

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Martin Blaha

**Přechod práv a povinností z pracovněprávních
vztahů**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Roman Lang, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 24.10.2016

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracoval samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Martin Blaha

V Praze dne 24. října 2016

Děkuji JUDr. Romanu Langovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce za všechny připomínky a rady při zpracování.

Obrovské poděkování patří také mým rodičům, kteří mě během studia vždy podporovali.

OBSAH

Seznam použitých zkratk.....	1
Úvod	2
1 Pracovněprávní vztahy	4
1.1 Pojem	4
1.2 Druhy pracovněprávních vztahů	5
1.3 Předmět individuálních pracovněprávních vztahů	5
1.4 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů	6
1.5 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů	7
1.5.1 Zaměstnanec jako subjekt pracovněprávních vztahů	7
1.5.2 Zaměstnavatel jako subjekt pracovněprávních vztahů	9
1.5.2.1 Fyzická osoba jako zaměstnavatel	9
1.5.2.2 Právnícká osoba jako zaměstnavatel	10
1.6 Změna pracovněprávních vztahů	10
1.6.1 Změna obsahu	10
1.6.2 Změna subjektu	11
2 Vliv právního řádu EU na českou právní úpravu	12
2.1 Prameny práva EU	12
2.1.1 Směrnice jako jeden z pramenů práva.....	13
2.1.1.1 Přímý a nepřímý účinek směrnice	13
3 Historický exkurz.....	15
3.1 Evropská právní úprava.....	15
3.1.1 Směrnice č. 77/187/EHS	15
3.1.2 Směrnice č. 98/50/ES	16
3.1.3 Směrnice č. 2001/23/ES	16
3.2 Česká právní úprava.....	17
4 Institut přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů	18
4.1 Obecné vymezení	18
4.2 Rozsah přecházejících práv a povinností	20
4.2.1 Automatický přechod práv a povinností	20
4.3 Přípustnost změny pracovních podmínek	21
4.3.1 Individuální smlouvy	22
4.3.2 Kolektivní smlouvy	24
4.3.3 Vnitřní předpisy	28
4.3.4 Mzdový výměr	30

4.4	Konflikt právních aktů v souvislosti s přechodem práv a povinností	31
4.5	Informační povinnost	34
4.5.1	Informační povinnost dle ust. § 276 a násl. ZP	34
4.5.2	Informační povinnost dle ust. § 339 ZP	35
4.5.3	Nesplnění informační a projednací povinnosti.....	38
4.6	Skončení pracovního poměru.....	40
4.6.1	Skončení pracovního poměru zaměstnancem přede dnem přechodu.....	41
4.6.2	Skončení pracovního poměru ze strany dosavadního zaměstnavatele	42
4.6.3	Výpověď daná zaměstnancem pro zhoršení pracovních podmínek	45
4.6.4	Výjimky ze zákazu výpovědi dané zaměstnanci.....	46
5	Převod podniku a důvody přechodu práv a povinností.....	48
5.1	„Převod“ ve smyslu komunitárního práva	48
5.1.1	Hospodářská jednotka	49
5.1.2	Okamžik převodu	52
5.2	„Převod“ ve smyslu českého práva	53
5.3	Právní důvody přechodu práv a povinností.....	55
5.3.1	Dispozice se závodem	56
5.3.1.1	Koupež závodu.....	57
5.3.1.2	Převod části závodu.....	59
5.3.1.3	Pacht závodu	61
5.3.2	Úpadek obchodní společnosti	63
5.3.3	Přeměny právnických osob	65
5.3.3.1	Pojem a právní úprava.....	65
5.3.3.2	Způsoby přeměn právnických osob.....	65
5.3.3.3	Fúze	66
5.3.3.4	Rozdělení	67
5.3.3.5	Převod jmění na společníka	67
	Závěr	69
	Summary.....	73
	Použité zdroje	75
	Abstrakt	81
	Klíčová slova.....	81

Seznam použitých zkratek

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
InsZ, insolvenční zákon	Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů.
LZPS	Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon, ve znění pozdějších předpisů.
NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
ObchZ, obchodní zákoník	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
OSŘ	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
původní ZP	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie (dříve ESD)
Směrnice	Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.
Ústava	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
ZOK	Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů.
ZP, zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
ZPřem, zákon o přeměnách	Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů.

Úvod

Institut přechod práv a povinností nabývá na významu v českém právním prostředí zejména až po roce 1989, kdy dochází k transformaci československé ekonomiky a privatizaci státních podniků, tj. přechodu státního vlastnictví do rukou soukromých. Polistopadová éra znamenala naprostý odklon od sovětského chápání ekonomiky, kdy byla veškerá ekonomická činnost řízena státní mocí, byly vytvářeny obrovské hospodářské celky s tisíci zaměstnanci a vše podřízeno politickému diktátu KSČ¹.

V 90. letech dochází k rozmachu malého a středního podnikání, vytváření kapitalistické společnosti, přibližování se tak západu a ke konkurenčnímu boji mezi podnikateli. Dnes mají malé a střední podniky zásadní vliv na udržování vysokého podílu celkové zaměstnanosti v ČR. V roce 2014 bylo téměř 60% všech zaměstnanců v podnikatelské sféře zaměstnáno právě v malém nebo středním podniku.² Ač si podniky do 250 zaměstnanců udržují vedoucí postavení v celkovém počtu aktivních podnikatelských subjektů, jsou patrné stále větší tendence zvyšování vlivu velkých obchodních korporací a to i nadnárodních, čímž je malé a střední podnikání vytlačováno pro svou nekonkurenceschopnost. Buďto jsou tímto nadnárodním celkem disponujícím velkým kapitálem menší obchodní společnosti koupeny, anebo jsou odsouzeny k bankrotu. Velmi častý je pak jev fúzí obchodních společností. Dle průzkumu společnosti EY se uskutečnilo v r. 2015 v ČR 185 transakcí v oblasti fúzí a akvizic v celkovém objemu 7,2 mld. USD.³ Takové transformace a restrukturalizace podniku se silně dotýkají postavení zaměstnanců a musí jim být zajištěna patřičná ochrana jejich práv.

Obsah této práce je rozvržen do třech základních oblastí, které jsou podrobně rozebrány v příslušných kapitolách.

První oblastí je popis pracovněprávních vztahů obecně, jejich možná změna, která je pro tuto práci zcela zásadní, a rovněž vliv evropského práva na právo členských států.

¹ Komunistická strana Československa

² Zpráva Ministerstva průmyslu a obchodu o vývoji malého a středního podnikání a jeho podpoře v roce 2014, dostupné z: http://www.mpo.cz/assets/cz/podpora-podnikani/msp/2015/11/Zpr_va_2014_5.11.pdf

³ Tisková zpráva společnosti EY, dostupné z: http://www.ey.com/cz/cs/newsroom/news-releases/2016_ey-m-a-barometr--v-ceske-republice-se-v-roce-2015-realizovalo-185-transakci-v-celkovem-objemu-7-2-miliard-usd

Druhou oblastí je popis samotného institutu přechodu práv a povinností, jeho historický vývoj na evropské i české právní úrovni, a vymezení rozsahu přecházejících práv a povinností. Analytickému zkoumání je podrobena přípustnost změn pracovních podmínek zaměstnanců vyplývajících pro ně z pracovněprávních vztahů, a dále možné ukončení pracovního poměru právě z důvodu převodu podniku. Jelikož hrozba ztráty zaměstnání v důsledku změn v podniku je pro zaměstnance velmi vysoká, je toto rozebráno v podkapitole pojednávající o skončení pracovního poměru, se snahou poukázat na možnou obranu zaměstnance. Samostatná podkapitola se věnuje informační povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům o zamýšlené transformaci či restrukturalizaci podniku a jaký důsledek má pro ně její opomenutí.

Poslední oblast práce je zaměřena na popis a definování pojmu „převod podniku“, co se jím rozumí ve smyslu evropské a národní právní úpravy, a dále možný vznik interpretačních problémů z důvodu nejednotnosti výkladu pojmu podnik. Příkladně jsou uvedeny možné důvody, za nichž dochází k přechodu práv a povinností v pracovněprávních vztazích jak dle obecné právní úpravy obsažené v zákoníku práce, tak dle zvláštních právních předpisů.

V závěru je shrnuto dané téma spolu se zdůrazněním momentů, v nichž se zdá být platná právní úprava problematická a je nastoleno možné řešení sporných situací s odkazem na připravovanou novelu zákoníku práce.

Cílem této práce je především popis institutu přechodu práv a povinností v české právní úpravě, a to v komparaci s úpravou obsaženou ve směrnících EU, a analýza obou těchto úprav co do záruky ochrany zaměstnance v případě převodu podniku. V jednotlivých kapitolách jsou nastoleny otázky, které mohou v souvislosti s přechodem práv a povinností vyvstat, na něž bylo odpovězeno více či méně národními soudy resp. SDEU, či na jejichž zodpovězení si bude nutné ještě počkat. Právě srovnání české a evropské právní úpravy s odkazem na příslušnou rozhodovací praxi soudů a popis zásadních rozhodnutí je základem této práce. Smyslem zpracování je také upozornění na místa, kde by mohla být ochrana zaměstnance ze strany zaměstnavatele nedodržena a právní úprava by si zasloužila upřesnění.

Při zpracování textu je postupováno podle popisné, komparativní a místy analytické metody.

1 Pracovněprávní vztahy

Jelikož se v celém textu pojednává o pracovněprávních vztazích, je na místě nejprve tyto vztahy definovat, popsat jejich druhové dělení, podstatné náležitosti a v neposlední řadě i jejich možnou změnu, která je východiskem pro tuto diplomovou práci.

1.1 Pojem

Pracovněprávní vztahy jsou vymezeny dle ust. § 1 ZP jako právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a dále jsou to právní vztahy kolektivní povahy. O těchto dvou druzích právních vztahů zákoník práce výslovně stanoví, že se jedná o vztahy pracovněprávní. Za pracovněprávní vztahy jsou pokládány i právní vztahy existující před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ač tyto nejsou stricto sensu za pracovněprávní označeny a je nutné je spíše považovat za vztahy odvozené⁴.

K úpravě pracovněprávních vztahů a k subjektům, které se jich účastní, se Pichrt⁵ vyjadřuje tak, že úprava obsažená v ust. § 1 ZP je až příliš restriktivní. Kromě zaměstnanců, resp. zástupců zaměstnanců, na jedné straně, a zaměstnavatelů na straně druhé, je nutné za subjekty těchto vztahů považovat i např. bývalé zaměstnance, a stejně tak i např. zaměstnance budoucí. Širší výkladové pojetí pracovněprávních vztahů než je uvedeno v předmětném ustanovení potvrzuje i judikatura Nejvyššího soudu ČR⁶. S ohledem na tuto skutečnost Pichrt⁷ definuje pracovněprávní vztahy jako: „*právní (právem upravené) vztahy mezi subjekty – osobami účastnicími se pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti těchto osob*“.

⁴ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 9788073802431, s. 303.

⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074002830, s. 55..

⁶ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. prosince.2001, sp.zn. 21 Cdo 615/2001.

⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074002830, s.m56.

1.2 Druhy pracovněprávních vztahů

Z hlediska předmětu neboli objektu jako jednoho ze základních prvků právního vztahu lze pracovněprávní vztahy dělit na vztahy **individuální** a **kolektivní**.

Předmětem individuálních pracovněprávních vztahů je konání závislé práce za odměnu zaměstnancem. Závislá práce může být dle ust. § 3 ZP vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, čímž se rozumí pracovní poměr anebo vztah založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Mimo základní pracovněprávní vztahy se rozlišují i tzv. pracovněprávní vztahy s těmito základními pracovněprávními vztahy související, které jim mohou předcházet (např. uzavření smlouvy o pracovní smlouvě budoucí), existovat paralelně s nimi (např. kontrola bezpečnosti práce) nebo jejichž vznik je od nich odvozen (např. právní vztahy sankční povahy).

Naopak předmětem kolektivních pracovněprávních vztahů jsou zejména způsob a podmínky výkonu práce.

1.3 Předmět individuálních pracovněprávních vztahů

Jak je uvedeno již výše, předmět jako jeden ze základních prvků pracovněprávního vztahu je představován konáním závislé práce za odměnu. To, jestli se jedná o závislou práci nebo vykonávání nezávislé práce zpravidla na základě živnostenského oprávnění, má značný dopad co do finančního a daňového zatížení pro toho, kdo si takovou práci najímá. Pro zastření pracovněprávního vztahu uzavíráním smluv, spadajících do oblasti občanského či obchodního práva (zejm. smlouvy o dílo, nebo příkazní smlouvy) se začal užívat od 90. let pojem tzv. švarc-systému, kdy zaměstnavatel šetří na daních a odvodech na sociálním a zdravotním pojištění na zaměstnancích. Právě za tímto účelem byla do zákoníku práce zakotvena definice závislé práce, aby bylo možné zcela určit, kdy se jedná o vztah občanskoprávní nebo obchodněprávní, a kdy jde o protiprávní zastřený vztah. Pro případ, že by strany měly v úmyslu zastříti pracovněprávní vztah, posuzovalo by se takové právní jednání podle jeho pravé povahy v souladu s ust. § 555 odst. 2 NOZ.

I přes shora uvedené sankční důsledky s takovým právním jednáním spojené, švarc-systém v českém podnikatelském prostředí nevyrazil, a to i s ohledem na obtížnost prokázání, že byly naplněny všechny definiční znaky závislé práce současně.

Pojem „závislá práce“ je vymezen v ust. § 2 odst. 1 ZP, které stanoví, že se jedná o práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem a dle pokynů zaměstnavatele, a zaměstnanec ji vykonává osobně. V ust. § 2 odst. 2 ZP jsou pak stanoveny podmínky pro její výkon, tj. výkon za mzdu (resp. plat nebo odměnu), na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě.

Bělina M.⁸ jako podstatné kritérium pro rozlišení pracovněprávního vztahu od občanskoprávního či obchodněprávního uvádí smluvní vůli stran, tedy jestli strany chtěly upravit vztah mezi nimi jako závislou práci či nikoliv.

Lze se domnívat, že právě tato základní zásada soukromého práva bude v konečném důsledku pro soud rozhodující v případě, že nebude zcela s určitostí prokázán záměr zastřít pracovněprávní vztah, a zkrátit tak stát na finančních prostředcích z veřejných zdrojů.

1.4 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů

Obsahem právních vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů, které v těchto vztazích vystupují. Pracovněprávní vztah má povahu závazkového právního vztahu, a vzhledem k subsidiárnímu použití občanského práva se na něj vztahuje ust. § 1721 NOZ, dle kterého má věřitel ze závazku vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit. Pro obsah těchto závazků se uplatní ust. § 1789 NOZ odpovídající klasickému římskoprávnímu pojetí, kdy je dlužník ze závazku povinen něco dát, něco konat, něčeho se zdržet nebo něco strpět a věřitel je oprávněn to od něj požadovat. Pichrt⁹ k tomuto však poznamenává, že konstrukce práva a jemu odpovídající povinnosti v pracovněprávním vztahu zpravidla není jedinou dvojicí vzájemného vztahu mezi subjekty, jelikož většina pracovněprávních vztahů není tak jednoduchá, aby jejich obsahem byla jedna dvojice právo – povinnost.

⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 34.

⁹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074002830, s. 74-75.

Vzájemná práva a povinnosti mohou být subjekty upraveny odchýlně v návaznosti na princip autonomie vůle vyjádřený v ust. § 4a ZP, ovšem za splnění podmínky, že odchýlná úprava práv nebo povinností nebude nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákon (resp. kolektivní smlouva) jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Dispozitivní úprava se nepřipouští v případě příkazu nebo zákazu vyjádřeného kogentní normou, nebo kdy z povahy ustanovení vyplývá, že se od něj odchýlit nelze. Od ustanovení vypočtených v ust. § 363 ZP se lze pak odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

Bylo uvedeno, že se pracovněprávní vztahy řídí primárně zákoníkem práce a nelze-li jej použít, řídí se právní úpravou v NOZ. Tato subsidiarita NOZ vůči zákoníku práce je stanovena v ust. § 4 ZP, nelze ji však považovat za neomezenou. Limity a omezení aplikace ustanovení obsažených v NOZ jsou upraveny v ust. § 346d ZP a jedná se např. o případ vyloučení zřízení zástavního práva, zadržovacího práva, nebo zákaz postoupení pohledávky vzniklé ze základního pracovněprávního vztahu.

Konkrétní práva a povinnosti, jež jsou obsahem pracovněprávního vztahu, jsou upravena v ust. § 301 až § 304 ZP, přičemž základní povinnosti a tomu odpovídající práva vyplývající z pracovního poměru jsou upraveny v ust. § 38 ZP. Příkladně lze uvést povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů. Zaměstnanec je na druhé straně povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práci osobně a dodržovat povinnosti z pracovního poměru vyplývající.

1.5 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

1.5.1 Zaměstnanec jako subjekt pracovněprávních vztahů

Subjekty základního pracovněprávního vztahu jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnancem se dle ust. § 6 ZP rozumí fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Jen osoby s pracovněprávní subjektivitou mohou vystupovat jako subjekty pracovněprávních vztahů. S nabytím účinnosti NOZ k 1.1.2014 je upravena právní osobnost i svéprávnost osob rovněž pro účely pracovního práva v tomto právním předpisu.

Právní osobnost je upravena v ust. § 23 NOZ, které stanoví, že: „Člověk má právní osobnost od narození až do smrti.“. Aby mohla fyzická osoba vystupovat v pracovněprávních vztazích, je nutné, aby nabyla určité svéprávnosti. Plně svéprávným se člověk stává zletilostí, tj. dovršením osmnáctého roku věku dle ust. § 30 odst. 1 NOZ. Před dovršením tohoto věku se plně svéprávnosti nabývá buďto přiznáním svéprávnosti, nebo uzavřením manželství.

Ust. § 34 NOZ stanoví, že je závislá práce nezletilých mladších než 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, až na výjimky¹⁰ zakázána. Dle ust. § 35 odst. 1 NOZ se může zavázat k výkonu závislé práce nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku. Jak k tomuto ustanovení uvádí Bělina¹¹, jedná se o úpravu velmi nepraktickou, poněvadž dle stávající úpravy není možné, aby osoba, která dovršila 15 let, tedy splnila pouze jednu z podmínek, uzavřela pracovněprávní vztah s tím, že jako den nástupu do práce bude sjednán den až po ukončení povinné školní docházky. Novela¹² NOZ řešící mimo jiné i toto problematické ustanovení, aby mohl nezletilý uzavřít pracovní smlouvu již před ukončením povinné školní docházky, jak tomu bylo před přijetím NOZ, dosud nebyla přijata.

Ačkoliv splněním podmínek uvedených v ust. § 35 odst. 1 ZP vznikne nezletilému plná svéprávnost jako zaměstnanci, nestane se plně svéprávným ve smyslu ust. § 30 NOZ, a taktéž zákoník práce počítá s určitými omezeními v právním jednání nezletilého zaměstnance. Nezletilá osoba nesmí uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty ve smyslu § 252 odst. 2 ZP a rovněž nesmí uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Takové dohody je možné uzavřít až osobou, která dovršila 18 let.

Osoba svéprávná pro účely pracovního práva je rovněž deliktně způsobilá, tj. odpovědná za protiprávní jednání a má i způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení.¹³

¹⁰ § 34 NOZ: „Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.“

¹¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 65-66.

¹² Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony; sněmovní tisk č. 642.

¹³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 67.

1.5.2 Zaměstnavatel jako subjekt pracovněprávních vztahů

Na rozdíl od zaměstnance, zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická. Dle ust. § 7 ZP se zaměstnavatelem rozumí osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

1.5.2.1 Fyzická osoba jako zaměstnavatel

Jak bylo popsáno již v případě zaměstnance, plné svéprávnosti nabývá člověk dovršením 18. roku věku, příp. přiznáním nebo uzavřením manželství. Ač v případě zaměstnance byla pracovněprávní subjektivita vázána na splnění podmínek dosažení patnácti let a dokončení povinné školní docházky, v případě zaměstnavatele jako fyzické osoby je nutné nabytí zletilosti, pokud pomineme případ emancipace nebo uzavření manželství.

