeným zaměstnancem a zaměstnavateli.

Dále by autorka *de lege ferenda* považovala za vhodné vložit do ZP ustanovení ekvivalentní článku 3 odst. 2 Směrnice, který by stanovilo povinnost dosavadního zaměstnavatele informovat přejímajícího zaměstnavatele o rozsahu přecházejících závazků. K tomu je možné uvažovat o výslovném zakotvení společné odpovědnosti dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele za nesplnění povinností v informační oblasti, čímž by bylo upevněno postavení převáděných zaměstnanců i přejímajícího zaměstnavatele.

Úvahy nad nedostatky současné právní úpravy byly nabízeny průběžně u jednotlivých popisovaných institutů, posledně uvedené však autorka považuje za nejpálčivější. Jako celek ale česká vnitrostátní úprava je implementována v duchu Směrnice, mnohá její slabá místa byla v

²³⁴ Schmidt.

²³⁵ Rozsudky ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013, a ze dne 4. 11. 2013 pod sp. zn. 21 Cdo 2911/2012. K tomuto blíže v podkapitole 4.4.2.

čase legislativně posílena, a nyní je pozornost upínána k efektům tzv. velké novely z července 2020. V co však autorka v souvislosti s budoucím vývojem oblasti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vkládá největší naděje, je zlepšení povědomí a informovanosti potenciálně dotčených subjektů o této problematice, ideálně na základě všeobecné diskuze nejen mezi odborníky v legislativě, soudnictví či advokacii, ale též mezi odborníky a adresáty právních norem. Bez významu by jistě nebylo ani občasné využití institutu předběžné otázky ke SDEU.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. Monografie

HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, BRŮHA, Dominik, JAKUBKA, Jaroslav, KOTTNAUER, Antonín, MATEJKA, Ján, RANDLOVÁ, Nataša, STEINICHOVÁ, Ladislava, ŠTANGOVÁ, Věra, TOMANDLOVÁ, Ludmila, ÚLEHLOVÁ, Helena, VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, Jakub, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BARANCOVÁ, Helena. Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-240-0.

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

HŮRKA, Petr, BOROVEC, David, HORÁČEK, Tomáš, JOUZOVÁ, Lada, KOŠNAR, Michael, RANDLOVÁ, Nataša, ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5.

BARNARD, Catherine. EU employment law. Fourth Edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2012. ISBN 9780199692910.

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

2. Komentáře

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, BĚLINA, Tomáš, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, ŠTEFKO, Martin, NOVOTNÝ, Zdeněk, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře. ISBN 978-80-7478-955-7.

PICHRT, Jan, BĚLINA, Miroslav, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, DRÁPAL, Ljubomír, KNEBL, Pavel, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin, TOMŠEJ, Jakub, TOMŠÍ, Ivan. Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav, MORÁVEK, Jakub. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

3. Periodické publikace, články

ERÉNYI, Tereza. Přejed práv a povinností z pracovněprávních vztahů. In: epravo.cz [online]. 2009. Dostupné z

<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povin-nosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html?mail>

GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva. 2008, roč. 147, č. 10. ISSN 0231-6625.

ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda. 2010, č. 3.

RANDLOVÁ, Nataša, KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička? Práce a mzda. 2014, č. 5.

ŠTEFKO, Martin, ŠOUŠA, Jiří. Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva. 2010, č. 11, str. 1151.

ŠTEFKO, Martin. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů? Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva. 2005, č. 3, str. 286.

HŮRKA, Petr. Přejed práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze. Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva. 2015, č. 7, str. 581.

GRULICH, Tomáš, JÄGER, Marek. Přejed práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. Právní rádce. 2009. č. 2, str. 43.

MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. Právní rozhledy. 2020, č. 13-14, str. 488-494.

4. Právní předpisy

České právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení

Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev

Zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby.

Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

Zákon č. 265/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu, § 34 zák. č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty

Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů

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

Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Důvodové zprávy

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

Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

Právní předpisy EU

Směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů

Směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost

Směrnice Rady 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele

Směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998 kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo částí podnikání

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2017/1132 ze dne 14. června 2017 o některých aspektech práva obchodních společností

Nařízení Rady 139/2004 ze dne 20. ledna 2004 o kontrole spojování podniků

Britské právní předpisy

The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 No. 246

5. Judikatura

Judikatura českých soudů

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, čj. 6 Ads 46/2013-35

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 10. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1422/2000

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 187/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1142/2000

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 29. 8. 1994, sp. zn. 6 Cdo 82/94

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 10. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1422/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4381/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4952/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1704/2003

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, publikovaný pod č. 116/2008 Sb.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4155/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1840/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 992/2019
Nález Ústavního soudu ČR ze dne 24. 3. 2020, sp. zn. IV. ÚS 3027/19