Někteří autoři¹⁴ se domnívají, že se osoba může stát zaměstnavatelem již jako nezletilá za podmínky, že jí byl udělen zákonným zástupcem souhlas k určitému právnímu jednání nebo k dosažení určitého účelu dle ust. § 32 odst. 1 NOZ, a že je to ve shodě se zvyklostmi soukromého života. Komentář k zákoníku práce však takovou možnost zcela vylučuje, a to právě s argumentací opřenu jednak o závažnost a význam právního postavení zaměstnavatele, a jednak o nesoulad se zvyklostmi soukromého života. Takový souhlas tedy udělit nelze.¹⁵

Zajímavý je ovšem případ, kdy zákonný zástupce udělí souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti nezletilému, který dosud nenabyl plné svéprávnosti. Pokud k tomu přivolí soud, stává se nezletilý v souladu s ust. § 33 odst. 1 NOZ způsobilý k jednáním, jež jsou s takovou činností spojena. Jelikož je v takovém případě nutné přivolení soudu, které nahrazuje podmínku dosažení určitého věku, je možné, aby se za určitých okolností stala zaměstnavatelem i osoba nezletilá. Je však otázkou, jak často takové situace nastanou, a to i s ohledem na

¹⁴ VAŠENDOVÁ, Dominika. Pracovněprávní subjektivita fyzické osoby jakožto zaměstnavatele po rekodifikaci soukromého práva. *Epravo.cz* [online]. , 3 [cit. 2016-09-16]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovnepravni-subjektivita-fyzicke-osoby-jakozto-zamestnavatele-po-rekodifikaci-soukromeho-prava-97118.html>

¹⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 74.

skutečnost, že by se zaměstnanci mohli ocitnout v nejistém postavení tehdy, pokud by došlo k odvolání takového souhlasu uděleného ze strany zákonného zástupce.

1.5.2.2 Právní osoba jako zaměstnavatel

Definice právnické osoby není upravena v zákoníku práce, ale je nutné použít subsidiárně úpravu obsaženou v ust. § 20 odst. 1 NOZ, které stanoví, že: „Právní osoba je organizovaný útvar, o kterém to zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná.“. Právní osoba má právní osobnost dle ust. § 118 NOZ od svého vzniku do svého zániku.

Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, jedná sám s ohledem na jeho svéprávnost.

Právní osoba je však fikcí a může jednat pouze prostřednictvím zástupce. Takovým zástupcem bude nejčastěji člen statutárního orgánu dle ust. § 163 odst. 1 NOZ, není však vyloučeno, aby právnickou osobu zastupovali přímo její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci dle ust. § 166 odst. 1 NOZ, stejně tak je možné smluvní zastoupení, nebo udělení prokury v souladu s ust. § 450 odst. 1 NOZ.

V zásadě se rozlišují právnické osoby soukromého práva a právnické osoby práva veřejného, přičemž NOZ upravuje zejména první z nich. Obchodní korporace a družstva jsou pak upraveny především v ZOK.

1.6 Změna pracovněprávních vztahů

Ke změně pracovněprávních vztahů dochází v případě, kdy se mění jeden ze základních prvků pracovněprávního vztahu, které byly popsány výše.

Předem je nutné zdůraznit, že změna se může týkat pouze obsahu nebo subjektu. Předmět ze své podstaty možné změnit nelze, tím bude vždy závislá práce.

1.6.1 Změna obsahu

Nejčastějším případem, kdy dochází ke změně pracovněprávního vztahu, je změna obsahu, tj. změna vzájemných práv a povinností. Z ust. § 40 odst. 1 ZP vyplývá, že obsah pracovního poměru je možné změnit pouze tehdy, pokud se tak dohodnou zaměstnavatel a zaměstnanec. Je zde zakotvena soukromoprávní zásada smluvní volnosti. Vzhledem k tomu, že pracovní smlouva musí být vždy uzavřena písemně, je nutné i její

změnu provést v písemné formě v souladu s ust. § 564 NOZ. Pokud by se tak nestalo, bylo by takové právní jednání považováno za neplatné, ledaže by strany vadu dodatečně zhojily. Pro případ, kdy již bylo započato s plněním, není však možné dovolat se neplatnosti takových jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovní vztah. Jestli tedy zaměstnanec začal vykonávat práci dle změněné pracovní smlouvy, není možné v souladu s ust. § 20 ZP namítat nedodržení písemné formy.

Co se týká změny samotného obsahu pracovněprávního vztahu, je jen na vůli stran, jak si svá práva a povinnosti nově dohodnou. Změna se může týkat jak podstatných náležitostí pracovní smlouvy, tj. druhu práce nebo místa jejího výkonu, tak dalších pracovních podmínek, vždy však za dodržení zákonných ustanovení.

Zákon výslovně připouští i případy, kdy lze obsah pracovního poměru změnit jednostranně ze strany zaměstnavatele. Ust. § 40 odst. 2 ZP stanoví, že *„Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech stanovených zákonem.“*

V ust. § 41 ZP nalezneme situace, kdy může být zaměstnanec převeden na jinou práci z rozhodnutí zaměstnavatele. Poněvadž v případech, kdy hodlá zaměstnavatel vyslat zaměstnance na pracovní cestu dle ust. § 42 ZP, přeložit jej do jiného místa dle ust. § 43 ZP nebo jej dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli dle ust. 43a ZP, se vždy vyžaduje souhlas zaměstnance, lze konstatovat, že je zaměstnavatel oprávněn či povinen změnit jednostranně druh práce jen z důvodů stanovených v ust. § 41 ZP.¹⁶

Pokud zaměstnavatel jednostranně převádí zaměstnance na jinou práci, musí vždy přihlížet také k tomu, aby tato práce byla pro zaměstnance vhodná s ohledem na jeho zdravotní stav a schopnosti. Stejně tak má zaměstnavatel povinnost se zaměstnancem předem projednat důvod a plánovanou dobu převedení.

1.6.2 Změna subjektu

Jelikož předmětem pracovněprávních vztahů je závislá práce, jež je vykonávána dle ust. § 2 odst. 1 ZP pro zaměstnavatele osobně, tzn. že se zaměstnanec nemůže nechat zastoupit, není možná změna pracovněprávního vztahu v osobě zaměstnance.

¹⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 247-250.

Opačným případem je ovšem změna subjektu na straně zaměstnavatele, ta možná je, a právě okolnosti spojené s touto právní skutečností, kdy přecházejí práva a povinnosti na nový subjekt, jsou v příslušných kapitolách této diplomové práce popsány.

2 Vliv právního řádu EU na českou právní úpravu

ČR přistoupila k Evropské unii dne 1.5.2004 na základě Smlouvy o přistoupení k Evropské unii, tzv. Aténskou smlouvou, k jejíž ratifikaci byl vysloven souhlas občany ČR v referendu podle ústavního zák. č. 515/2002 Sb., o referendu o přistoupení České republiky k Evropské unii.

ČR se tak vzdala určitých svých výsostných práv ve prospěch nadnárodního celku, a to tzv. euronovelou¹⁷ Ústavy, kterou byl zaveden taktéž monistický princip pro mezinárodní smlouvy, na něž se vztahuje čl. 10 Ústavy. Přenos výsostných práv, která jsou přenášena na orgány EU dle čl. 10a Ústavy je však omezený. Není možné, aby stát přenesl na jiný celek pravomoci v takové míře, aby ztratil smysl své existence.¹⁸ Je nepochybné, že den přistoupení ČR k Evropské unii byl zásadní změnou pro český právní řád.

2.1 Prameny práva EU

Právo EU je právní systém, jehož právní normy jsou odvozeny od norem mezinárodního práva veřejného. Lze jej definovat jako nadstátní právní řád, který je nadřazen právním řádům členských států. Princip nadřazenost práva EU a přednosti komunitárního práva před právem vnitrostátním byl několikrát judikován SDEU, poprvé již r. 1964 rozhodnutím ve věci *Costa v. ENEL*¹⁹.

Právo EU lze členit na **právo primární**, které je představováno mezinárodními smlouvami, resp. zakládacími smlouvami včetně dodatků k nim přijatých, a dále pak na **právo sekundární**, které tvoří nařízení, směrnice, rozhodnutí, stanoviska a doporučení. Nemalý význam má rovněž **judikatura SDEU**. Ačkoliv není formálně považována za

¹⁷ Ústavní zákon č. 395/2001 Sb., kterým se mění ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸ PAVLÍČEK, Václav. *Ústavní právo a státověda*. Praha: Leges, 2011, 1119 s. Student (Leges). ISBN 9788087212905, s. 1064-1065.

¹⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Costa v. ENEL* ze dne 15. července 1964, C-6/64.

pramen práva a rozhodnutí nejsou obecně závazná, má SDEU značný vliv na aplikaci práva EU, a to zejm. při řešení předběžných otázek jim položených soudy členských států. Je tak podáván určitý výklad, jak právo EU správně interpretovat a naplňovat jeho cíle.

Mezi další prameny lze zařadit obecné právní principy, tj. nepsaná forma pramenu práva, nebo mezinárodní smlouvy, uzavřené ať už mezi EU a některou třetí zemí, nebo mezi členskými zeměmi navzájem.

2.1.1 Směrnice jako jeden z pramenů práva

Jelikož je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na evropské úrovni upraven právě ve směrnicích, kterými je česká právní úprava zásadně ovlivněna, je v této části alespoň stručně popsán vzájemný vztah mezi národní právní úpravou a směrnicemi.

Směrnice jsou určitým harmonizačním nástrojem, jejichž adresáty jsou členské státy a jež jsou závazné pouze pro ty, kterým jsou určeny. Směrnice jsou závazné pouze co do výsledku, přičemž volba formy a prostředků, jak bude cíle dosaženo, se ponechává vnitrostátním orgánům.²⁰ Směrnice se tímto odlišují od dalšího sekundárního aktu – nařízení, mající obecnou působnost, závaznost v celém rozsahu, a přímou použitelnost ve všech členských státech.

Nejčastější formou pro implementaci směrnice je vnitrostátní zákon. Směrnice stanoví vnitrostátním orgánům lhůtu, do kdy musí být výsledku dosaženo. Tato lhůta činí zpravidla 2-4 roky.

Za podmínky, že je směrnice řádně a včas promítnuta do vnitrostátního předpisu, a je tak zajištěna řádná aplikace včetně její vymahatelnosti, lze hovořit o dosažení závazného cíle.

2.1.1.1 *Přímý a nepřímý účinek směrnice*

Jak popisuje Svoboda²¹, směrnice může nabýt tzv. **přímého účinku** za těchto předpokladů:

- uplynutí transpoziční lhůty,
- nedbalost členského státu při transpozici,

²⁰ Srov. čl. 288 SFEU.

²¹ SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 9788074004889, s. 155-156.

- nepodmíněný a dostatečně přesný obsah,
- aktivní legitimace dovolávající se osoby,
- přímou aplikací směrnice může dojít k uložení povinnosti státu, nesmí však dojít k uložení přímé povinnosti jednotlivci.

Pokud dojde k naplnění těchto podmínek, mohou se jednotlivci před vnitrostátními orgány dovolávat svých práv přímo ze směrnice. Jak bylo judikováno SDEU ve věci *Van Gend & Loos*²², směrnice se tak stává přímo účinnou na území daného státu, jelikož došlo k porušení smluvní povinnosti ze strany členského státu. Nutné je však zdůraznit, že ani v takovém případě nenabývá směrnice tzv. horizontálního účinku, kdy se může jednat o jednotlivce, tzn. v případě pracovního práva zaměstnanec, domáhat svých práv ze směrnice přímo vůči jinému jednotlivci, tzn. zaměstnavateli.

Jestliže nejsou výše uvedené podmínky pro přímý účinek naplněny, nabývá směrnice tzv. **nepřímého účinku**, na základě kterého jsou vnitrostátní orgány povinny interpretovat vnitrostátní právo ve světle a účelu směrnice, tj. zajistit eurokonformní výklad. K tomu se vyjádřil SDEU ve věci *Von Colson*²³, když rozhodl, že: „[...] při uplatňování vnitrostátního práva, a zejména ustanovení vnitrostátního právního předpisu [...], je vnitrostátní soud povinen vykládat své vnitrostátní právo ve světle znění a účelu směrnice.“

Pokud jde tedy o rozlišení přímého a nepřímého účinku, je v případě nepřímého účinku předmětem aplikace přímo vnitrostátní předpis, nikoliv předpis EU²⁴. Lze konstatovat, že nepřímý účinek, tj. zajištění eurokonformního výkladu by měly vnitrostátní orgány aplikovat vždy, aby tak bylo dosaženo obecné zásady loajality členských států vůči EU.

²² Rozhodnutí SDEU ve věci *Van Gend & Loos* ze dne 5. února 1963, C-26/62.

²³ Rozhodnutí SDEU ve věci *Von Colson* ze dne 10. dubna 1984, C-14/83.

²⁴ SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 9788074004889, s. 165.

3 Historický exkurz

3.1 Evropská právní úprava

3.1.1 Směrnice č. 77/187/EHS

Východiskem evropské právní úpravy týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je Směrnice č. 77/187/EHS²⁵, přijatá spolu s dalšími dvěma směrnicemi²⁶ v rámci tzv. Sociálního akčního programu, které dohromady měly tvořit úpravu zabývající se následky restrukturalizace podniků.²⁷ Právě v rezoluci²⁸ Rady týkající se Sociálního akčního programu je mj. uvedeno, že mají být chráněny zájmy pracovníků, obzvláště pak zachovány práva a výhody v případě fúzí, seskupování nebo racionalizačních operací.

Důvodem pro přijetí Směrnice č. 77/187/EHS byl především ohromný nárůst počtu fúzí a převodů obchodních společností v šedesátých letech 20. stol., což mělo za následek dalekosáhlé dopady na sociální situaci a zájmy pracovníků dotčených těmito změnami. Tito zaměstnanci neměli žádnou oporu v zákoně týkající se zachování jejich pracovních podmínek u nového zaměstnavatele.²⁹

Právě tyto skutečnosti byly promítnuty do její preambule, ve které bylo stanoveno, že k přijetí směrnice dochází z důvodu potřeby ochrany zaměstnance pro případ změny zaměstnavatele, a to zejména nutnosti zajistit zachování jejich práv. Erényi³⁰ uvádí, že ochrana zaměstnance je postavena na třech pilířích uvedených níže, jež tvoří minimální požadavky, které musí členské státy ve svých právních úpravách zakotvit:

²⁵ Směrnice Rady č. 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodu, Úř. věst. Č. L 61, 5.3.1977, s. 26.

²⁶ Směrnice Rady č. 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, Úř. věst. č. L 48. 22.2.1975, s. 29.; Směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, Úř. věst. č. L 283, 20.10. 1980, s. 23.

²⁷ BARANCOVÁ, Helena. Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora. *Právní rozhledy*. 2004, (23), s. 860.

²⁸ Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme, Official Journal of the European Communities, No C 13/3.

²⁹ Proposal for a Directive of the Council on harmonisation of the legislation of Member states on the retention of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations, COM (74) 351 Final/2, s. 1-3.

³⁰ ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, (3), s. 19-28.

- automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z převodce na nabyvatele,
- ochrana zaměstnance před propuštěním z důvodu převodu, ať už ze strany převodce či nabyvatele,
- povinnost převodce i nabyvatele o převodu informovat a projednat jej se zaměstnanci.

3.1.2 Směrnice č. 98/50/ES

Směrnice č. 77/187/EHS byla novelizována Směrnicí č. 98/50/ES³¹ především za účelem reakce na rozhodovací praxi SDEU a legislativní úpravu členských států. Dochází rovněž k úpravě řešení případů, kdy se podnik dostane do insolvence, dále pak ujasnění pojmu „zaměstnanec“ a další konkretizaci týkající se např. informační povinnosti.

Zásadní změnou je definování nového právního pojmu „hospodářská jednotka“, čímž je upřesněn dosud používaný pojem „podnik“. Cílem je vyřešení častých interpretačních potíží spojených s tím, co se převodem podniku rozumí.

3.1.3 Směrnice č. 2001/23/ES

Právní úprava přechodu práv a povinností obsažená ve Směrnicí č. 2001/23/ES³² je výsledkem kodifikace původní Směrnice č. 77/187/EHS novelizované Směrnicí č. 98/50/ES a odráží v sobě především mnohaletou judikaturu SDEU a řešení dosavadních aplikačních problémů. Kodifikace byla přijata v zájmu přehlednosti a racionality.

Směrnice č. 77/187/EHS sice byla s nabytím účinnosti nové právní úpravy ke dni 11. 4. 2001 zrušena, je třeba však podotknout, že fakticky dochází pouze k jejímu doplnění a nikoliv změně působnosti. Jak vyplývá z bodu 8 odůvodnění přijetí Směrnice č. 2001/23/ES, dosavadní judikatura SDEU opírající se o původní znění je stále aktuální.

³¹ Směrnice Rady č. 98/50/ES ze dne 29. června 1998, kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podnikání, podniků nebo částí podniků.

³² Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

3.2 Česká právní úprava

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je v českém právu poměrně dlouhou dobu upraven. Již dřívější právní úprava obsažená v původním zákoníku práce³³ stanovila v ust. § 249 až § 251, kdy dochází k přechodu práv a povinností. Bylo tomu tak v případě „zániku organizace sloučením“, „zániku organizace rozdělením“ a „zrušení organizace“. Vzhledem k tomu, že původní zákoník práce věnoval této problematice pouhá tři ustanovení, bylo nutné je po revoluci v roce 1989 novelizovat.

První novelou³⁴ bylo ust. § 249 původního ZP doplněno o čtvrtý odstavec, kterým bylo stanoveno, že k přechodu práv a povinností dochází rovněž v případě zániku organizace v souvislosti s přeměnou na jinou formu organizace. Druhou novelou³⁵ pak byla zakotvena „zásada legality“, podle které k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít pouze v případech stanovených zákonem.

Tzv. harmonizační novelou³⁶ účinnou ke dni 1.1.2001, která implementovala Směrnici č. 77/187/EHS a Směrnici č. 98/50/ES, se dostalo původnímu zákoníku práce výraznějších změn v oblasti přechodu práv a povinností. Jednak byla zásada legality nově upravena ihned v ust. § 249 původního ZP, a jednak došlo k rozšíření působnosti zákonné úpravy na „převod úkolů nebo činnosti zaměstnavatele anebo jejich částí“. V ust. § 250 odst. 1 původního ZP byla stanovena informační a projednací povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele ve vztahu k odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců, popř. samotným zaměstnancům. Zrušena byla rovněž možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď z důvodu převodu, jež byla do nabytí účinnosti harmonizační novely obsažena v § 46 odst. 1 písm. b) původního ZP. Takový výpovědní důvod byl v naprostém rozporu s účelem ochrany zaměstnance upravené Směrnici č. 77/187/EHS.

S přijetím zákoníku práce s účinností ke dni 1.1.2007 nedošlo v úpravě týkající se přechodu práv a povinností k výrazným změnám a v zásadě byla převzata ustanovení z předcházející právní úpravy. Vzhledem k tomu, že evropská právní úprava týkající se přechodu práv a povinností byla kodifikována Směrnici č. 2001/23/ES, bylo nutné tuto Směrnici promítnout i do národní úpravy, což se stalo tzv. koncepční novelou zákoníku

³³ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴ Zákon č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.

³⁵ Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

³⁶ Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

práce³⁷. Veškeré změny související s touto kodifikací, ať už se jedná o stanovení doby účinnosti kolektivních smluv v případě převodu, informační povinnost vůči zaměstnancům s dostatečným předstihem, nebo možnost výpovědi pracovního poměru zaměstnancem z důvodu přechodu práv a povinností, jsou rozebrány v příslušných kapitolách této práce.

Dosud poslední novelou zákoníku práce³⁸ došlo v případě dílu upravujícího přechod práv a povinností pouze k formulačnímu upřesnění ust. § 341 ZP v souvislosti s přijetím NOZ a stanovení, že úprava přechodu práv a povinností z kolektivních smluv obsažená v ust. § 338 odst. 2 ZP část věty za středníkem, se vztahuje rovněž na případ zániku zaměstnavatele rozdělením. Jinak právní úprava nedoznala žádných změn.

V současné době je připravována rozsáhlá novela zákoníku práce, která by měla nabýt v případě jejího přijetí účinnosti v první polovině roku 2017, a která by se měla výrazně dotknout také ustanovení týkajících se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

4 Institut přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

4.1 Obecné vymezení

Institut přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nalezneme upravený v části třinácté, hlavě patnácté, ust. § 338 až § 345a ZP.

Předmětem diplomové práce je vysvětlení tohoto institutu pro případ, kdy dochází ke změně v osobě na straně zaměstnavatele, který není organizační složkou státu.

Příslušná ustanovení jsou výsledkem implementace Směrnice č. 2001/23/ES. Za její hlavní účel lze pokládat především záruku určité ochrany a jistoty pro zaměstnance před propuštěním z důvodu změny v osobě zaměstnavatele, a rovněž zachování jejich práv a povinností v nezměněné podobě.

³⁷ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

³⁸ Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

Samotný název dílu „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba“ působí dosti nejednoznačně. Za použití jazykového výkladu by se mohlo zdát, že se jedná pouze o případy, kdy dochází k přechodu práv a povinností u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, a až ze samotných ustanovení vyplývá, že se úprava vztahuje i na osoby právnické. Podle Grulichy³⁹ je zřejmé, že: „*spojka „a“ mezi „přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů“ a „zánikem práv a povinností z pracovněprávních vztahů“ byla v dané souvislosti použita poněkud nešťastně (namísto by bylo oddělit obě části nadpisu spíše středníkem)*“.

Dle ust. § 338 odst. 1 ZP platí, že: „*K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním předpisem.*“ Za účelem právní jistoty subjektů pracovněprávních vztahů ve vztahu k čl. 4 LZPS bylo stanoveno, že k přechodu práv a povinností z původního zaměstnavatele na zaměstnavatele nového může dojít pouze na základě právního předpisu, a je tedy zásadně vyloučeno, aby k přechodu došlo na základě jakéhokoliv smluvního ujednání zaměstnavatelů.⁴⁰ Smlouva o tom, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na někoho jiného, aniž by šlo o případ stanovený zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem, anebo smlouva, jejímž předmětem by byl převod zaměstnanců k jinému zaměstnavateli, je proto pro rozpor se zákonem neplatným právním jednáním.⁴¹

Ust. § 338 odst. 1 ZP lze považovat za jakousi generální klauzuli, a je z něj patrné, že k přechodu práv a povinností bude často docházet v důsledku právních skutečností, které jsou upraveny nejen v zákoníku práce samotném, ale i ve zvláštních právních předpisech.

³⁹ GRULICH, Tomáš a Marek JÄGER. Přechod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. *Právní rádce* [online]. 2009, (2) [cit. 2016-10-08]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-34764080-prechod-prav-a-povinnosti-pri-prevodu-cinnosti-nebo-ukolu-zamestnavatele>

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.

⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. června 1999, sp. zn. 21 Cdo 253/99.

4.2 Rozsah přecházejících práv a povinností

4.2.1 Automatický přechod práv a povinností

Z ust. § 338 odst. 2 ZP vyplývá, že v případě převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. V této souvislosti hovoříme o tzv. univerzální sukcesi, tj. jde o případ, kdy právní nástupce vstupuje na základě jediné právní skutečnosti do všech práv a povinností právního předchůdce.⁴² Tento automatický přechod práv a povinností, kdy přejímající zaměstnavatel vstupuje do právního postavení dosavadního zaměstnavatele, je jedním ze základních pilířů ochrany zaměstnanců upravený v čl. 3 odst. 2 Směrnice.

K samotnému rozsahu přechodu práv a povinností se vyslovil Nejvyšší soud ČR takto: „*Pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je charakteristické, že na přejímajícího zaměstnavatele přechází všechna práva a povinnosti, jež byly doposud (do dne přechodu práv a povinností) mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem založeny včetně nároků mezi nimi případně vzniklých (splatných či nesplatných, případně též budoucích, prisouzených nebo dosud sporných a řešených v řízení před soudem, ledaže zákon výslovně stanoví, že se přechod týká jen jednotlivého nároku (jednoho z nároků nebo částí jednoho z nároků) zaměstnance vůči jeho zaměstnavateli [...]*“.⁴³

Podstatou automatického přechodu práv a povinností je nejen ochrana zaměstnanců, ale rovněž zachování jednoty hmotných, osobních a nehmotných složek podnikání v převáděné části z důvodu ekonomického zájmu.⁴⁴

Přejímající zaměstnavatel tedy nemůže s ohledem na kogentní ust. § 338 odst. 2 ZP a ustálenou jak národní, tak judikaturu SDEU, měnit rozsah přecházejících práv a povinností, zejm. snížit počet zaměstnanců či jednostranně upravit pracovní smlouvy uzavřené dosavadním zaměstnavatelem. Jak uvádí ve svém rozhodnutí⁴⁵ Nejvyšší soud ČR, v případě, že dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, potom uvedená práva a povinnosti přejímá nový zaměstnavatel v té kvalitě a s těmi

⁴² HENDRYCH, Dušan. *Právní slovník*. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009, xxii, 1459 s. Beckovy odborné slovníky. ISBN 978-80-7400-059-1.

⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. listopadu 2006, sp. zn. 21 Cdo 187/2006.

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012

vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u zaměstnavatele původního, včetně podmínek, za kterých je vykonáván sjednaný druh práce. Nejvyšší soud ČR dále uvádí, že z hlediska zaměstnance se jedná pouze o změnu jednoho ze subjektů pracovněprávního vztahu, tj. zaměstnavatele, zatímco vlastní obsah pracovněprávního vztahu zůstává nezměněn.

Z evropské judikatury lze ke shora uvedenému zmínit související rozhodnutí SDEU ve věci *Daddy's Dance Hall*⁴⁶, ve kterém soud vyslovil, že se zaměstnanec nemůže vzdát svých práv, a to ani tehdy, pokud budou tato práva kompenzována určitými výhodami, v jejichž důsledku nebude výsledná zaměstnancova situace u nabyvatele horší, než byla u převodce.

Jak uvádí Barancová⁴⁷ s odkazem na rozhodnutí SDEU ve věci *Komise v. Belgie*⁴⁸, převzetí veškerých práv a povinností z pracovněprávních vztahů se vztahuje rovněž na nabytá práva zaměstnanců na důchodové, invalidní nebo vdovské dávky z fondů podnikového doplňkového pojištění, s výjimkou zákonných systémů sociálního pojištění.

I přes shora uvedené není určitá změna práv a povinností v souvislosti se změnou zaměstnavatele zcela vyloučena.

4.3 Přípustnost změny pracovních podmínek

Často citovaným rozhodnutím v souvislosti s automatickým přechodem práv je uváděno rozhodnutí SDEU ve věci *Rask*⁴⁹, ve které soud judikoval, že mzdové a pracovní podmínky pracovněprávního vztahu sice není možné měnit z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ale zároveň zdůraznil, že Směrnice nebrání změně pracovněprávního vztahu, pokud použitelné vnitrostátní právo takovou změnu umožňuje i v jiných případech, než je přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu.

Ač by se na první pohled mohlo zdát, že je automatickým přechodem práv a povinností celá praktická i právní stránka změny zaměstnavatele vyřešena, a záruka ochrany zaměstnance zajištěna, nemusí tomu tak být. Jak je uvedeno v rozhodnutí *Rask*, přejímající zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na změnách pracovněprávního vztahu, nesmí to však být právě z důvodu převodu podniku, a

⁴⁶ Rozhodnutí SDEU ve věci *Daddy's Dance Hall* ze dne 10. února 1988, C-324/86.

⁴⁷ BARANCOVÁ, H. Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora. *Právní rozhledy*. 2004, (23), s. 860.

⁴⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *Komise v. Belgie* ze dne 15. dubna 1986, C-237/84.

⁴⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Rask* ze dne 12. listopadu 1992, C-209/91.

k takovým změnám byl před tímto převodem oprávněn na základě zákoníku práce či jiných právních předpisů i dosavadní zaměstnavatel.

V praxi může nastat situace, kdy přejímající zaměstnavatel změni se zaměstnancem pracovní podmínky dohodou a zaměstnanec toto právní jednání v krátké době napadne s odkazem na skutečnost, že se tak stalo z důvodu přechodu práv a povinností, a bude se domáhat vyslovení neplatnosti takového právního jednání.

Soud se pak bude muset rozhodnout, jestli dá přednost dispozitivní úpravě práv mezi subjekty pracovněprávního vztahu – což by mohla být se zásadou smluvní volnosti jedna linie řešení, anebo se přikloní k tomu, že ke změně pracovních podmínek došlo z důvodu samotného přechodu práv a povinností, což není přípustné.

Je evidentní, že by měl soud vždy pečlivě zkoumat, jaká byla příčina změny úpravy vzájemných práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a až poté se přiklonit k zásadě smluvní volnosti. Jedině tak může být účelu Směrnice spočívajícím v naprosté ochraně zaměstnance v případě transformace podniku dosaženo.

To, co lze za okolnosti směřující k přechodu práv a povinností považovat, bylo částečně vyjádřeno ve věci *Martin*⁵⁰, kdy generální advokát jako některé z takových důvodů uvedl například to, že došlo ke změnám pracovních podmínek ve stejnou dobu jako k převodu podniku, nebo snahu přejímajícího zaměstnavatele sjednotit pracovní podmínky všech zaměstnanců. Jedná se však pouze o příkladný výčet, a jak zdůrazňuje generální advokát, vždy je nutné posuzovat každý případ samostatně.

Práva a povinnosti zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo z dohod konaných mimo pracovní poměr jsou upravena nejen zákoníkem práce, ale také individuálními pracovními smlouvami, kolektivními smlouvami, vnitřními předpisy, případně mzdovým výměrem jako jednostranným určením mzdy ze strany zaměstnavatele. Právě možná změna obsahu těchto právních aktů je předmětem dalšího zkoumání.

4.3.1 Individuální smlouvy

Pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je upraven vedle zákona primárně pracovní smlouvou. Podstatné náležitosti pracovní smlouvy jsou stanoveny v ust. § 34 odst. 1 ZP a jsou jimi: (a) druh práce, který má zaměstnanec pro

⁵⁰ Rozhodnutí SDEU ve věci *Martin* ze dne 6. listopadu 2003, C-4/01.

zaměstnavatele vykonávat, (b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmena a) vykonávána, (c) den nástupu do práce. Jak je upraveno v ust. § 40 odst. 1 ZP: „*obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně*“. Je tedy zcela zřejmé, že přejímající zaměstnavatel nemá téměř žádnou jinou možnost, jak pozměnit práva a povinnosti upravená se zaměstnanci, než vzájemnou dohodou na těchto změnách. Jednostranná změna pracovních podmínek v souvislosti s přechodem nepřichází v úvahu a zaměstnavatel by se mohl vystavit nebezpečí podání žaloby ze strany zaměstnanců.

Nutno zdůraznit, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů se netýká pouze vztahů, které jsou založeny pracovní smlouvou, ale dopadá rovněž na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Štefko⁵¹ uvádí, že: „*Převádí-li se na přejímajícího zaměstnavatele část dosavadního zaměstnavatele nebo část úkolů nebo činnosti dosavadního zaměstnavatele, přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele práva a povinnosti jen vůči zaměstnancům, kteří měli ke dni přechodu v převáděné části trvalé pracoviště [...], popřípadě tam plnili pracovní úkoly na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.*“, a že: „*do přechodu je nutné zahrnout též zaměstnance konající činnosti podpůrné a pomocné*“.

Lze tedy konstatovat, že přechod práv a povinností se týká prakticky celé pracovní síly působící u dosavadního zaměstnavatele, ačkoliv ochrana zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod konaných mimo pracovní poměr bude nesrovnatelně menší pro jejich specifickou ve srovnání se zaměstnanci v klasickém pracovním poměru.

Zaměstnavatel nejenže nemůže pozměnit stávající pracovní smlouvy zaměstnanců, ale nemůže zaměstnance ani přesvědčovat či dokonce nutit k uzavření smluv nových. Je pravděpodobné, že zaměstnavatel bude mít zejména snahu nepřiznat zaměstnancům výhody, které jim byly původně zaručeny, a to především za účelem ušetření finančních nákladů. Může se jednat o stravenky, odborné jazykové kurzy nebo i o dovolenou nad zákonný nárok.

Rovněž stanovení nové zkušební doby, kdy má přejímající zaměstnavatel v úmyslu dát zaměstnanci výpověď před jejím uplynutím, je proti literě zákona. I přes

⁵¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 1391.

podepsání takové pracovní smlouvy zaměstnancem by se jednalo o absolutní neplatnost v této části smlouvy s ohledem na ust. § 35 odst. 3 ZP, podle kterého: „*zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance*“. Poněvadž pracovní poměr u přecházejících zaměstnanců trvá, není možné platně sjednat novou zkušební dobu. Touto otázkou se zabýval i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí⁵², ve kterém dospěl k závěru, že smluvním stranám sice nic nebrání tomu, aby uzavřely novou pracovní smlouvu v případě přechodu práv a povinností, a to včetně nové zkušební doby, ale v případě, že by účelem takového postupu ze strany zaměstnavatele bylo zrušení pracovního poměru se zaměstnancem ve zkušební době, bylo by ujednání o zkušební době pro rozpor s dobrými mravy neplatné.

Je otázkou, jestli může nastat případ, kdy není možné na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zachoval zaměstnancům stejné pracovní podmínky, či dokonce mu bránit, aby stav zaměstnanců snížil, a to i přes výše uvedená rozhodnutí *Rask* a *Daddy's Dance Hall*. Touto polemikou se zabýval generální advokát v již citovaném případě *Martin*⁵³, který mezi přípustné změny pracovních podmínek zaměstnanců zařadil např. důvod nabytí účinnosti nového zákona, v jehož důsledku není nabyvatel již z ekonomických důvodů schopen garantovat zaměstnancům stejné podmínky, jaké měli u převodce. Osobně se mi zdá tento důvod zcela logickým a opodstatněným, a to i přes kogentnost právní úpravy. Ostatně i Směrnice s určitou korekcí tvrdosti pro zaměstnavatele počítá v čl. 4.

Sám se přikláním k možnosti vzájemné dohody zaměstnavatele se zaměstnancem a úpravě pracovních podmínek dle společných představ před striktním dodržáním původních práv a povinností a přitom nejisté záruky pracovního místa pro zaměstnance do budoucna, a tím popření ochrany zaměstnance jako základního pilíře evropské právní úpravy.

4.3.2 Kolektivní smlouvy

Pracovněprávní vztahy mohou být mimo individuálních smluv upraveny taktéž ve smlouvách kolektivní povahy.

⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

⁵³ Rozhodnutí SDEU ve věci *Martin* ze dne 6. listopadu 2003, C-4/01.

Jedná se o úpravu vztahů mezi orgány, jež zastupují kolektivy zaměstnanců, nebo tyto kolektivy reprezentují, a sdruženími zaměstnavatelů či jednotlivými zaměstnavateli. Hlavním cílem kolektivních smluv je zlepšování pracovních a mzdových podmínek pro zaměstnance.

Samotnou **kolektivní smlouvou** se rozumí: „*dvoustranné pracovníprávní jednání uzavírané mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, [...], jejichž obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými předpisy (ochranným zákonodárstvím), nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu.*“⁵⁴

Vzhledem k tomu, že od nabytí účinnosti dosud poslední novely⁵⁵ zákoníku práce zní ustanovení definující kolektivní smlouvu takto: „*V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovníprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.*“, lze platné znění pokládat za určité rozšíření práv a povinností, které je možné takovou smlouvou upravit. Zákonodárce tak reagoval na skutečnost, že v kolektivních smlouvách nejsou v praxi upraveny pouze mzdové či platové podmínky, ale i další práva a povinnosti, a smluvním stranám se tak zajišťuje větší smluvní volnost co do úpravy obsahu smluv, což je vlastně i podstatou rekodifikace soukromého práva účinné od 1.1.2014.

Obsah kolektivních smluv se dělí na ta ustanovení, jež mají povahu normativní, a ta, která jsou obligační povahy. Jak popisuje Pichrt⁵⁶ v komentáři k zákoníku práce: „*Pro normativní část je charakteristické, že její ustanovení mají povahu pramene práva ve vztahu k nárokům zaměstnanců, jedná se tedy o ustanovení obecná [...], z nichž vznikají nároky bližší neurčenému okruhu jednotlivců.*“ Pro část smluv obligační povahy uvádí Pichrt⁵⁷ následující: „*Pro ustanovení obligační části kolektivních smluv je pak typické, že upravují pouze vzájemná práva a povinnosti smluvních stran (účastníků) kolektivní smlouvy, tedy, že nezakládají práva [...] jednotlivým zaměstnancům zaměstnavatele.*“

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, s. 379.

⁵⁵ Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 164.

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 165.

Jak je popsáno níže, samotné rozdělení na část normativní a obligační má zásadní význam pro povinnost převzetí a dodržení všech práv a povinností pro přejímajícího zaměstnavatele v souladu s § 338 odst. 2 ZP.

V případě změny zaměstnavatele bude přejímající zaměstnavatel nucen zkoumat vždy kromě jednotlivých pracovních smluv zajisté i obsah kolektivních smluv platných pro převáděné zaměstnance. Ačkoliv stávající znění ust. § 23 ZP na rozdíl od dřívější úpravy již přímo nespécifikuje, jaká práva a povinnosti lze upravit v kolektivní smlouvě, stále se bude s největší pravděpodobností jednat především o mzdovou politiku zaměstnavatele. Taxativní výčet práv a povinností, které lze upravit v kolektivní smlouvě, v zákoníku práce nenalezneme, ale lze je alespoň trochu dovodit z jednotlivých ustanovení předpisu. Může se jednat např. o úpravu délky pracovní doby, práce přesčas, stravného, úhrady členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, nebo výše odstupného.

Z ust. § 338 odst. 2 ZP vyplývá, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele rovněž v případě kolektivních smluv. K této otázce se vyjádřil i Nejvyšší soud ČR, když dospěl k závěru že: *„dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, přebírá přejímající zaměstnavatel (prejímající organizační složka státu) vůči přecházejícím zaměstnancům vždy také závazky dosavadního zaměstnavatele (dosavadní organizační složky státu) z kolektivní smlouvy upravující individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jestliže z nich vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců (tzv. normativní závazky).“*⁵⁸

Nejvyšší soud ČR tak jen potvrdil již dřívější rozhodnutí⁵⁹, kterým bylo rovněž judikováno, že přejímající zaměstnavatel přebírá vždy také závazky dosavadního zaměstnavatele z kolektivní smlouvy pro případ, že z nich vznikají nároky blíže neupravenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, tedy že se jedná o tzv. normativní závazky.

Obě rozhodnutí jsou posouzena zcela eurokonformně v souladu s čl. 3 odst. 3 Směrnice, který stanoví že: *„Po převodu nabyvatel zachová pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, až*

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. září 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006.

do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo do skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy.“

Zákonodárce stanovil, že práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele nejdéle do konce následujícího kalendářního roku od dne převodu činnosti. Využil tak možnosti dané Směrnicí v čl. 3 odst. 3, kde se stanoví, že: „*Členské státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek, avšak s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok.*“. Tato právní úprava týkající se doby účinnosti převzatých kolektivních smluv byla do zákoníku práce zakotvena až novelou⁶⁰ zákoníku práce přijatou v r. 2011. Dřívější úprava účinnost kolektivní smlouvy nikterak neomezovala, což se jevilo velmi problematickým pro nového zaměstnavatele s ohledem na ust. § 26 odst. 1 ZP, kde je stanoveno, že kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou a neurčitou. Jak uvádí důvodová zpráva k této novele, cílem změny úpravy ust. § 338 odst. 2 ZP je možnost upravit si vzájemná práva a povinnosti v případě konkurence smluv, která vzniká právě v důsledku přechodu, a která má za následek nerovné zacházení se zaměstnanci téhož zaměstnavatele.