Judikatura SDEU

Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 3. 1986, Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV a Alfred Benedik en Zonen BV. 24/85
Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 5. 1992. Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol a další. C-29/91
Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 2. 1985. H. B. M. Abels v. The Administrative Board of the Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie. 135/83
Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. 6. 1988. P. Bork International A/S, en règlement judiciaire v Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, en qualité de mandataire de Birger E. Petersen, a Jens E. Olsen a další v. Junckers Industrier A/S. 101/87
Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 3. 1997. Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice. C-13/95
Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 3. 1996. Albert Merckx and Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA. C-171/94 and C-172/94
Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 2. 1988. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S. 324/86
Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 3. 1998. Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassy a Sovam SPRL. C-319/94
Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 12. 1998. Francisca Sánchez Hidalgo a další v. Asociación de Servicios Aser a Sociedad Cooperativa Minerva, a Horst Ziemann v. Ziemann Sicherheit GmbH a Horst Bohn Sicherheitsdienst. C-173/96 a C-247/96

Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 12. 2003. Serene Martin, Rohit Daby a Brian Willis v. South Bank University. C-4/01

Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 12. 1998. Francisco Hernández Vidal SA v. Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez a Contratas y Limpiezas SL, Friedrich Santner v Hoechst AG, a Mercedes Gómez Montaña v. Claro Sol SA a Red Nacional de Ferrocarriles Españoles. C-127/96, C-229/96 a C-74/97

Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. 9. 2000. Renato Collino a Luisella Chiappero v. Telecom Italia SpA. C-343/98

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 11. 2004. Johanna Maria Delahaye, provdaná Boor v. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative. C-425/02

Rozsudek Soudního dvora ze dne 24. 1. 2002. Temco Service Industries SA v. Samir Imzilyen a dalším. C-51/00

Rozsudek Soudního dvora ze dne 2. 12. 1999. G. C. Allen a další v. Amalgamated Construction Co. Ltd. C-234/98

Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 11. 1992. Anne Watson Rask a Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S. C-209/91

Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 11. 2011. Ivana Scattolon v. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. C-108/10

Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 9. 2000. Didier Mayeur v. Association Promotion de l'information messine (APIM). C-175/99

Rozsudek Soudního dvora ze dne 25. 10. 2001. Firma Ambulanz Glöckner v. Landkreis Südwestpfalz. C-475/99

Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 6. 1987. Komise Evropských společenství v. Italské republice. 118/85

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. 10. 1996. Annette Henke v. Gemeinde Schierke a Verwaltungsgemeinschaft Brocken. C-298/94

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 6. 1994. Komise Evropských společenství v. Spojené království Velké Británie a Severního Irska. C-382/92

Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 12. 1987. Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro. 287/86

Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 5. 1988. Harry Berg a Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivo Martin Besselsen. 144 a 145/87

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 9. 1995. Ledernes Hovedorganisation, jednající za Ole Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Strø Mølle Akustik A/S. C-48/94

Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. 6. 2002. Katia Beckmann v. Dynamco Whichloe Macfarlane Ltd. C-164/00

Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 3. 2014. Lorenzo Amatori a další v. Telecom Italia SpA a Telecom Italia Information Technology Srl. C-458/12

Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. 4. 1994. Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen. C-392/92

Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 10. 2010. Albron Catering BV v. FNV Bondgenoten a John Roest. C-242/09

Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 9. 2015. João Filipe Ferreira da Silva e Brito a další v. Estado português. C-160/14

Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 2. 1985. H.B.M. Abels v. Direction de la Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie. 135/83

Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 8. 2018. Jorge Luís Colino Sigüenza v. Ayuntamiento de Valladolid a další. C-472/16

Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 5. 2005. Celtec Ltd v. John Astley a další. C-478/03

Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. 11. 1996. Claude Rotsart de Hertaing v. J. Benoidt SA, v likvidaci a IGC Housing Service SA. C-305/94

Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 2. 1985. Arie Botzen a další v. Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV. C-186/83

Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 7. 2013. Mark Alemo-Herron a další v. Parkwood Leisure Ltd. C-426/11

Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 3. 2006. Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG. C-499/04

Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 2. 1985. Dansk Metalarbejderforbund a Specialarbejderforbundet i Danmark v. H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S, v likvidaci. C-284/83

Rozsudek Soudního dvora ze dne 29. 7. 2010. Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) v. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe and Ministerio Fiscal. C-151/09

Stanoviska generálních advokátů

Stanovisko generálního advokáta ve věci C-29/91 Redmond Stichting ze dne 24. 3. 1992

Stanovisko generálního advokáta ve věci C-51/00 Temco ze dne 27. 9. 2001

Stanovisko generálního advokáta ve věci C-4/01 Martin ze dne 17. 6. 2003

Judikatura britských soudů

Rozhodnutí Court of Appeal ze dne 20. 11. 2007, Regent Security Services Limited v. Power, A2/2007/0378. Dostupné z: <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2007/1188.html>