V ust. § 338 odst. 2 ZP lze spatřovat určité posílení práv zaměstnavatele co do pozměnění obsahu kolektivních smluv, na rozdíl od smluv individuální povahy, které fakticky bez vzájemné dohody změnit nelze. Formulaci zvolenou zákonodárcem lze hodnotit velice kladně, a to nejen vzhledem k možnému nepřiměřenému finančnímu zatížení přejímajícího zaměstnavatele, jehož podniková politika může být naprosto odlišná od politiky zaměstnavatele dosavadního, ale i s ohledem na možný vznik diskriminace mezi zaměstnanci stávajícími a zaměstnavatelem převzatými. Zaměstnavateli se tak dává možnost dát do souladu pracovní podmínky pro všechny jeho zaměstnance, a předejít tak nerovnému zacházení.

Kde lze však spatřit určitý rozpor výše uvedených rozhodnutí soudu se zněním ust. § 338 odst. 2 ZP, je povinnost převzít pouze závazky normativní povahy. Z dikce zákona zcela jasně vyplývá, že přejímající zaměstnavatel přebírá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu, a tedy není důvod pro jejich částečné omezení, a to i s ohledem na skutečnost, že veškeré závazky trvají nejdéle do konce následného roku ode dne převodu.

⁶⁰ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

4.3.3 Vnitřní předpisy

Vnitřním předpisem se rozumí jednostranný interní normativní akt, který zpravidla upravuje pracovněprávní nároky zaměstnanců, a to včetně nároků mzdových či platových, organizaci obchodní společnosti, bezpečnost při práci, používání technologií apod. Dle Běliny⁶¹ mají vnitřní předpisy povahu jak normativního aktu, tak i právního jednání. Jako nejběžnější typy vnitřních předpisů lze uvést organizační řády, požární řády, bezpečnostní předpisy, pracovní řády nebo technologické předpisy. Z ust. § 305 odst. 1 ZP vyplývá, že vnitřní předpis jako takový nemůže nikdy ukládat zaměstnanci povinnosti nebo zkracovat jeho práva stanovená zákoníkem práce.

Je přinejmenším diskutabilní, jak lze tento zákaz v praxi vztáhnout zejm. na vnitřní předpisy organizační či technické povahy.

Není pochyb o tom, že v případě přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele se uplatní ust. § 338 odst. 2 ZP i na vnitřní předpisy. Přejímající zaměstnavatel převezme všechny závazky z těchto aktů vyplývající, a to v nezměněné podobě. Na rozdíl od kolektivních smluv se však jedná o jednostranný právní akt vydaný zaměstnavatelem. Jedinou povinnost, kterou má zaměstnavatel při vydání, změně nebo zrušení vnitřního předpisu, je povinnost s tím své zaměstnance seznámit. Zaměstnanec nemá žádný vliv na změnu obsahu interního aktu. Je tedy zřejmé, že zaměstnavateli nic nebrání v tom, aby ihned ke dni přechodu práv a povinností vnitřní předpisy zrušil, a tím vlastně podstatně změnil i pracovní podmínky převzatých zaměstnanců. Zákoník práce blíže neupravuje dobu, na jakou je nutné vnitřní předpisy zachovat v nezměněné podobě, jako je tomu u kolektivních smluv. Zaměstnanec je vystaven tedy zjevnému nebezpečí zhoršení jeho pracovních podmínek, a to i s ohledem na skutečnost, že mnohá práva a povinnosti včetně mzdových podmínek bývají často upravena právě mimo samotné pracovní smlouvy zaměstnanců. Jedinou garanci ochrany pro zaměstnance přiznává zákon v ust. § 305 odst. 5 ZP, ve kterém se stanoví, že: *„Jestliže zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu právo ze základního pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3, zejména mzdové, platové nebo ostatní právo v pracovněprávních vztazích, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení takového práva.“* Z dikce ustanovení je patrné, že zaměstnanec je chráněn co do výše mzdy či platu, do jaké míry

⁶¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 1185.

však i v zachování ostatních pracovních podmínek, které byly pro zaměstnance neméně důležité při samotném nástupu do zaměstnání, je však nejisté. Vzhledem k tomu, že k této problematice neexistuje dosud žádná konkretizující judikatura, zaručující ochranu zaměstnance v případě převzetí, bude jedinou možnou ochranou zaměstnance případné podání žaloby na podstatné zhoršení pracovněprávních podmínek podle ust. § 339a ZP.

V této souvislosti panují i nejasné názory, do jaké míry se má vlastně uplatnit zásada, že práva a povinnosti zaměstnanců přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele v plném rozsahu.

Dle Smejkal⁶² neodporuje české právní úpravě možnost zaměstnavatele ihned po převzetí vnitřní předpis změnit nebo zrušit v případě, že s tím seznámí zaměstnance do 15 dnů od jeho rozhodnutí. Smejkal si pokládá otázku, jakým způsobem upravit délku trvání účinnosti vnitřního předpisu pro případ, že bychom se analogicky drželi právní úpravy převzetí kolektivních smluv. Vzhledem k tomu, že se jedná o dva zcela odlišné právní akty obsahující práva zaměstnanců, neshledává Smejkal použití analogického výkladu vhodným.

Naopak Erényi⁶³ hodnotí změnu vnitřního předpisu ihned po přechodu práv a povinností za rozpornou s judikaturou SDEU, a to s ohledem na těžkou pozici pro přejímajícího zaměstnavatele v případě dokazování, že ke změně vnitřního předpisu nedošlo právě ve spojitosti s přechodem práv a povinností.

Osobně se domnívám, že nelze na přejímajícím zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby vnitřní předpisy tzv. organizační povahy neměl možnost přizpůsobit svému vlastnímu pojetí a provozu obchodní společnosti, a tím se dostat do rozporu se svým stávajícím systémem týkající se celé organizace. Jedná se v podstatě o řídicí akty, upravující pracovní, technologické a jiné postupy, a jim se musí přecházející zaměstnanec podřídit. Co se týče ovšem změny pracovních podmínek, která se týkají samotného pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, bude nezbytné si vyčkat rozhodnutí soudů. Spíše se přikláním k závěru, že ochrana zaměstnance zde v konečném důsledku nebude taková, jako v případě individuálních či kolektivních

⁶² SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. *Právní rádce*. 2008, (1). Dostupné také z: <http://pravnihradce.ihned.cz/c1-22809850-k-prechodu-prav-a-povinnosti-zamestnancu>

⁶³ ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, (3), 19-28.

smluv, a to právě s ohledem na jednostrannou, v podstatě až autoritativní povahu vnitřního předpisu.

4.3.4 Mzdový výměr

Zákoník práce v zásadě umožňuje dva způsoby určení mzdy zaměstnanci, a to smlouvou, kolektivní či individuální povahy, nebo jednostranným právním jednáním. Tím je buďto výše uvedený vnitřní předpis nebo mzdový výměr.

V ust. § 113 odst. 1 ZP se stanoví, že: „*Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak.*“. Stádník⁶⁴ definuje mzdový výměr následovně: „*Mzdový výměr je jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, kterým zaměstnanci určuje mzdu.*“. Vzhledem k tomu, že v případě stanovení mzdy mzdovým výměrem se jedná o autoritativní právní jednání zaměstnavatele, bez možnosti zaměstnance jakkoliv zaměstnavatelovo rozhodnutí ovlivnit, nebude ani pro případ převodu činnosti zaměstnavatele přejímající zaměstnavatel ve změně mzdového výměru limitován. Jediná podmínka je stanovena v ust. § 113 odst. 4 ZP, ze kterého pro zaměstnavatele vyplývá informační povinnost vůči zaměstnanci. Jinými slovy, v případě, že přejímající zaměstnavatel zaměstnance o změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru informuje nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti, a dodrží limitní hladinu minimální mzdy, jedná zcela v souladu s právní úpravou.

Lze tedy říci, že zaměstnanec má v případě sjednání mzdy ve mzdovém výměru minimální možnost se proti takovému kroku, kterým zaměstnavatel jeho mzdu sníží, bránit, a v úvahu připadá pouze posouzení takového postupu za diskriminační v souladu s ust. § 16 ZP, pokud by stávající zaměstnanci zaměstnavatele měli za stejný druh práce výhodnější pracovní podmínky, nežli zaměstnanci převzatí.

Pokud závěrem porovnáme obě jednostranná právní jednání – vnitřní předpis a mzdový výměr, s ohledem na skutečnost, že mzdový výměr se omezuje pouze na mzdové podmínky, je zcela na libovůli zaměstnavatele, jestli jej změní anebo ponechá v platnosti. Obecně sjednání výše mzdy mzdovým výměrem nezaručuje zaměstnanci takovou ochranu, jako její sjednání přímo v pracovní smlouvě.

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 675.

4.4 Konflikt právních aktů v souvislosti s přechodem práv a povinností

Ke dni účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů najednou začne platit u přejímajícího zaměstnavatele více právních aktů, které mohou úplně destabilizovat jeho stávající systém. Obsahová znění právních aktů přejímajícího zaměstnavatele mohou být zcela v rozporu s těmi, které na něj přecházejí spolu s novými zaměstnanci. Jednak se může jednat o konflikt mezi zněním kolektivních smluv a vnitřních předpisů, a jednak i o konflikt mezi kolektivními smlouvami navzájem.

Právě řešení konfliktu mezi vnitřním předpisem a kolektivní smlouvou se může jevit v praxi jako významný problém, a nebude jednoduché dát jejich znění ihned do souladu, a tím stabilizovat obchodní společnost co do právní regulace týkající se společně všech zaměstnanců. Jak uvádí Bělina⁶⁵ v komentáři k zákoníku práce: „*Současná existence vnitřního předpisu a kolektivní smlouvy vedle sebe u jednoho zaměstnavatele není právem Evropských společenství vyloučena a naopak je v řadě států obvyklá.*“. Situace, kdy budou pracovní vztahy u zaměstnavatele upraveny nejen vnitřním předpisem, ale i kolektivní smlouvou zřejmě nebude působit problémy do té doby, dokud zaměstnavatel bude v rámci stanovení jejich obsahu postupovat jednotně, resp. tak, aby si jejich ustanovení vzájemně neodporovala. V okamžiku přechodu práv a povinností při převodu činnosti zaměstnavatele se však jednotlivé části vnitřního předpisu vydaného dosavadním zaměstnavatelem mohou dostat do rozporu s vnitřními předpisy či kolektivními smlouvami přejímajícího zaměstnavatele. Jako řešení této situace by se nabízelo v první řadě okamžité přizpůsobení vnitřních předpisů obsahu pracovněprávních vztahů přejímajícího zaměstnavatele. Nedostane se však přejímající zaměstnavatel do rozporu s právní úpravou přechodu práv a povinností stanovenou Směrnicí a judikovanou SDEU, jak uvádí Erényi⁶⁶? A kterou úpravu v případě kolize upřednostnit? Dle zákoníku práce by bylo jednoznačně snazší upravit vnitřní předpis s ohledem na skutečnost, že se jedná o jednostranné právní jednání.

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 1186.

⁶⁶ ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, (3), 19-28.

Vztahem a určitou hierarchií právní síly mezi vnitřním předpisem a kolektivní smlouvou se zabýval Ústavní soud ČR v jednom ze svých nálezu⁶⁷, ve kterém dospěl k závěru, že vnitřní předpis a normativní část kolektivní smlouvy jsou postaveny na roveň. Jak uvádí Bělina⁶⁸, česká právní úprava nemá řešení pro případ, kdy dojde ke kolizi mezi kolektivní smlouvou a vnitřním předpisem, a vzhledem k tomu, že byla Ústavním soudem ČR judikována stejná právní síla obou těchto norem a nic nebrání tomu, aby obě normy existovaly vedle sebe, bude dle mého názoru především na zaměstnavateli, aby tento rozpor co nejdříve uvedl v soulad, a zabránil tak zmatečným situacím v chodu obchodní společnosti.

Právě případný konflikt v úpravě v mzdových podmínkách mezi stávajícími a převzatými zaměstnanci se bude jevit nejvíce problematickým, a to nejen s ohledem na případné nárokování výhodnější výše mzdy ze strany zaměstnance, ale i s ohledem na možnou diskriminaci zaměstnanců při uplatnění dvou rozdílných vnitřních úprav pracovněprávních vztahů. Vzhledem k tomu, že výše mzdy není podstatným obsahem pracovní smlouvy dle ust. § 34 ZP a ne zřídka tomu bude tak, že výše nároku na mzdu bude upravena právě ve vnitřním předpisu či kolektivní smlouvě, může nastat situace, kdy si přecházející zaměstnanci budou chtít nárokovat vyšší mzdy, pochopitelně tu výhodnější, uvedenou právě v normách přejímajícího zaměstnavatele, nebo naopak, kdy si stávající zaměstnanci zaměstnavatele budou chtít nárokovat vyšší mzdy upravenou vnitřním předpisem dosavadního zaměstnavatele, který se stane okamžikem převodu platným u přejímajícího zaměstnavatele. Jak uvádí Bělina⁶⁹: „*pokud by buď kolektivní smlouva či vnitřní předpis nebyly v souladu a jeden z nich stanovil vyšší nároky než druhý, pak platí, že zaměstnanec vždy má nárok na ten, který při srovnání kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu je vyšší.*“.

Celá záležitost tak může vyústit v situaci, kdy z důvodu rozdílné mzdy za stejný druh práce budou ti zaměstnanci, kteří se cítí být zkráceni na svém nároku na mzdu, nárokovat mzdu vyšší.

Vnitřní předpisy zakládající pracovněprávní nároky zaměstnancům, včetně mzdových a platových, budou představovat nejpálčivější problém, se kterým se bude

⁶⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

⁶⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 1186-1187.

⁶⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 1188.

muset přejímající zaměstnavatel vypořádat v případě kolize s jeho vnitropodnikovou právní úpravou. Rozpor mezi normami upravujícími organizaci společnosti vyřeší zaměstnavatel zajisté snáze a bez negativního ohlasu zaměstnanců, než v případě mzdových nároků.

Konflikt mezi kolektivními smlouvami, nikoliv však mezi vnitřním předpisem a kolektivní smlouvou, byl řešen v rozhodnutí SDEU ve věci *Scattolon*⁷⁰.

SDEU zde dospěl k závěru, že se nelze účinně dovolávat uplatnění lepších podmínek odměňování či jiných pracovních podmínek při příležitosti převodu podniku. Směrnice nebrání vzniku určitých rozdílů v odměňování mezi převedenými zaměstnanci a těmi, kteří již byli v době převodu zaměstnání u nabyvatele. Cílem Směrnice je především zabránit tomu, aby se zaměstnanci dostali jen z důvodu převodu k jinému zaměstnavateli do nepříznivého postavení ve srovnání s tím, v jakém se nacházeli předtím.

Z tohoto rozhodnutí je zřejmé, že v případě převodu činnosti zaměstnavatele budou na dobu trvání účinnosti kolektivních smluv upraveny mzdové podmínky pro přecházející zaměstnance odlišně, nežli pro stávající zaměstnance u přejímajícího zaměstnavatele.

Lze se však jen domnívat, že se stejný postup aplikuje i na rozpor mezi vnitřním předpisem a kolektivní smlouvou. Vzhledem k tomu, že Ústavní soud ČR vyslovil, že normativní část kolektivních smluv a vnitřního předpisu jsou postaveny na roveň, nabízelo by se logicky stejné řešení i pro tento případ.

Opět zde vyvstává i otázka ochrany zaměstnanců před diskriminací. Ta zcela jistě může nastat nejen v případě rozporu kolektivních smluv, popř. vnitřních předpisů, ale i v případě stanovení různých pracovních podmínek v jednotlivých pracovních smlouvách. SDEU rozhodnutím ve věci *Collino*⁷¹ deklaruje, že převáděným zaměstnancům nemusí být zajištěny stejné pracovní podmínky jako stávajícím zaměstnancům u přejímajícího zaměstnavatele. Cílem Směrnice je pouze negativní ochrana, nikoli zrovnoprávnění všech zaměstnanců.

S ohledem na toto rozhodnutí a rovněž rozhodnutí ve věci *Scattolon* se jeví určité nerovné zacházení se zaměstnanci v důsledku převodu jako přípustné.

⁷⁰ Rozhodnutí SDEU ve věci *Scattolon* ze dne 6. září 2011, C-108/10.

⁷¹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Collino* ze dne 14. září 2000, C-343/98.

Závěrem lze konstatovat, že koexistence vnitřních předpisů a kolektivních smluv vedle sebe může u přejímajícího zaměstnavatele vyvolat značné nejasnosti týkající se práv a povinností u převzatých a stávajících zaměstnanců a nový zaměstnavatel se bude s touto dvoukolejností úpravy právních vztahů muset brzy vypořádat, a to v souladu s ust. § 338 odst. 2 ZP a nezhoršením pracovních podmínek pro přecházející zaměstnance.

Právní úprava týkající se vnitřních předpisů v případě přechodu práv a povinností je dle mého názoru příliš vágní a zasloužila by si upřesnění, jakým způsobem konfliktní situace vnitřních předpisů a kolektivních smluv řešit, a zdali je přednější princip Směrnice, spočívající v automatickém přechodu všech práv a povinností z pracovněprávních vztahů zajišťující ochranu zaměstnanci, nebo je spíše posílena libovůle zaměstnavatele ve změně vnitřních předpisů, a to i za cenu zhoršení pracovních podmínek u převzatých zaměstnanců.

4.5 Informační povinnost

4.5.1 Informační povinnost dle ust. § 276 a násl. ZP

Obecně nalezneme úpravu týkající se informování o nejrůznějších skutečnostech a v určitých případech i jejich projednání v části dvanácté, hlavě první, ust. § 276 až § 279 ZP.

Základní ustanovení hlavy první se považují za obecná ustanovení týkající se této oblasti, specifická pravidla jsou v případě přístupu k nadnárodním informacím upravena v hlavě páté.

Cílem právní úpravy EU je zajištění ochrany zaměstnance řádným a včasným informováním ohledně změn zaměstnavatele, které by na něj mohly mít ať už pozitivní či negativní dopad. Toto právo je zaručeno v ust. § 276 odst. 1 ZP, kde se stanoví, že: *„Zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 mají právo na informace a projednání.“* V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců, tj. odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP, má zaměstnavatel povinnost informovat přímo zaměstnance.

Okruh informací, na které má zaměstnanec právo a rovněž i okruh záležitostí, které musí zaměstnavatel se zaměstnanci projednat, je upraven v ust. § 279

a § 280 ZP. Nelze však opomenout ani ust. § 37 ZP upravující informování o obsahu pracovního poměru.

Zákoník práce rozlišuje striktně mezi pojmy **informování** a **projednání**.

Informováním se dle ust. § 278 odst. 2 ZP rozumí: „*poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko*. Skutečnosti, o kterých je zaměstnavatel povinen informovat nalezneme v kogentním ust. § 279 ZP a patří mezi ně informace týkající se ekonomické a finanční situace zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji, činnosti zaměstnavatele, právního postavení zaměstnavatele a jeho změnách atd.

Projednáním se dle ust. § 278 odst. 3 ZP rozumí: „*jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody*.“. Pichrt⁷² k tomu dále uvádí, že projednáním nemůžeme rozumět formu spolurozhodování o daných záležitostech, nýbrž pouze způsob, jakým je možné zohlednit i oprávněné zájmy zaměstnanců. Skutečnosti, které je zaměstnavatel povinen se zaměstnanci projednat jsou uvedeny v kogentním ust. § 280 ZP, a patří mezi ně např. pravděpodobný hospodářský vývoj, zamýšlené strukturální změny, nejnovější stav a struktura zaměstnanců nebo právě převod podle ust. § 338 až § 342, který je tématem této práce.

4.5.2 Informační povinnost dle ust. § 339 ZP

Informační povinnost v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je upravena v ust. § 339 ZP a jedná se o implementaci čl. 7 Směrnice.

Tuto povinnost mají vůči dotčeným zaměstnancům jak dosavadní, tak přejímající zaměstnavatel. Jak uvádí Štefko⁷³: „*Přímo dotčeným zaměstnancem je zaměstnanec zařazený k výkonu práce do organizačního ústavu zaměstnavatele (hospodářské jednotky), která přejde k jinému zaměstnavateli. Přímo dotčeným zaměstnancem může být také zaměstnanec přejímajícího zaměstnavatele, pokud se přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podstatným způsobem dotkne jeho pracovních a mzdových podmínek*.“. S tímto tvrzením nelze než souhlasit, poněvadž je zřejmé, že organizační změny zaměstnavatele se vždy podstatně dotknou i zaměstnanců přejímajícího

⁷² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908.