6. Ostatní zdroje

Usnesení Rady Evropských společenství o sociálním akčním programu ze dne 21. 1. 1974.
Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:31974Y0212\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:31974Y0212(01))

Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků přijatá dne 9. prosince 1989.
Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10107>

Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings. Evropská komise, 2004.
Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2444&langId=en>

DBIS guide to the 2006 TUPE Regulations (as amended by the Collective Redundancies and TUPE (Amendment) Regulations 2014) for employees, employers and representatives. Dostupné z:
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/275252/bis-14-502-employment-rights-on-the-transfer-of-an-undertaking.pdf

KŮSOVÁ, Šárka. Přejít z práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/144526/>

ABSTRAKT

Ochrana zaměstnance při převodu zaměstnavatele

Práce se zabývá tématem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a souvisejícími instituty ochrany přechodem dotčených zaměstnanců. Problematika je na unijní úrovni upravena směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, která byla do vnitrostátního právního řádu transponována v podobě Hlavy XV části třinácté zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. V práci jsou představeny obě úrovně právní úpravy, uvedena relevantní judikatura Soudního dvora Evropské unie i Nejvyššího soudu České republiky a zhodnocena implementace směrnice 2001/23/ES do vnitrostátního systému.

První část práce je částí výkladovou, když vysvětluje význam základních pracovněprávních pojmů a souvislostí pro účely dalšího textu. Část druhá popisuje převod podniku, závodu či jejich části podle směrnice 2001/23/ES a dotváření pravidel Soudním dvorem Evropské unie, zejména pak vývoj pojmu hospodářské jednotky, která si zachovala svou identitu. Část třetí se zabývá českou právní úpravou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v zákoníku práce, samozřejmě též judikaturou Nejvyššího soudu České republiky a jejich souladem i odlišnostmi od úpravy směrnice 2001/23/ES či závěrů Soudního dvora Evropské unie. Důležitou součástí části třetí je podkapitola pojednávající o novelizovaném znění ust. § 338 zákoníku práce. Konečně čtvrtá část práce přednáší čtenáři ochranné instituty obsažené jak ve směrnici 2001/23/ES, tak v zákoníku práce, jejich konfrontaci, hodnocení využití možností daných směrnicí v českém právním řádu a s tím spojené úvahy *de lege ferenda*. V samotném závěru práce autorka shrnuje svůj pohled na tzv. velkou novelu zákoníku práce a několik nejzásadnějších legislativních i judikatorních nedostatků české vnitrostátní implementace.

Problematikou přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v souvislosti s převodem činnosti mezi organizačními složkami státu se tato práce nezabývá, jelikož na tu se Směrnice nevztahuje.

ABSTRACT

Protection of employees in the event of transfer of employer

The master's theses deals with the topic of the transfer of rights and obligations from employment relationships and related institutes of protection of the employees affected by the transfer. The topic is regulated at the European Union tier by Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, which has been transposed into national law as Section XV of Part Thirteen of Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code. The thesis introduces both tiers of legislation, the relevant case law of the Court of Justice of the European Union and the Supreme Court of the Czech Republic and evaluates the implementation of the Directive 2001/23/EC into the national system.

The first part of the work is an explanatory one as it describes the meaning of some of the fundamental labour law terms and contexts for the purposes of the following text. The second part introduces the transfer of an undertaking, business or part thereof under the Directive 2001/23/EC and formation of the rules by the Court of Justice of the European Union, in particular the development of the term of economic unit which retains its identity. The third part of the thesis deals with the Czech legal regulation of the transfer of rights and obligations in the Labour Code, with the case law of the Supreme Court of the Czech Republic as well as with their compliance and differences from the regulation of the Directive 2001/23/EC or the conclusions of the Court of Justice. An important part of the third part is a subchapter introducing the amended wording of the provisions of article 338 of the Labour Code. Last but not the least, the fourth part of the thesis presents to readers a body of protective institutes contained in both the Directive 2001/23/EC and the Labour Code, their confrontation, evaluation of the use of the possibilities provided by the Directive in the Czech legal system and related considerations *de lege ferenda*. At the very end of the thesis, the author offers a conclusion with a summary of her view on the big amendment (as it is called) to the Labour Code and several of the most burning legislative and judicial shortcomings of the Czech national implementation.

The issue of the transfer of the exercise of rights and obligations from employment relationships in connection with the transfer of activities between organizational units of the state is not dealt with in this thesis, as the Directive does not apply to this.

KLÍČOVÁ SLOVA

- přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů
- zachování práv zaměstnanců
- zachování identity hospodářské jednotky

KEY WORDS

- transfer of rights and obligations arising from employment relationships
- safeguarding of employees' rights
- retention of identity of an economic entity