⁷³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 1405.

zaměstnavatele, a rovněž tito zaměstnanci mají tak zaručené právo být s těmito skutečnostmi seznámeni, a informování o dopadu na jejich pracovní podmínky do budoucna.

Z čl. 7 Směrnice vyplývá, že převodce je povinen sdělit informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu.

Do konce roku 2011 platilo, že dosavadní a přejímající zaměstnavatel museli o záležitostech týkajících se převodu informovat zaměstnance přede dnem nabytí účinnosti přechodu. Novela⁷⁴ zákoníku práce upřesnila, že k informování či projednání má dojít v dostatečném předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k přejímajícímu zaměstnavateli. K tomu velice přílehavě poznamenává Randlová⁷⁵, že díky novelizaci byla zvýšena především jistota pro zaměstnance, kteří se tak dozvědí o plánovaném přechodu včas, a budou tak mít dostatek času se rozhodnout, zdali dají výpověď, anebo budou chtít nadále pracovat u přejímajícího zaměstnavatele. Stejně tak byl pro zaměstnavatele pevně stanoven termín, do kdy mají svou informační povinnost splnit, a nevystavit se tak případným sankcím. Jak dále píše Randlová⁷⁶, je otázkou, do jaké míry bude zaměstnavatel tuto povinnost opravdu plnit s ohledem na to, že zákonodárce v souvislosti s novelou nezavedl případný postih, a jedinou hrozbou je pro něj možné uložení pokuty ze strany inspekce práce.

V čl. 7 odst. 6 Směrnice je stanoveno, že: „*pokud v podniku nebo závodě nejsou zástupci zaměstnanců z důvodů, které nezávisí na jejich vůli*“, jsou informování o skutečnostech uvedených v čl. 7 odst. 1 Směrnice přímo dotčení zaměstnanci.

Je zajímavé, že Směrnice nestanoví v případě informační povinnosti přímo vůči zaměstnancům sdělení těchto informací v „dostatečném předstihu“, jako je tomu pro případ informování zástupců zaměstnanců, nýbrž pouze „předem“.

Českou úpravu lze hodnotit pozitivně, a to z důvodu, že v ní byla stanovena minimální lhůta 30 dnů pro splnění informační povinnosti jak vůči zástupcům zaměstnanců, tak pro případ, kdy tito zástupci u zaměstnavatele nepůsobí, a došlo tak k dostatečné garanci práv na informace pro dotčené zaměstnance.

⁷⁴ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

⁷⁵ RANDLOVÁ, Nataša. Přechod práv a povinností v praxi. *Právní rádce*. 2012, (8), s. 10-11.

⁷⁶ Tamtéž.

Nabízí se však otázka, co vedlo zákonodárce ke stanovení právě 30 denní lhůty, a jestli je tato lhůta dostatečná. Vzhledem k tomu, že v konečném důsledku zaměstnanec stejně nemá možnost přechod práv a povinností nikterak ovlivnit, je mu dána alespoň určitá jistota a možnost se rozhodnout, zdali u zaměstnavatele setrvá či nikoliv.

Okruh skutečností, o kterých mají dosavadní a přejímající zaměstnavatel zástupce zaměstnanců, resp. samotné zaměstnance, informovat, je naprosto shodný s okruhem skutečností uvedeným v čl. 7 odst. 1 Směrnice. Jedná se o : (1) stanovené nebo navrhované datum převodu, (2) důvody převodu, (3) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance, (4) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Úpravu zvolenou českým zákonodárcem, kdy převzal doslovné znění Směrnice, komentuje Hůrka⁷⁷ takto: „*Zde se jeví jako poněkud problematické, když česká právní úprava hovoří o datu převodu, důvodech převodu, nikoliv datu přechodu, důvodech přechodu. Převod činnosti je totiž jedním z důvodů přechodu, a ačkoliv ve většině situací, kdy zvláštní předpisy stanoví, že dochází k přechodu práv a povinností, simultánně dochází i k převodu činnosti, nelze tyto pojmy zaměňovat, neboť pojem přechodu je širší.*“. Je pravdou, že pro úplnou správnost by bylo vhodné, aby zákonodárce znění terminologicky upravil, ale nedomnívám se, že by v praxi docházelo k výkladu, že se dané ustanovení vztahuje pouze pro případ převodu. Častější jev spíše bude, že zaměstnavatel informační povinnost nesplní vůbec.

Jak píše Erényi⁷⁸, zákonodárce jde nad rámec Směrnice, když stanoví, že jsou dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinni tyto záležitosti také projednat, a to rovněž v případě, kdy u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí. Takový postup se může jevit značně problematickým a téměř až nereálným, aby zaměstnavatel projednával každou záležitost s jednotlivým zaměstnancem zvlášť. Erényi navrhuje stávající úpravu pozměnit tak, aby vůči jednotlivým zaměstnancům byla stanovena pouze povinnost poskytnutí informací o zamýšleném přechodu a nutnost projednání vypuštěna.

Nelze si nevsimnout, že v ust. § 339 odst. 1 ZP není stanoven způsob, jakým má být informační povinnost o daných skutečnostech splněna.

⁷⁷ HŮRKA, Petr, David BOROVEC, Tomáš HORÁČEK, Lada JOUZOVÁ, Michael KOŠNAR, Nataša RANDLOVÁ a Lucie ŘEHOŘOVÁ. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, 143 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 27.

⁷⁸ ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, (3), 19-28.

Domnívám se, že v této souvislosti bude nutné aplikovat analogicky ust. § 37 ZP pro případ informování o změně obsahu pracovního poměru, kde se stanoví, že: „*neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů.*“. Konkrétně se může jednat o změnu názvu zaměstnavatele, změnu jeho sídla či rozvržení týdenní pracovní doby. V případech stanovených v tomto ustanovení tedy bude bezpodmínečně nutné zachovat písemnou formu.

V ostatních případech se zřejmě budou aplikovat obecná ustanovení týkající se práva na informace a projednání uvedená v části dvanácté, hlavě první zákoníku práce, kdy z ust. § 278 odst. 2 ZP plyne, že je zaměstnavatel povinen poskytnout informace vhodným způsobem. Bude tedy v kompetenci zaměstnavatele, jak zajistí řádné a včasné informování resp. projednání záležitostí týkajících se přechodu, a to i s ohledem na pozdější případné dokazování o splnění této povinnosti.

4.5.3 Nesplnění informační a projednací povinnosti

Ačkoliv je informační, resp. projednací povinnost jedna ze základních povinností dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele, jejímž cílem je ochránit zaměstnance před negativními důsledky spojenými se změnami v osobě zaměstnavatele či organizačními změnami, ne zřídka tomu bude tak, že zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, ať už úmyslně nebo z nedbalosti. Čl. 7 Směrnice a ani zákoník práce v podstatě nepočítá s žádnou sankcí pro zaměstnavatele v případě neinformování zaměstnance o zamýšlených změnách. V ust. § 19 odst. 2 ZP je přímo stanoveno, že: „*Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.*“. Jak vyplývá i z ustálené judikatury⁷⁹ SDEU, v případě, že zaměstnanec nesouhlasí s převodem činnosti zaměstnavatele, nemůže mít neudělení souhlasu za následek neuskutečnění takového převodu.

Otázkou však je, jestli se mohou zaměstnanci domáhat náhrady škody v důsledku nesplnění zaměstnavatelovy informační povinnosti, anebo je tato povinnost spíše

⁷⁹ Viz. Rozhodnutí SDEU ve věci Berg v. Besselsen ze dne 5. května 1988, ve spojené věci C-144/87 a C-145/87.

formalitou. Tím se zabýval i Nejvyšší soud ČR ve svých dvou judikátech, jejichž obsah a závěr jsou shrnuty v následujících odstavcích.

V *první*⁸⁰ věci šlo o případ, kdy původní zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem okamžitým zrušením pracovní poměr. Tento zaměstnanec zaměstnavatele neprodleně informoval dopisem, že trvá na dalším přidělování práce, což mu nebylo umožněno. Obrátil se tedy na soud s žalobou na určení neplatnosti okamžitého rozvázání pracovního poměru a s nárokem na náhradu mzdy. V mezidobí, než bylo o neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozhodnuto, uzavřel původní zaměstnavatel s přejímajícím zaměstnavatelem smlouvu o prodeji podniku, na jejímž základě došlo k přechodu práv a povinností. Soud rozhodl kladně ve prospěch žalobce a vyslovil neplatnost rozvázání pracovního poměru. Vyslovení neplatnosti však bylo účinné pouze vůči původnímu zaměstnavateli, ačkoliv ve skutečnosti byl pasivně legitimován v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnavatel přejímající. Vzhledem k tomu, že dle OSŘ platí překážka rei iudicatae, Nejvyšší soud ČR rozhodl, že i pro nárok na uplatnění náhrady mzdy je legitimován původní zaměstnavatel. Původní zaměstnavatel měl na základě rozhodnutí soudu zaplatit žalobci náhradu mzdy z důvodu neplatného okamžitého rozvázání pracovního poměru. Vystala ovšem otázka, jestli má žalobce nějaký nárok k přejímajícímu zaměstnavateli, u kterého měl fakticky pracovní poměr nadále trvat. Soud dospěl k závěru, že žalobce by měl nárok na náhradu mzdy u přejímajícího zaměstnavatele pouze za předpokladu, že by byl přejímající zaměstnavatel povinen přidělovat žalobci práci po pravomocném určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, o kterém by bylo rozhodnuto právě vůči němu, a kdyby mu žalobce oznámil, že na dalším zaměstnávání trvá. V opačném případě je nutné považovat okamžité zrušení pracovního poměru za platné právní jednání, popřípadě pracovní poměr za rozvázaný fikcí dohody.

Nejvyšší soud ČR se vyjádřil nejen k pasivní legitimaci žalovaného a nároku na náhradu mzdy, ale i k případné náhradě škody z důvodu nesplnění informační povinnosti. Vzhledem k tomu, že dosavadní ani přejímající zaměstnavatel v daném případě řádně a včas neinformovali zaměstnance o přechodu práv a povinností, odpovídají oba zaměstnavatelé společně a nerozdílně za škodu, která by mu v důsledku porušení těchto právních povinností vznikla.

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.

V *druhém*⁸¹ případě šlo o situaci, kdy byla provedena fúze dvou společností bez předchozího informování odborové organizace. Jak vyslovil Nejvyšší soud ČR, zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v důsledku přeměny dosavadního zaměstnavatele spočívající ve fúzi sloučením a tuto skutečnost s ní projednat. Zároveň ovšem zaujal k informační povinnosti toto stanovisko: *„Povinnost [...] není obsahem závazkového pracovněprávního vztahu, který vymezuje práva a povinnosti mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a jinými subjekty pracovněprávních vztahů, jehož předmětem (obsahem) je „dluh“ (subjektivní povinnost) jedné ze stran (jiných subjektů) pracovněprávních vztahů („dlužníka“) a „pohledávka“ (subjektivní právo) druhé (ostatních) ze stran (jiných subjektů) pracovněprávních vztahů („věřitele“).“*. To, že dosavadní ani přejímající zaměstnavatel tuto povinnost nesplnil, nebrání uskutečnění přeměny a nemůže zamezit přechodu práv a povinností. V souvislosti s tím soud dodává, že po účinnosti fúze již tato povinnost vůči odborové organizaci netrvá, neboť případné stanovisko odborové organizace zaměstnavatelovo rozhodnutí již nijak neovlivní.

Porušení takové povinnosti však Nejvyšší soud ČR pokládá za správní delikt dle ust. § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, za který lze uložit pokutu až do výše 200.000,- Kč.

Jak vyplývá z obou výše uvedených rozhodnutí, nesplnění informační povinnosti ze strany zaměstnavatele (dosavadního i přejímajícího) dle ust. § 339 ZP nepodléhá téměř žádné jiné sankci, nežli uložení pokuty ze strany inspekce práce. Ačkoliv soudy v obou případech vyslovily možnost domáhat se náhrady škody v případě řádného neprojednání záležitostí souvisejících s přechodem práv a povinností, lze si momentálně jen stěží představit způsob a výši náhrady. Judikatura soudů je v této oblasti zatím příliš skromná.

4.6 Skončení pracovního poměru

Je více než pravděpodobné, že přejímající zaměstnavatel v rámci organizačních změn bude mít často v úmyslu ukončit pracovněprávní vztahy s některými přecházejícími zaměstnanci, ať již z důvodu finančního zatížení či jeho podnikové politiky anebo jen proto, že si je sám při pracovním pohovoru nevybral.

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 4952/2014.

Čl. 4 odst. 1 Směrnice stanoví, že: „*Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propuštění*“. Jedná se o jednu ze základních záruk ochrany pro zaměstnance, aby v důsledku přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele nedošlo k rozvázání pracovního poměru. Tato část práce se zabývá možnými důvody skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, neplatností tohoto právního jednání a rovněž vznikem nároku na odstupné, a to vše s odkazem na příslušnou judikaturu SDEU.

4.6.1 Skončení pracovního poměru zaměstnancem přede dnem přechodu

V předešlé podkapitole byla popsána informační a projednací povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele pro případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tato povinnost ze strany zaměstnavatele dává zaměstnanci určitý čas na rozmyšlenou, zda hodlá u přejímajícího zaměstnavatele i nadále pracovat, anebo se rozhodne pracovní poměr ukončit. Z ust. § 51a ZP jasně vyplývá, že v případě výpovědi ze strany zaměstnance pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V důvodové zprávě⁸² k tomuto ustanovení se píše, že nelze na zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby jeho pracovní poměr přešel na jiného zaměstnavatele bez jeho volby, a právě z toho důvodu se pro tento případ neuplatní obvyklá dvouměsíční výpovědní doba.

Přípustnost výpovědi z důvodu převodu podniku je naprosto logická. Stejně tak jako měl zaměstnanec svobodnou volbu se rozhodnout, zdali uzavře s dosavadním zaměstnavatelem pracovní smlouvu, ať už se jednalo o pracovní podmínky přímo smluvené, nebo i osobní pocity a sympatie, má mu být dána možnost se tak rozhodnout i v případě změny zaměstnavatele, a to bez ohledu na skutečnost, že přejímající zaměstnavatel je povinen mu veškeré práva a povinnosti zachovat.

⁸² Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

V této souvislosti lze uvést např. rozhodnutí SDEU ve věci *Mikkelsen*⁸³, ve kterém byla vyslovena možnost zaměstnance se volně rozhodnout o tom, že nebude nadále u přejímajícího zaměstnavatele pracovat.

Z pohledu zaměstnavatele je ovšem situace dle současného právního stavu mnohem nepříjemnější, poněvadž jak uvádí i Randlová⁸⁴, přejímající zaměstnavatel si nemůže být nikdy jistý, kolik zaměstnanců k němu ke dni přechodu nakonec přejde, a může mu to způsobit značné organizační nepříjemnosti.

Toto by měla řešit připravovaná novela⁸⁵ zákoníku práce, dle které by měla být v ust. § 51a ZP stanovena lhůta pro dání výpovědi 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o přechodu informován, a pracovní poměr by měl skončit nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

Nově by předmětné ustanovení mělo řešit také případ, kdy došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž by byl zaměstnanec o této skutečnosti informován. Zaměstnanec by mohl v takovém případě dát výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k přechodu došlo. Výpovědní doba by měla být stanovena na 15 dnů. Obdobný postup se navrhuje i pro situaci, kdy zaměstnanec nebude informován o přechodu práv a povinností 30 dnů přede dnem přechodu, a zaměstnanec by i v takovém případě měl mít možnost dát výpověď v dvouměsíční lhůtě ode dne, kdy se přechod uskutečnil.

4.6.2 Skončení pracovního poměru ze strany dosavadního zaměstnavatele

Zákaz skončení pracovního poměru se zaměstnancem stanovený v čl. 4 odst. 1 Směrnice se vztahuje nejen na přejímajícího zaměstnavatele ale i na zaměstnavatele dosavadního. Důvodem pro rozvázání pracovního poměru ze strany dosavadního zaměstnavatele bude zřejmě nejčastěji nadbytečnost zaměstnance v případě organizačních změn podle ust. § 52 písm. c) ZP. Takový zaměstnanec se může obrátit na soud s žalobou na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, jak je uvedeno ve výše popisovaném rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁸⁶. Vzhledem k tomu, že na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele

⁸³ Rozhodnutí SDEU ve věci *Mikkelsen* ze dne 11. července 1985, C-105/84.

⁸⁴ RANDLOVÁ, Nataša. Přechod práv a povinností v praxi. *Právní rádce*. 2012, (8), s. 10-11.

⁸⁵ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony; sněmovní tisk č. 903.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.

vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah dosud nezanikl, a za dosud nezaniklý pracovněprávní vztah se dle judikatury⁸⁷ považuje nejen pracovněprávní vztah nepochybně trvající, ale i takový, ve vztahu k němuž bylo v době přechodu sporné (pochybné), zdali byl platně rozvázán, popř. zda skončil nebo zda bude dále pokračovat, v případě vyslovení neplatnosti takového rozvázání pracovního poměru soudem bude pracovní poměr trvat i nadále.

To, že není v žádném případě možné, aby došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodu přechodu práv a povinností, judikoval SDEU ve věci *Bork international*⁸⁸, kde prohlásil, že v případě rozvázání pracovního poměru v rozporu s čl. 4 odst. 1 Směrnice, tj. v souvislosti převodem závodu, je nutné takový právní vztah i nadále považovat za trvající.

Nejvyšší soud ČR, jak je popsáno níže, však ne vždy postupoval při rozhodování jednotně a v souladu se zákazem rozvázání pracovního poměru z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu.

V *prvním rozhodnutí*⁸⁹ šlo o případ, kdy byl se zaměstnankyní zaměstnanou jako mzdová účetní ukončen pracovní poměr, a to s tím, že bude u přejímajícího zaměstnavatele zaměstnána na stejné pracovní pozici na základě nové pracovní smlouvy. Soud se zabýval jednak otázkou, jestli náleží zaměstnankyni nárok na odstupné, jelikož s ní byl rozvázán pracovní poměr z důvodu organizačních změn na straně zaměstnavatele, a jednak otázkou, jestli „Smlouva o přechodu agendy zpracování mezd“, uzavřená mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem, představuje skutečnost, při které dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Soud zde dospěl k závěru, že skutečně došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, k němuž dochází přímo ze zákona, bez nutnosti souhlasu zaměstnance a rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem. Pokud byly tyto úkony přesto učiněny, a to zcela zbytečně, nemohou vyloučit právní následky skutkového děje, s nímž zákon spojuje přechod práv a povinností.

Při řešení otázky týkající se nároku na odstupné soud konstatoval, že odstupné představuje: „*jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout,*

⁸⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

⁸⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *Bork international* ze dne 15. června 1988, C-101/87.

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 3945/2008.

často složitou sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z organizačních důvodů spočívajících na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci“. V případě, že v důsledku organizačních změn dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, se zaměstnanec nedostává do ztížené sociální situace, jelikož neztrácí své hmotné zabezpečení. Poněvadž zaměstnanec nepřichází o své zaměstnání, nemá nárok ani na odstupné.

Závěr Nejvyššího soudu ČR se jeví být zcela logickým a správným s ohledem na faktický stav celé situace a zajištění ochrany zaměstnance před libovolným rozvázáním pracovního poměru.

V rozporu s předchozím závěrem týkajícího se přechodu práv a povinností je však *druhé rozhodnutí*⁹⁰.

Jednalo o případ, kdy zaměstnanec utrpěl u svého zaměstnavatele na pracovišti pracovní úraz a ke dni skončení pracovní neschopnosti s ním byl rozvázán pracovní poměr dohodou. Den poté uzavřel zaměstnanec novou pracovní smlouvu se zaměstnavatelem druhým, přičemž oba tito zaměstnavatelé byli součástí koncernu. Zaměstnanec se domáhal na druhém zaměstnavateli náhrady za ztrátu na výdělků a náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění za dobu své pracovní neschopnosti u prvního zaměstnavatele právě s odkazem na skutečnost, že došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

V době před ukončením pracovního poměru se zaměstnancem se první a druhý zaměstnavatel dohodli na vzájemné podnikatelské spolupráci. Je pravdou, že se nepodařilo zcela zjevně dovodit, že k přechodu práv a povinností skutečně došlo, ač je to z okolností případu velmi pravděpodobné, ale Nejvyšší soud ČR zde dospěl ke zcela překvapivému závěru: *„Rozvázáním pracovního poměru některým ze způsobů uvedených v ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce totiž povinnosti účastníků tohoto pracovního poměru, [...], zcela zanikají, a je-li uzavřen pracovní poměr nový, jsou jeho podmínky sjednány v pracovní smlouvě nezávisle na dřívějším pracovněprávním vztahu. Nový zaměstnavatel nepřejímá práva a povinnosti z dřívějšího pracovněprávního vztahu, ani když jde o obchodní společnost působící v podnikatelském seskupení s původním zaměstnavatelem [...].“*

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.

Nejvyšší soud ČR se tak při rozhodování omezil pouze na skutečnost, že došlo k rozvázání pracovního poměru, a okolnostmi, které by mohly vést k přechodu práv a povinností, se řádně nezabýval.

K tomuto rozhodnutí se vyjádřily i Randlová se Kudrhalt Suchou⁹¹, které shledávají rozhodnutí Nejvyššího soud ČR přinejmenším nešťastným. Ačkoliv je nutné vyložit rozhodnutí v celém svém kontextu, zejména s ohledem na skutečnost, že se neprokázalo, že došlo skutečně k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, považují autorky za problematický závěr, že v daném případě soud zamítl dovolání právě z důvodu, že došlo k rozvázání pracovního poměru, a nikoliv, že nebyl spolehlivě prokázán přechod práv a povinností.

Dle mého názoru se zde Nejvyšší soud ČR nevyřadil řádně s otázkou, zdali nebyly skutečně naplněny podmínky převodu části zaměstnavatele. Z výše citovaného rozhodnutí SDEU *Bork International*⁹² jasně vyplývá, že v případě pochyb, jestli došlo k přechodu práv a povinností, je nutné vzít v úvahu objektivní skutečnosti jako je např. krátká časová souvislost rozvázání pracovního poměru s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s novým zaměstnavatelem.

4.6.3 Výpověď daná zaměstnancem pro zhoršení pracovních podmínek

Úprava obsažená v ust. § 339a ZP umožňuje zaměstnanci dát výpověď přejímajícímu zaměstnavateli ve lhůtě dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a současně se domáhat u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek právě v souvislosti s přechodem práv a povinností. V případě, že soud zaměstnanci vyhoví, náleží mu odstupné dle ust. § 67 odst. 1 ZP, přičemž se do výše odstupného samozřejmě zohledňuje celá doba trvání pracovního poměru.

Česká právní úprava vychází přímo z čl. 4 odst. 2 Směrnice, kde se stanoví, že: *„Je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázán pracovní poměr v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní*

⁹¹ RANDLOVÁ, Nataša a Barbora KUDRHALT SUCHÁ. Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností - přelom, či slepá ulička? *Práce a mzda*. 2014, (5). Dostupné také z: <http://www.randls.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/prace-a-mzda>.

⁹² Rozhodnutí SDEU ve věci *Bork International* ze dne 15. června 1988, C-101/87.

poměr ukončeny.“. Jak k právu na odstupné dodává Hůrka⁹³, musí být naplněny kumulativně dvě podmínky, aby se zaměstnanci dostalo satisfakce – požadavek podstatného zhoršení pracovních podmínek a existence příčinné souvislosti zhoršení pracovních podmínek s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu. Co bude všechno považováno za podstatné zhoršení pracovních podmínek, bude záležet především na uvážení soudu. Zákonná úprava ani doktrína nedává ani demonstrativní výčet toho, co by mohlo do této oblasti spadat. Z judikatury SDEU lze na tomto místě zmínit zřejmě jen rozhodnutí SDEU ve věci *Merckx*⁹⁴, ve kterém je považována za podstatné zhoršení pracovních podmínek zcela logicky změna výše mzdy.

Závěrem lze dodat, že i přes výpověď danou zaměstnavateli pro podstatné zhoršení pracovních podmínek dle § 339a ZP už bude zaměstnanci běžet obvyklá dvouměsíční výpovědní lhůta.

4.6.4 Výjimky ze zákazu výpovědi dané zaměstnanci

Čl. 4 odst. 1 Směrnice umožňuje dvě výjimky ze zákazu propuštění zaměstnanců z důvodu převodu závodu nebo jeho části.

Tou první je možnost, aby si samy členské státy stanovily, že se tento zákaz nevztahuje na určité zvláštní kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti těchto členských států týkajících se ochrany před propuštěním.

Druhou možností je pak možnost zaměstnavatele propustit zaměstnance z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. Podle Štefka⁹⁵ se jedná o: *„situace, kdy z důvodu přechodu podniku dojde u nabyvatele k nadbytku zaměstnanců, což není pro nabyvatele z hospodářských nebo organizačních důvodů udržitelné, a proto smí tito zaměstnanci být propuštěni.*“. Štefko⁹⁶ dále dodává, že: *„Důvodem výpovědi však nemůže být pouze přechod práv a povinností, např. snaha převodce ušetřit nabyvateli náklady spojené s převzetím drahých pracovních sil.*“. V této souvislosti je nutné zdůraznit, že oprávnění

⁹³ HŮRKA, Petr, David BOROVEC, Tomáš HORÁČEK, Lada JOUZOVÁ, Michael KOŠNAR, Nataša RANDLOVÁ a Lucie ŘEHOŘOVÁ. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, 143 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 23.

⁹⁴ Rozhodnutí SDEU ve věci *Merckx* ze dne 7. března 1996, C-171/94.

⁹⁵ ŠTEFKO, Martin. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů? *Právník*. 2005, (3), s. 286.

⁹⁶ Tamtéž.

k výpovědi dle čl. 4 odst. 1 Směrnice přísluší nejen dosavadnímu, ale i přejímajícímu zaměstnavateli, jak bylo judikováno SDEU ve věci *Dethier Equipment*⁹⁷. Tento důvod výpovědi ze strany zaměstnavatele můžeme považovat za jediný možný v souladu s právní úpravou Směrnice, ačkoliv jej explicitně zákoník práce nestanoví. V zákoníku práce se sice hovoří o možnosti dát výpověď zaměstnanci z organizačních důvodů podle ust. § 52 odst. c) ZP, ale není zcela zřejmé, že se jedná i o případ přechodu práv a povinností. Velmi problematické se bude jevit v praxi i rozlišení, zdali jediným důvodem pro snížení počtu zaměstnanců opravdu nebyl pouze samotný převod závodu či jeho části, anebo na přejímajícím zaměstnavateli skutečně nelze spravedlivě požadovat, aby stávající zaměstnance převzal. Dle mého názoru je navíc formulace „z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů“ tak široká, že pod ní můžeme subsumovat zřejmě jakýkoliv pádný důvod přejímajícího zaměstnavatele pro to, aby se stávajícími zaměstnanci pracovní poměr ukončil. Ochrana zaměstnance před ztrátou zaměstnání je v konečném důsledku téměř minimální, de facto stejná, jaká by byla, pokud by k přechodu práv a povinností vůbec nedocházelo.

Vyvstává zde otázka, jestli je možné na přejímajícím zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby i přes neadekvátní hospodářské a technické možnosti, bylo jeho povinností vytvořit takové zázemí, aby všem převzatým zaměstnancům zůstal pracovní poměr zachován za původně smluvených pracovních podmínek.

Nabízí se typický příklad, kdy se dostane původní zaměstnavatel do takové finanční situace, kdy je nucen svou činnost ukončit, a tím i propustit veškeré zaměstnance. S ohledem na to se jeví zcela nerozumné požadovat na přejímajícím zaměstnavateli, aby nepřevzal třeba jen část zaměstnanců a zbytek propustil právě z toho důvodu, že mu jeho podnikové možnosti kapacitně nedovolí zaměstnat větší počet lidí. Touto otázkou se zabýval i SDEU ve věci *Vigano*⁹⁸. V daném rozhodnutí se jednalo o situaci, kdy se zaměstnavatel dostal do konkursu a nabyvatel měl převzít část zaměstnanců včetně obchodních prostor. To však znamenalo automatický přechod i nájemní smluv týkajících se nebytových prostor původního zaměstnavatele. Soud dospěl k závěru, že: „Čl. 3 odst. 1 [...], nevyžaduje v případě převodu podniku zachování smlouvy o nájmu

⁹⁷ Rozhodnutí SDEU ve věci *Dethier Equipment* ze dne 12. března 1998, C-319/94.

⁹⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *Vigano* ze dne 16. října 2008, C-313/07.

nebytových prostor, kterou uzavřel převodce podniku s třetí osobou, i když ukončení smlouvy může vést k ukončení pracovních smluv předešlých na nabyvatele.“

To, že v praxi může být snaha zaměstnavatelů obcházet automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů právě s odkazem na technické či organizační důvody, je zcela evidentní, a bylo by vhodné stanovit alespoň příkladný výčet toho, co se takovými důvody pro propuštění myslí. V konečném důsledku ovšem zaměstnanec nebude mít nikdy záruku, že s ním zaměstnavatel nerozváže pracovní poměr třeba půl roku po dni účinnosti přechodu práv a povinností. Takovou však neměl ani u zaměstnavatele dosavadního.

5 Převod podniku a důvody přechodu práv a povinností

Předmětem této kapitoly je především objasnění, co se samotným „převodem podniku“ ve smyslu Směrnice myslí, a jak se k tomuto výkladu staví národní úprava, a dále popis situací, za jakých vlastně k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází. Rovněž jsou rozebrány jednotlivé právní důvody přechodu, ať už ve smyslu obecné právní úpravy dle ust. § 338 odst. 2 ZP, nebo dle zvláštní úpravy obsažené v rozličných právních předpisech.

5.1 „Převod“ ve smyslu komunitárního práva

Věcná působnost je upravena v čl. 1 písm. a) Směrnice, kde se stanoví, že: *„Tato směrnice se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení“*. Na první pohled by se mohlo zdát, že působnost Směrnice je omezena pouze na smluvní převod nebo sloučení, což by naprosto nekorespondovalo s českou právní úpravou a ustálenou judikaturou, kdy je přechod práv a povinností nutné vnímat vždy z objektivního hlediska. K výkladu tohoto možná poněkud nešťastně zvoleného českého překladu článku, který však není interpretačním problémem pouze v našem právním řádu, se vyjádřil SDEU ve věci *Allen*⁹⁹, kde dospěl k závěru, že Směrnice se vztahuje na jakoukoliv změnu na straně

⁹⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Allen* ze dne 2. října 1999, C-234/98.

zaměstnavatele. Jak uvádí Erényi¹⁰⁰ k problematice označení „smluvní převod“: „*Výklad ESD k tomuto pojmu je velmi široký a nelze si pod ním proto představit klasickou situaci, kdy dojde k převodu podniku od subjektu A na základě (kupní, nájemní) smlouvy na subjekt B. Směrnice se naopak vztahuje na všechny převody, ať už realizované na základě smlouvy, správního nebo zákonného aktu, či rozhodnutí soudu.*“ Český překlad Směrnice lze hodnotit velmi nešťastně ve vztahu k výkladu SDEU, který interpretuje předmětný článek anglického znění v širším slova smyslu.

Značným problémem se v praxi za předcházející evropské právní úpravy stalo řešení otázky, co se vlastně myslí samotným „převodem“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a), a to s ohledem na skutečnost, že různé právní řády členských zemí používají pojem „podnik“ v rozdílném pojetí. Právě Směrnice č. 2001/23/ES, která nahradila původní Směrnici č. 77/187/EHS z roku 1977 ve svém čl. 1 odst. 1 písm. b) vychází z definování pojmu „hospodářská jednotka“, který má tyto interpretační a aplikační nejasnosti vyřešit.

5.1.1 Hospodářská jednotka

Pojmem hospodářská jednotka se ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice myslí: „*organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou*“. Podstatným znakem je dle toho článku zachování vlastní identity hospodářské jednotky. Znění uvedené definice je výsledkem rozsáhlé judikatury SDEU. Zcela zásadní roli ve vnímání toho, co se rozumí samotným převodem, sehrálo rozhodnutí ve věci *Spijkers*¹⁰¹, kde byla stanovena kritéria pro vymezení převodu podniku.

Tato uvedená kritéria označil SDEU za rozhodující pro stanovení, zdali se jedná o převod podniku ve smyslu Směrnice:

- druh podniku nebo závodu,
- skutečnost, zda došlo k převodu hmotných statků, jako jsou budovy a movitý majetek, nebo nehmotných statků,
- hodnota nehmotných statků v den převodu,
- zda byla nabývajícím zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců,

¹⁰⁰ ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, (3), 19-28.

¹⁰¹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 24. března 1986, C-24/85.

- zdali byli převzati zákazníci,
- stupeň podobnosti činností vykonávaných před a po převodu,
- doba, po kterou byly dané činnosti přerušeny.

Nutno podotknout, že se jedná pouze o příkladný výčet, a jak konstatuje SDEU, je vždy na národním soudu členské země, aby posoudil daný skutkový stav, a rozhodl, zdali se jedná o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Vždy je však nezbytné hodnotit výše uvedená kritéria ve vzájemné souvislosti a nikoliv izolovaně.

Závěry případu *Spijkers* se uvádí jako stěžejní vodítko pro určení, zdali se jedná o „převod“ ve smyslu Směrnice, ovšem jak vyplývá z dále uvedené judikatury, ne vždy SDEU postupoval právě v souladu s tímto rozhodnutím.

Jedním z nich bylo i rozhodnutí ve věci *Schmidt*¹⁰², kde šlo o případ zaměstnankyně, která byla zaměstnána na pracovní pozici uklízečky v bance. Banka dala této zaměstnankyni výpověď, jelikož se rozhodla nově využívat úklidových služeb dodavatelské společnosti. Dodavatelská společnost nabídla paní Schmidt stejnou pracovní pozici za vyšší mzdu, ačkoliv se jednalo v konečném důsledku o úklid větší plochy, a hodinová mzda tak byla fakticky ve srovnání s předchozí mzdou nižší. Paní Schmidt tuto nabídku odmítla. SDEU v této věci uzavřel, že došlo k přechodu práv a povinností, když rozhodl, že k přechodu postačuje pouhá podobnost činností a vůbec nezohlednil skutečnost, že nedošlo k žádnému převodu majetku na dodavatelskou společnost. V podstatě se jednalo pouze o podobnost mezi činností, která byla zaměstnankyní vykonávána u banky, a měla být po rozvázání pracovního poměru vykonávána u dodavatelské společnosti.

Je zcela zřejmé, že SDEU v tomto případě naprosto popřel svou dosavadní rozhodovací praxi a kritéria stanovená ve věci *Spijkers*, která jak sám vyslovil, mají být posuzována v souvislosti a nikoliv izolovaně.

Popsané rozhodnutí je dnes již spíše překonaným, a to právě rozhodnutím ve věci *Süzen*¹⁰³, kterým se soud opět vrátil k zohledňování kritérií dle případu *Spijkers*, a tedy kladení důrazu na samotnou hospodářskou jednotku, jež si zachovává svou identitu. Jak uzavřel SDEU, totožnost hospodářské jednotky nelze omezovat pouze na jednotlivou činnost, ale je třeba ji vnímat komplexně a to i s ohledem na další složky, které jí utvářejí,

¹⁰² Rozhodnutí SDEU ve věci Schmidt ze dne 14. dubna 1994, C-392/2.

¹⁰³ Rozhodnutí SDEU ve věci Süzen ze dne 11. března 1997, C-13/95.

tj. její hmotné a nehmotné složky, případně větší počet zaměstnanců vykonávající její činnost.

Právě hmotné zdroje byly považovány SDEU ve věci *Oy Liikenne*¹⁰⁴ za jeden z podstatných faktorů při posouzení, zdali došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Je však zřejmé, že se opět nebude jednat o znak, který by měl být za všech okolností určující. Každá provozovaná činnost má jiná specifika, někde je důležitější hmotné zázemí, jinde naopak nehmotná složka v podobě pracovní síly. Lyčka¹⁰⁵ v této souvislosti zmiňuje rozhodnutí SDEU ve věci *CLECE*¹⁰⁶, ve kterém bylo rozhodnuto, že: „pokud podnik nedisponuje materiálními či imateriálními statky, není nutné jejich přítomnost zohlednit při posuzování uplatnění Směrnice na převod zaměstnanců takovýchto podniků“.

Jouzová¹⁰⁷ zase dochází k závěru, že: „za převod podniku nelze považovat pouhý převod činností, nýbrž musí dojít k převodu určité stabilní hospodářské jednotky, která si i po transakci zachová svou totožnost“.

Právě předchozí závěr je zásadním pro výklad týkající se právní úpravy zvolené českým zákonodárcem, které, jak bude uvedeno níže, se výkladově s evropskou právní úpravou a konstantní judikaturou v určitých směrech rozchází.

Pro úplnost vysvětlení čl. 1 Směrnice je třeba zmínit, že do věcné působnosti Směrnice spadají nejen soukromé podniky, ale i podniky veřejné vykonávající hospodářskou činnost, a to bez ohledu na to, jestli je jejich cílem dosáhnout zisku či nikoliv. V tomto ohledu lze uvést případ *Scattolon*¹⁰⁸, který už byl zmíněn v souvislosti s řešením konfliktu kolektivních smluv. SDEU zde judikoval, že: „pojem podniku zahrnuje jakoukoliv ekonomickou jednotku organizovanou na stálém základu, bez ohledu na právní formu nebo způsob financování. Za podnik je zapotřebí požadovat jakékoliv uskupení osob a majetku schopné vykonávat specificky zaměřenou hospodářskou činnost, které je za tímto účelem dostatečně strukturované a nezávislé.“ SDEU dále uvedl, že:

¹⁰⁴ Rozhodnutí SDEU ve věci *Oy Liikenne* ze dne 25. ledna 2001, C-172/99.

¹⁰⁵ LYČKA, Martin. Právní ochrana zaměstnanců v případech převodu podniků - pohled Soudního dvora EU. *Právní rozhledy*. 2013, (10), s. 354.

¹⁰⁶ Rozhodnutí SDEU ve věci *CLECE* ze dne 20. ledna 2011, C-463/09.

¹⁰⁷ HŮRKA, Petr, David BOROVEC, Tomáš HORÁČEK, Lada JOUZOVÁ, Michael KOŠNAR, Nataša RANDLOVÁ a Lucie ŘEHOŘOVÁ. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání, s. 62.

¹⁰⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *Scattolon* ze dne 6. září 2011, C-108/10.

„hospodářská činnost zahrnuje jakoukoliv činnost skládající se z nabízení zboží nebo služeb na trhu“ a že: „služby poskytované veřejnoprávními subjekty ve veřejném zájmu na neziskovém základě mají konkurenční povahu vůči těm službám, které jsou nabízeny těmi účastníky trhu, jež jsou motivovány ziskem“.

SDEU tedy dospěl k závěru, že určité veřejně prospěšné činnosti lze považovat za hospodářskou činnost ve smyslu Směrnice.

5.1.2 Okamžik převodu

Co se rozumí samotným „převodem“ ve smyslu evropské právní úpravy bylo vysvětleno výše s ohledem na poměrně obsáhlou rozhodovací praxi SDEU, ač je zcela evidentní, že je nezbytné považovat tato rozhodnutí pouze jako určitý směr pro rozhodování soudů členských zemí EU. Směrnice ovšem mlčí ohledně stanovení „okamžiku převodu“, tj. kdy fakticky dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V čl. 3 odst. 1 Směrnice se hovoří o „dni převodu“, ale není zcela zřejmé, zdali je pouze na převodci a nabyvateli, jaké datum za den převodu zvolí, anebo je nějakým způsobem přesně určeno. Nabízí se tak otázka, jestli je teoreticky možné, posunout okamžik převodu nezávisle na faktické změně zaměstnavatele.

Tuto otázku vyřešil SDEU rozhodnutím ve věci *Celtec*¹⁰⁹, ve kterém rozhodl, že: *„Datum převodu [...] odpovídá datu, ke kterému přechází z převodce na nabyvatele postavení zaměstnavatele odpovědného za provoz převáděného útvaru. Toto datum je přesným okamžikem, který nemůže být odložen na jiné datum na základě vůle převodce nebo nabyvatele.“*

„Den převodu“ je tak dle daného judikátu určen přesným okamžikem a nelze si jej sjednat odchýlně.

Takový okamžik však nemusí být zcela jednoduché určit zvláště tehdy, pokud převod podléhá zveřejnění listin ve veřejném rejstříku, jako je tomu např. při koupi závodu dle české právní úpravy.

¹⁰⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Celtec* ze dne 26. května 2005, C-478/03.

5.2 „Převod“ ve smyslu českého práva

V ust. § 338 odst. 2 ZP se stanoví, že: *Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.*“.

Na první pohled je zcela zřejmé ve srovnání s evropskou právní úpravou, že zákonodárce definoval případy „převodu“ mnohem rozsáhleji, než je stanoveno v čl. 1 Směrnice, a nevyužívá pojmu „hospodářská jednotka“ ani „závod“, nýbrž se drží termínů „činnost“ a „úkoly“. To, co se jimi myslí, se pak rozvádí v odstavci třetím, kde se stanoví, že: *„Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.*“.

Obtížné si představit, co konkrétně měl zákonodárce těmito úkoly a činnostmi na mysli vzhledem k tomu, že nám nenabídl alespoň jejich příkladný výčet. Ponechal tak výklad kompletně na rozhodnutí soudů, které se budou muset držet poměrně bohaté judikatury SDEU za účelem naplnění smyslu Směrnice.

V této souvislosti lze uvést především níže popisované rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR¹¹⁰, kde se soud se zachováním totožnosti převáděné části závodu zabýval.

Jednalo se o případ, kdy společnost A rozvázala se svou zaměstnankyní pracovní poměr z organizačních důvodů dle ust. § 52 písm. c) ZP a tato zaměstnankyně napadla zaměstnavatelovo právní jednání u soudu z důvodu neplatnosti tohoto právního jednání. Společnost A převedla kupní smlouvou laboratorní zařízení a další movité věci potřebné k provozování činnosti na společnost B. Vzhledem k tomu, že neplatnost rozvázání pracovního poměru se zaměstnankyní se stala předmětem sporu před tímto převodem, měla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přejít na společnost B. Ta se však bránila s odkazem na Směrnici, že se v daném případě nejednalo o převod hospodářské jednotky. Argumentace společnosti B byla postavena zejména na tom, že rozsah majetku, který v důsledku převodu na společnost B přešel, byl zcela marginální oproti majetku,

¹¹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

jenž společnosti A zůstal, a ta tak neztratila i nadále způsobilost býti zaměstnavatelem a vykonávat svou činnost.

Nejvyšší soud ČR však daný převod kvalifikoval jako skutečnost, se kterou je spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu ust. § 338 odst. 2 ZP. Nejprve ve svém rozhodnutí zdůraznil, že uvedená Směrnice je pro ČR závazná pouze co do výsledku, a nemůže být tedy přímo aplikovatelná. Navzdory tomu však odůvodnil své rozhodnutí s odkazem na příslušnost judikaturu SDEU týkající se zachování identity hospodářské jednotky. Zejména pak zdůraznil, že mezi skutečností rozhodné pro posouzení, zdali došlo k převodu či nikoliv, nepatří, že dosavadní zaměstnavatel neztratil schopnost být i nadále zaměstnavatelem.

Z tohoto závěru Nejvyššího soudu ČR je tedy očividné, že navzdory zákonodárcem zvolené právní úpravě týkající se definování „převodu“, soud neváhá svá odůvodnění opírat o judikaturu zakládající se na pojmu „hospodářská jednotka“.

Doufejme, že výše uvedené nejasnosti spočívající v nedostatečné konkretizaci podmínek, kdy dle české právní úpravy dochází k převodu podniku, vyřeší připravovaná novela¹¹¹ zákoníku práce, a ust. § 338 odst. 2 ZP tak bude lépe odrážet rozhodovací praxi SDEU opírající se o definici převodu hospodářské jednotky. Aby se jednalo o převod činnosti zaměstnavatele, měly být nově splněny tyto podmínky:

- činnosti jsou po převodu vykonávány stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností,
- nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu, a
- je převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání nedochází-li k převodu jeho vlastnictvím, je-li tento majetek s ohledem na charakter činností pro jejich výkon zásadní.

¹¹¹ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony; sněmovní tisk č. 903.

Nelze opomenout, že česká právní úprava na rozdíl od dikce Směrnice klade důraz na „způsobilost“ nového zaměstnavatele pokračovat v dosavadní činnosti nebo činnosti obdobné. Způsobilostí zaměstnavatele se myslí především právní osobnost ve smyslu NOZ, ale je nutné ji vnímat i jako schopnost v pokračování činnosti co do rozsahu oprávnění, ať už se jedná o živnostenská oprávnění nebo licence. Ke způsobilosti nabývajících zaměstnavatele se vyjádřil SDEU ve věci *Albron Catering*¹¹², a lze ji ze své podstaty dovést i z kritérií stanovených v případě *Spijkers*.

5.3 Právní důvody přechodu práv a povinností

V úvodu IV. kapitoly bylo popsáno, že k přechodu práv a povinností může dojít pouze z důvodu stanovených zákoníkem práce nebo z důvodů upravených zvláštním právním předpisem.¹¹³

Přechod jako takový nelze smluvně vyloučit, jak bylo několikrát judikováno soudy, a dochází k němu ex lege. Právní důvody přechodu nenalezneme v právním předpisu taxativně vypočteny, a je jisté, že se vždy bude muset posuzovat každý případ jednotlivě. Návodem může být jednak rozhodovací praxe SDEU, zejm. kritéria uvedená v rozhodnutí *Spijkers*, a dále Memorandum¹¹⁴, kterým se komise pokusila vypočíst obvyklá právní jednání a skutečnosti, při kterých dochází právě k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a při nichž je nutné zaměstnance chránit. Opět se však jedná pouze o příkladný seznam. V praxi se bude dle Memoranda jednat např. o tyto situace:

- vlastník pronajatého podniku převezme jeho provoz poté, kdy dojde k porušení nájemní smlouvy nájemcem,
- vlastník pronajatého podniku pronajme podnik novému nájemci po skončení nájmu,
- převod podniku na základě smlouvy o koupi na leasing a převod podniku po ukončení smlouvy o koupi na leasing v důsledku rozhodnutí soudu,
- vlastník po skončení nájmu podniku tento podnik převezme a poté prodá třetímu,

¹¹² Rozhodnutí SDEU ve věci *Albron Catering* ze dne 21. října 2010, C-242/09.

¹¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.

¹¹⁴ Evropská komise: *Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings 2004* dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=208>

- orgán moci veřejné rozhodne o neudělování dotací pro nadaci, přičemž ty jsou jediným jejím příjmem, a následkem toho nadace přestane vyvíjet svou činnost, a soud rozhodne o převodu dotace na jinou s podobným účelem,
- podnik, který je součástí skupiny, se rozhodne zajistit plnění svých závazků pomocí subdodavatele z této skupiny, jestliže dojde současně k převodu hospodářské jednotky mezi těmito podniky.

Uvedené situace, kdy dochází k převodu podniku a některé další, které komise vybrala, vycházejí vždy z konkrétních případů, které byly rozhodovány SDEU.

Tato podkapitola pojednává o tom, na základě jakých důvodů dochází dle českých právních předpisů k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Mezi nejčastější důvody budou patřit bezpochyby dispozice s obchodním závodem, ať už se jedná o koupi závodu nebo v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva i navrácení institutu „pacht závodu“, dále půjde o darování, zdědění závodu nebo užití závodu jako nepeněžitého vkladu do obchodní korporace. Velmi častým jevem jsou přeměny právnických osob, zejm. fúze či rozdělení. K přechodu práv a povinností dochází také v některých případech insolvence.

5.3.1 Dispozice se závodem

Účinností NOZ došlo ke změnám v názvosloví některých dříve zaužívaných pojmů, a takovým případem bylo i zavedení pojmu „závod“ namísto původního termínu „podnik“. Tím byla změněna nejen terminologie, ale rovněž rozdílné chápání závodu po obsahové stránce.

Obchodním závodem (dále jen „závod“) se rozumí dle ust. § 502 NOZ *„organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti“*. Závod je věcí hromadnou, tedy je věcí, která náleží téže osobě a tvoří jeden předmět. Podstatnou změnou v pojetí závodu je skutečnost, že nově je nutné vnímat závod jako soubor nejen aktiv, ale i pasiv. Jměním se totiž rozumí podle ust. § 495 NOZ souhrn majetků a dluhů. Další odlišnost oproti úpravě obsažené v ust. § 5 ObchZ je vymezení závodu co do hmotných, ale i nehmotných složek. Za dřívější právní úpravy se nehmotnými složkami rozuměli zákazníci, know-how, goodwill, ale také zaměstnanci. Z ust. § 502 NOZ to již patrné není, a názory, jestli jsou zaměstnanci

obsahovou složkou či nikoliv, se u různých autorů rozcházejí. Dle komentáře¹¹⁵ k NOZ tvoří závod i přes zvolenou definici závodu nadále různé složky, ať už jde o věci hmotné nebo nehmotné. Opačného názoru je naopak Przyhoda¹¹⁶, který silně pochybuje nad tím, že za dílčí složku závodu lze z hlediska zvolené definice zákonodárcem považovat rovněž jeho zaměstnance. Jelikož je koncepce závodu upravena jako soubor jmění, a pod jmění nelze subsumovat osobní složku v podobě zaměstnanců, dochází Przyhoda k závěru, že zaměstnanci jeho součást netvoří. Tuto teorii zastává i Horáček¹¹⁷, který je přesvědčen, že pracovní síla již netvoří jeho imanentní součást, a v případě jakýchkoliv dispozic se závodem majících dopad na pracovněprávní vztahy musí být tyto zvlášť upraveny.

Otázka, zdali tvoří zaměstnanci i po rekodifikaci součást závodu, zůstává nezodpovězena. Je však jisté, že v případě restriktivního výkladu pojmu závod, je národní úprava rozdílná ve srovnání se závodem vymezeným dle judikatury SDEU.¹¹⁸

Jako poslední velmi podstatnou změnou oproti právní úpravě dle ObchZ je přípustnost vyloučení jednotlivých složek tvořících závod, a dále okamžik, kdy dochází k účinnosti převodu či pachtu závodu. Právě tyto otázky v případě, že bychom připustili extenzivnější interpretaci legální definice závodu, tzn. zahrnující i zaměstnance, budou předmětem v následujícím textu.

5.3.1.1 Koupě závodu

Koupě závodu představuje zřejmě nejčastější právní skutečnost, při které dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právní úpravu nalezneme v ust. § 2175 až § 2183 NOZ, a ve srovnání s úpravou obsaženou v ObchZ se v případě smlouvy o koupi závodu nejedná o samostatný smluvní typ. Pokud není ve zvláštních ustanoveních týkajících se koupi závodu stanoveno jinak, použijí se obecná ustanovení o koupi.

V ust. § 2175 NOZ je stanoveno, že: „*Koupí závodu nabývá kupující vše, co k závodu jako celku náleží. O koupi závodu se jedná i v případě, že strany z koupě*

¹¹⁵ LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xx, 2380 s. Velké komentáře. ISBN 9788074005299, s. 1778.

¹¹⁶ PRZYHODA, Patrik. Několik otázek souvisejících s převodem (části) závodu. *Epravo.cz* [online]. , 4 [cit. 2016-10-07]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nekolik-otazek-souvisejicich-s-prevodem-casti-zavodu-99786.html>

¹¹⁷ HŮRKA, Petr, David BOROVEC, Tomáš HORÁČEK, Lada JOUZOVÁ, Michael KOŠNAR, Nataša RANDLOVÁ a Lucie ŘEHOŘOVÁ. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, 143 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 40-41.

¹¹⁸ Srov. Rozhodnutí SDEU ve věci Mannesmann ze dne 13. července 1962, C -19/61.

jednotlivou položku vyloučí, aniž tím celek ztratí vlastnost závodu. “. Z první věty je patrné, že na závod se hledí jako na jeden celek, kdy není nutné převádět vlastnické právo k jeho jednotlivým složkám zvlášť, což odpovídá celkovému pojetí závodu jako věci hromadné. V čem se však zákonodárce odchýlil oproti předešlé právní úpravě podniku, je stanovená možnost vyloučit některou položku z převodu vlastnického práva k závodu, jak vyplývá z věty druhé. Jedinou podmínkou je, že tím závod jako celek nesmí ztratit vlastnost závodu.

Pokud bychom připustili, že zaměstnanci tvoří jednu ze složek závodu, rozhodně nemůže nastat situace, že by byli z prodeje (koupě) závodu vyloučeni, a to právě vzhledem k ust. § 2175 odst. 2 NOZ, kterým se stanoví, že: *„Koupě závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele.“*. Zákonodárce tímto ustanovením tak přímo odkazuje na právní úpravu týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsaženou v zákoníku práce.

Ačkoliv není pochyb o tom, že v důsledku koupě závodu přecházejí stávající zaměstnanci spjatí se závodem na kupujícího při zachování jejich práv a povinností, nabízí se otázka, jestli může nastat situace, že bude chtít prodávající některé zaměstnance z převodu přece jen vyloučit. Typicky by se mohlo jednat o situaci, kdy prodávající neprodá veškeré své pracovní stroje umístěné v závodu, a tedy si s nimi ponechá i část zaměstnanců.

Opačným případem, kdy může být složité určit přesný okruh zaměstnanců dotčených koupí závodů je stav, kdy zaměstnavatel vlastní více závodů současně a jehož zaměstnanci nevykonávají práci jen v rámci jednoho z nich. Bude vhodné, aby prodávající a kupující, kromě smlouvy samotné, sepsali i přílohu obsahující okruh zaměstnanců, kteří budou přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dotčeni.¹¹⁹ Jen tak může být zamezeno případným sporům do budoucna a prodávající i kupující budou přesně vědět, vůči kterým zaměstnancům mají informační povinnost dle ust. § 339 ZP splnit.

Další ze změn přijatých v souvislosti s nabytím účinnosti NOZ je stanovení okamžiku nabytí vlastnického práva k závodu. Z ust. § 2180 odst. 1 NOZ vyplývá, že pokud je kupující zapsán ve veřejném rejstříku, nabývá vlastnické právo k závodu jako

¹¹⁹ HŮRKA, Petr, David BOROVEC, Tomáš HORÁČEK, Lada JOUZOVÁ, Michael KOŠNAR, Nataša RANDLOVÁ a Lucie ŘEHOŘOVÁ. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, 143 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 42.

celku zveřejněním údaje, že uložil doklad o koupi závodu do sbírky listin. Tady se opět nabízí otázka ohledně okamžiku účinnosti převodu, a s tím spojenou informační povinnost vůči zaměstnancům. V podkapitole pojednávající o „převodu“ bylo uvedeno, že převod je spojen s přesným okamžikem účinnosti, a nelze si jej sjednat odlišně. Právě tato skutečnost je často vnímána jako velmi problematická pro případ koupě závodu.

V případě předchozí úpravy obsažené v obchodním zákoníku docházelo k účinkům převodu v momentě, kdy se stala smlouva o prodeji podniku účinnou, a pro případ převodu vlastnického práva k nemovitým věcem se tak dělo okamžikem vkladu do katastru nemovitostí. Zaměstnanci tedy mohli být informováni zcela přesně o datu, kdy dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Právní úprava obsažená v NOZ však upřednostňuje, aby k účinkům převodu vlastnického práva k závodu jako celku došlo v jeden okamžik, a to zveřejněním údaje o uložení dokladu o koupi závodu do sbírky listin. Jak vyplývá z komentáře¹²⁰ k NOZ, zápis o převodu vlastnického práva k nemovitostem, ale i jiných movitých věcí do příslušného rejstříku, je tak pouze deklaratorního charakteru, a rozhodující je vždy údaj zveřejněný v obchodním rejstříku.

Ve srovnání s předchozí právní úpravou je pro přejímajícího a dosavadního zaměstnavatele o poznání těžší splnit informační povinnost o stanovení datu převodu v souladu s ust. § 339 ZP, jelikož okamžik převodu závodu nastane právě až uveřejněním dokladu o koupi v obchodním rejstříku, jehož přesný okamžik lze hůře předvídat.

5.3.1.2 Převod části závodu

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází nejen v případě, kdy je převáděno vlastnické právo k závodu jako celku, ale právní úprava počítá i s možností, kdy se prodávající rozhodne prodat pouze jeho část tvořící samostatnou organizační složku, jak je stanoveno v ust. § 2183 NOZ.

Pojem „samostatná organizační složka“ není v NOZ definován. Autoři komentáře¹²¹ k NOZ se domnívají, že z hlediska správné terminologie měl být použit termín „pobočka“, jejíž úpravu nalezneme v ust. § 503 NOZ, a uvádějí k tomu

¹²⁰ LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9, 2400, s. 1779.

¹²¹ HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 9788074002878., s. 184.

následující: „Máme za to, že se jedná o nepřesnost při přenosu pravidel z obchodního zákoníku a aplikací § 2 dovozujeme, že se organizační složkou ve smyslu § 2183 rozumí pobočka podle § 503; [...]. Věcně to však problém nečiní, protože vymezení organizační složky a pobočky jsou funkčně shodná.“

Tím, co se fakticky myslí „samostatnou organizační částí“ a jak ji vymežit, se již dlouhou dobu zabývají jak různí autoři tak soudy. K tomu lze uvést například rozhodnutí¹²² Nejvyššího soudu ČR, které považuje za pojmový znak samostatné organizační složky její faktické – materiální oddělení od zbývající části podniku, projevující se v relativně samostatném a uceleném předmětu činnosti, o kterém je samostatně (odděleně) účtováno.

Jak konstatoval Nejvyšší soud ve svém dřívějším rozhodnutí¹²³: „V uvedeném smyslu proto bude samostatnou organizační složkou podniku zejména odštěpný závod, popřípadě jiná organizační složka, který se zapisuje do obchodního rejstříku. Předmětem smlouvy o prodeji podniku však mohou být i jiné organizační složky podniku, které se nezapisují do obchodního rejstříku a které mohou být různě nazvány, např. závod, provoz, apod. [...].“

Ačkoliv by se z pohledu pracovního práva mohlo zdát, že se jedná spíše o problematiku obchodněprávní, není tomu tak. Právě přesné vymezení „části závodu“ je podstatné pro určení zaměstnanců, jež jsou s takovou částí spjatí, a kteří budou převodem dotčeni. Jak k tomu uvádějí Sadílek s Timoščukovou¹²⁴, mohou nastat případy, kdy bude velmi těžké určit zaměstnance, kteří budou převodem dotčeni právě s ohledem na skutečnost, že jejich činnost je navázána na více částí závodu. A naopak, pokud by došlo k převedení více zaměstnanců bez ohledu na přesné vymezení části závodu, měli by tyto zaměstnanci nárok se domáhat dalšího zaměstnávání u převodce.

Jako řešení této situace, kdy nemusí být úplně jednoduché vymežit přecházející zaměstnance k novému zaměstnavateli, se nabízí postupovat na základě objektivního

¹²² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. června 2009, sp. zn. 29 Cdo 4773/2008.

¹²³ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. května 2006, sp. zn. 29 Odo 870/2005.

¹²⁴ SADÍLEK, Jiří a Marie TIMOŠČUKOVÁ. Vybrané aspekty převodu části závodu. *Epravo.cz* [online]. [cit. 2016-10-09]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vybrane-aspekty-prevodu-casti-zavodu-95571.html>.

kritéria, tj. bude nutné vždy vymezit vazbu mezi činností, pro kterou část závodu je tato vykonávána, a mezi činností, k již výkonu jsou přiděleni určití zaměstnanci.¹²⁵

5.3.1.3 Pacht závodu

S přijetím NOZ se do českého právního prostředí navrátil institut „pachtu“. Pacht je obecně upraven v ust. § 2332 až § 2344 NOZ jež se použijí na „pacht závodu“ subsidiárně.

V ust. § 2332 je stanoveno, že „*Pachtovní smlouvou se propachtovatel zavazuje přenechat pachtýři věc k dočasnému užívání a požívání a pachtýř se zavazuje platit za to propachtovateli pachtovné nebo poskytnout poměrnou část výnosu z věci.*“. Pachtýř tedy nabývá právo věc nejen užívat, ale nově i požívat, tzn. že má právo na plody a užitky takové věci.

Samotný „pacht závodu“ je upraven v ust. § 2349 až § 2352 NOZ, a nahrazuje tak právní úpravu smlouvy o nájmu podniku dříve obsaženou v obchodním zákoníku, a to s ohledem na skutečnost, že závod je pojímán jako věc plodonosná. Ačkoliv typizovanou smlouvu o nájmu závodu v NOZ již nenalezneme, jak vyplývá z komentáře¹²⁶ k NOZ, stranám není zakázáno, aby si takový nájem závodu smluvily.

Stejně jako v případě výše popsané koupě závodu, i pacht závodu se v souladu s ust. § 2345 odst. 2 NOZ považuje za převod činnosti zaměstnavatele, a tedy se budou aplikovat ust. § 338 a násl. ZP. I zde si je nutné uvědomit, že se nejedná o převod subjektu, nýbrž o převod hromadné věci, a tedy nepřecházejí na pachtýře, tj. přejímajícího zaměstnavatele, zvláštní oprávnění typu živnostenského apod. Na pachtýře je tedy kladen požadavek způsobilosti pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo činností obdobného druhu v souladu s ust. § 338 odst. 3 ZP.

V zásadě budou pro dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele platit stejné povinnosti týkající se samotného převodu, ať už se bude jednat o informační povinnost anebo řádnou specifikaci okruhu zaměstnanců dotčených převodem pro případné zamezení sporům do budoucna.

¹²⁵ HŮRKA, Petr, David BOROVEC, Tomáš HORÁČEK, Lada JOUZOVÁ, Michael KOŠNAR, Nataša RANDLOVÁ a Lucie ŘEHOŘOVÁ. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, 143 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 44.

¹²⁶ HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-287-8, s. 594.

Kde je však úprava obsažená v NOZ poněkud neúplná, je řešení situace zániku pachtu. V ust. § 2355 odst. 1 NOZ se stanoví, že: „*dnem zániku pachtu přechází na propachtovatele pohledávky a dluhy, které k závodu náleží*“. Skutečnost, že se jedná opět o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tj. že jde o převod činnosti zaměstnavatele, akorát v opačném směru, o tom již právní úprava mlčí. Horáček¹²⁷ se domnívá, že: „*i přes tento nedostatek je také zánik pachtu třeba spojovat s důsledky odpovídajícími převodu činnosti zaměstnavatele, a tedy se zpětným přechodem všech práv a povinností z pracovněprávních vztahů dotčené skupiny zaměstnanců zpět na propachtovatele.*“.

Vzhledem k tomu, že i v případě zpětného převodu dochází v podstatě ke změně osoby na straně zaměstnavatele, a to i s ohledem na možnou skutečnost, že původní propachtovatel závodu mohl v mezidobí zaniknout a koupit jej jiný subjekt, lze zcela souhlasit s Horáčkovým¹²⁸ názorem, že i v tomto případě bude nutné splnit informační povinnost vzhledem k zaměstnancům, a to při zachování zaměstnancova práva dát výpověď v souladu s § 51a ZP.

Jelikož uplynula stále krátká doba od účinnosti NOZ, a tím i navrácení pachtu do českého práva, není v této souvislosti k dispozici žádná relevantní judikatura soudů. Určitou paralelu lze však spatřit v rozhodnutí¹²⁹ Nejvyššího soudu ČR, v němž se jednalo o případ, kdy společnost vlastníci prostory, ve kterých provozovala se svými zaměstnanci kavárnu, pronajala tyto prostory jinému subjektu, a na základě této skutečnosti nastal přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jakmile došlo k ukončení nájemní smlouvy s nájemcem, provoz kavárny pokračoval i nadále, a to opět na základě nájemní smlouvy, jejíž strany se staly společnost vlastníci prostory a nově sdružení, do kterého se zformovali původní zaměstnanci. V podstatě tak došlo k vytvoření určitého zpětného přechodu práv a povinností, ač ne na původní společnost, nýbrž na členy sdružení, kteří se ocitli v postavení zaměstnavatele. Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že skončením nájemní smlouvy a jejím uzavřením s členy sdružení, kdy osoba zaměstnance vystupuje dále jako zaměstnavatel, se považuje za skutečnost, při níž dochází k přechodu práv a povinností.

¹²⁷ HŮRKA, Petr, David BOROVEC, Tomáš HORÁČEK, Lada JOUZOVÁ, Michael KOŠNAR, Nataša RANDLOVÁ a Lucie ŘEHOŘOVÁ. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, 143 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 47.

¹²⁸ Tamtéž.

¹²⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. června 2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015.

Ačkoliv se nejedná o případ pachtu a v uvedeném rozhodnutí není zmínka o nutném splnění informační povinnosti v případě skončení nájmu, domnívám se, že s ohledem na určitou analogii ke zpětnému převodu činnosti, by měla být informační povinnost splněna. Obzvláště, když by se členy sdružení ve výše popsané situace nestali všichni původní zaměstnanci, a ti by měli nově pracovat v pozici zaměstnance pro sdružení, které se stane jejich novým zaměstnavatelem na základě obnovené nájemní smlouvy.

5.3.2 Úpadek obchodní společnosti

Z čl. 5 odst. 1 Směrnice vyplývá, že ochrana zaměstnance se nevztahuje na případ převodu závodu nebo jeho části, pokud je převodce předmětem konkursního řízení nebo obdobného úpadekového řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce, jestliže nestanoví členské státy jinak.

Je třeba poznamenat, že z působnosti Směrnice je vyňat především případ prohlášení konkursu, ale nikoliv jakákoliv likvidace společnosti, ať už dobrovolná nebo soudní. Tím se zabýval i SDEU ve věci *Dethier Equipment*¹³⁰, kde srovnával podobnost likvidace společnosti, kdy byla část její činnosti včetně zaměstnanců převedena na novou společnost, se společností, která by se nacházela v insolvenci. SDEU se k této věci vyjádřil tak, že z působnosti Směrnice není vyňato řízení, které sice zahrnuje soudní kontrolu, avšak v menším rozsahu než v rámci konkurzu, a které je zaměřeno na zajištění majetku a pokračování v jeho dosavadní činnosti. SDEU dospěl k závěru, že: „*cíle soudní likvidace se sice mnohdy blíží konkurzu, ale že tomu tak nutně nemusí být, protože likvidační řízení může být použito ve všech případech, kdy z určitých důvodů existuje právní důvod ukončit činnost společnosti (podniku).*“.

Pokud tedy dojde k převodu závodu v rámci řízení o likvidaci, požívají zaměstnanci plné ochrany.

Čl. 5 odst. 2 Směrnice ovšem umožňuje členským státům, aby si samy stanovily, že rozsah působnosti Směrnice se bude vztahovat i na případ konkursního řízení, tzn. že budou zaměstnanci požívat určité ochrany.

¹³⁰ Rozhodnutí SDEU ve věci *Dethier Equipment* ze dne 12. března 1998, C-319/94.

Článek upravující případ insolvenčního řízení byl do Směrnice zařazen na základě rozhodovací praxe SDEU, zejm. na základě rozhodnutí SDEU ve věci *Abels*¹³¹, a pozměnil tak původní znění Směrnice č. 77/187/EHS. V uvedené věci byl zaměstnanec pan Abels převeden z důvodu úpadku dosavadního zaměstnavatele na zaměstnavatele přejímajícího, přičemž mu nebyla zaplacená mzda za určité období před převodem. Pan Abels se obrátil na národní soud s odkazem právě na znění Směrnice č. 77/187/EHS s tvrzením, že se ochrana zaměstnance vztahuje i na případ insolvence. SDEU v této věci dospěl k závěru, že pokud by měla insolvence spadat do působnosti směrnice, mohlo by dojít k odrazení případného nabyvatele podniku vzhledem k zájmům věřitelů. SDEU současně však nevyloučil možnou příznivější úpravu ochrany zaměstnanců v případě insolvence ze strany členských států.

Evropská právní úprava je promítnuta do ust. § 338 odst. 4 ZP, ze kterého vyplývá, že zvláštní předpis může stanovit jiný postup co do rozsahu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy k účinnosti převodu zanikly.

Jde právě o případ, kdy se společnost dostane do úpadku ve smyslu ust. § 3 InsZ, a insolvenční soud rozhodne o způsobu jeho řešení konkursem.

Insolvenční správce má možnost v souladu s ust. § 290 InsZ zpeněžit podnik jedinou smlouvou, přičemž *„zpeněžením dlužníka podniku jedinou smlouvou přecházejí na nabyvatele všechna práva a závazky, na které se prodej vztahuje, včetně práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům dlužníka podniku, s výjimkou pohledávek proti dlužníku vzniklých do účinnosti smlouvy“*. Jedná se o úplnou odchylku od tzv. automatického přechodu práv a povinností v nezměněné kvalitě, a to včetně všech nároků zaměstnanců vzniklých vůči dosavadnímu zaměstnavateli, které by za běžných okolností v souvislosti přechodem na přejímajícího zaměstnavatele přešly. Jak k tomu uvádí Pichrt¹³²: *„V odborné literatuře se proto často hovoří o přechodu „holého pracovněprávního vztahu“*. Jinými slovy, zaměstnanci sice přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, ale nemohou své pohledávky vymáhat vůči němu, nýbrž je musí přihlásit v rámci insolvenčního řízení probíhajícího s dosavadním zaměstnavatelem.

¹³¹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Abels* ze dne 7. února 1985, C-135/83.

¹³² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 1389.

Ochrana těchto zaměstnanců je zajištěna alespoň tím způsobem, že jsou pohledávky zaměstnanců postaveny na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou, které je možné uspokojit kdykoliv po rozhodnutí o úpadku, jak vyplývá z ust. § 169 odst. 1 písm. a) InsZ. V praxi se bude jednat především o mzdové nároky, nárok zaměstnanců na náhradu škody podle ust. § 265 ZP, a rovněž o nároky z dohod konaných mimo pracovní poměr.

5.3.3 Přeměny právnických osob

Ačkoliv by popis celé problematiky spojené s přeměnami právnických osob přesáhl rozsah této práce, a jedná se z převážně části o předmět právní úpravy spadající do oblasti obchodního práva, je vhodné se alespoň pár slovy zmínit o tomto, v praxi velmi častém, důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

5.3.3.1 *Pojem a právní úprava*

Přeměna právnických osob je obecně upravena v ust. § 174 až § 184 NOZ. NOZ vymezuje jako možnou formu přeměny fúzi, rozdělení a změnu právní formy. Tyto jednotlivé formy přeměny a některé další jsou podrobně upraveny v zákoně o přeměnách, který se vztahuje na přeměny obchodních společností a družstev. V ust. § 2 odst. 3 ZPřem se přímo stanoví, že pokud nelze některé otázky řešit podle ustanovení tohoto zákona, aplikuje se úprava obsažená v NOZ. Je tak zakotven princip subsidiarity NOZ vůči zákonu o přeměnách.

Pro dopad přeměn na pracovněprávní vztahy je právě úprava obsažená v NOZ stěžejní, kde se stanoví, že fúze i rozdělení se považují za převod činnosti zaměstnavatele, tzn. že musí být splněny veškeré povinnosti s tím související obsažené v ust. § 338 a násl. ZP.

5.3.3.2 *Způsoby přeměn právnických osob*

V zásadě lze pohlížet na přeměnu právnické osoby ve dvou liniích. V první řadě se bude jednat o případ, kdy v souvislosti s přeměnou tato právnická osoba zaniká, a

v druhé řadě o případ, kdy bude realizována přeměna bez zániku právnické osoby, tj. dojde pouze k podstatné změně osobního statutu osoby zúčastněné na přeměně.¹³³

První případ výše uvedený může být realizován formou fúze, rozdělení či převodem jmění na společníka. Druhý případ pak zahrnuje možnost změny právní formy a dále přeshraniční přemístění sídla. Právě první linie je pro dopad na pracovněprávní vztahy významná, se kterou počítá i právní úprava obsažená v ust. § 178 a 179 NOZ, a bude o ní podrobněji pojednáno.

Jen pro úplnost je nutno dodat, že ačkoliv se podle zákona o přeměnách může přeměna vztahovat pouze na české obchodní korporace, tj. v.o.s, k.s., s.r.o., a.s. a družstva, s ohledem na členství ČR v EU je tímto zákonem obchodním korporacím a družstvům zachována možnost účastnit se i přeshraničních přeměn.

5.3.3.3 Fúze

Fúze se může uskutečnit dle ust. § 178 odst. 1 NOZ formou sloučení nebo splynutí. V případě **fúze sloučením** přechází všechno jmění obchodních korporací účastnících se této fúze na nástupnickou obchodní korporaci již existující, tj. nedochází zde ke vzniku nové entity - pouze zaniká jedna či více dosavadních obchodních korporací. Nástupnická společnost v důsledku univerzální sukcese vstoupí do právního postavení zanikajících obchodních korporací. Naopak pokud dochází k **fúzi splynutím**, všechno jmění zanikajících obchodních korporací přechází na splynutím vzniklou nástupnickou korporaci – splynutím tedy vzniká nová obchodní korporace.

Dopad na pracovněprávní vztahy je však v obou případech stejný a osoby zúčastněné fúze musí dbát především na to, aby byla řádně splněna jejich informační povinnost k zaměstnancům. Jak je uvedeno v komentáři¹³⁴ k NOZ, tuto povinnost mají vždy jen osoby zúčastněné, nikoliv právnická osoba, která vznikne v důsledku fúze splynutím.

¹³³ POKORNÁ, Jarmila, Jaromír KOŽIAK, Milan PEKÁREK, Eva TOMÁŠKOVÁ a Alena KERLINOVÁ. *Obchodní společnosti a družstva*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 9788074004759, s. 116.

¹³⁴ SVEJKOVSKÝ, Jaroslav. *Právnické osoby v novém občanském zákoníku: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy komentáře. ISBN 9788074004452., s. 127.

5.3.3.4 Rozdělení

Rozdělení jako další způsob přeměny právnické osoby se může uskutečnit formou **rozštěpení** se založením nových právnických osob, nebo rozštěpením za současného sloučení s jinými právnickými osobami, a dále pak formou **odštěpení** opět se vznikem jedné nebo více nových právnických osob, nebo odštěpením za současného sloučení s jinou právnickou osobou. Tyto formy lze v praxi i různě kombinovat. Základní rozdíl mezi rozštěpením a odštěpením spočívá, jak popisuje Dvořák¹³⁵ v tom, zda obchodní korporace, která podléhá rozdělení, zaniká, což je případ rozštěpení, anebo její existence trvá i nadále, a jedná se tedy o případ odštěpení.

Pro všechny případy se ovšem uplatní právní fikce převodu činnosti zaměstnavatele. V ust. § 341 ZP se pak výslovně stanoví, že „*Při zániku zaměstnavatele rozdělením přejímají od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnavatelé, kteří nastupují místo něj.*“

O tom, kteří zaměstnanci zanikající právnické osoby se stanou zaměstnanci jednotlivých nástupnických právnických osob, rozhoduje v souladu s ust. § 180 NOZ příslušný orgán právnické osoby. Tímto orgánem bude v praxi zejm. statutární orgán, který by měl převáděné zaměstnance specifikovat ať už v projektu přeměny či smlouvě upravující rozdělení právnické osoby.

5.3.3.5 Převod jmění na společníka

Poslední formou přeměny spadající mezi přeměny se zánikem právnické osoby je převod jmění na společníka, někdy též označovaná jako „převzetí jmění“. Jde o situaci, kdy se ruší obchodní společnost bez likvidace a všechno jmění zanikající obchodní společnosti včetně všech pracovněprávních závazků přebírá jediný přejímající společník. Důvodem, z jakého dochází k této formě přeměny, je podle Dvořáka¹³⁶: „*snaha umožnit zachování provozování závodu obchodní společnosti i tehdy, když by jinak veřejná obchodní společnost nebo komanditní společnost musela být zrušena, resp. umožnit majoritnímu společníkovi ve společnosti s ručením omezeným nebo akciové společnosti*

¹³⁵ POKORNÁ, Jarmila, Jaromír KOŽIAK, Milan PEKÁREK, Eva TOMÁŠKOVÁ a Alena KERLINOVÁ. *Obchodní společnosti a družstva*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 9788074004759, s. 132.

¹³⁶ POKORNÁ, Jarmila, Jaromír KOŽIAK, Milan PEKÁREK, Eva TOMÁŠKOVÁ a Alena KERLINOVÁ. *Obchodní společnosti a družstva*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 9788074004759, s. 138.

efektivizovat vlastnickou strukturu tak, že se cestou zrušení společnosti s ručením omezeným nebo akciové společnosti převodem jejího jmění zbaví menšinových společníků [...].“

Je však otázkou, jestli i v případě tohoto způsobu přeměny se bude jednat o převod činnosti zaměstnavatele, jako tomu je u fúze či rozdělení. NOZ převod jmění neupravuje a to, že jeden přejímající společník převezme i všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, je upraveno pouze v ust. § 337 odst. 1 ZPřem.

Z komentáře¹³⁷ k zákonu o přeměnách vyplývá, že se převod jmění považuje za univerzální sukcesi, kdy nastupující jediný společník vstupuje do všech práv a povinností zanikající společnosti vč. pracovněprávních vztahů. O dalším dopadu na zaměstnance však zákon mlčí. Osobně se domnívám, že i zde s ohledem na zrušení původní společnosti, tj. původní zaměstnavatel, se kterým byla uzavřena pracovněprávní smlouva, přestává fakticky existovat, by mělo být postupováno dle ust. § 339 ZP, a zaměstnanci by měli být informováni o této transformaci společnosti s případnou možností dát výpověď.

¹³⁷ *Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev: komentář.* Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074000560., s. 997.

Závěr

Institut přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů přináší v praktickém životě i přes poměrně rozsáhlou judikaturu SDEU značné množství otázek, které mohou v souvislosti s převodem podniku vyvstat, a jak bylo popsáno v diplomové práci, spousta z nich dosud nebyla soudy zodpovězena. Vzhledem k významnému dopadu na postavení zaměstnance v situacích, kdy dochází ke změně osoby na straně zaměstnavatele, nelze brát toto téma na lehkou váhu, obzvláště dnes, kdy jsou transformace obchodních společností na denním pořádku, a zaměstnanci tak mohou být velmi jednoduše zkráceni na svých právech, pokud zaměstnavatelé nebudou postupovat v souladu se zákonem. Jak vyplývá z textu práce, nelze se spokojit s tezí, že princip automatického přechodu práv a povinností veškerá úskalí v souvislosti s přechodem vyřeší. Ani ten de facto nemusí zajistit vždy garanci pracovních podmínek v nezměněné podobě, které byly smlouveny s dosavadním zaměstnavatelem.

Diplomová práce je zaměřena nejen na popis přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ale poukazuje i na možné sporné momenty, které nejsou právní úpravou dostatečně řešeny, a mohou tak postavení zaměstnance v případě převodu podniku významně oslabit.

Prvním ze zásadních problémů byl zmíněn konflikt právních úprav, kdy přejímající zaměstnavatel převezme celý systém právní úpravy zaměstnavatele dosavadního. Právní úprava zákoníku práce se zdá býti nedostatečná zejména pro případ řešení konfliktu mezi obsahem kolektivních smluv a vnitřních předpisů.

Pokud jde o možnou změnu vnitřních předpisů ze strany přejímajícího zaměstnavatele, jelikož je základním pilířem ochrany zaměstnance zachování pracovních podmínek v nezměněné podobě, a zákon nezakazuje okamžité zrušení, či naprostou změnu pracovních podmínek obsažených ve vnitřních předpisech, bylo by dle mého názoru vhodné, i přes autoritativní povahu těchto předpisů, zachovat po určitou dobu jejich znění v platnosti, jako je tomu v případě převzetí kolektivních smluv.

Z mého pohledu se dále jeví sporným převažující názor SDEU, že v případech přechodu je nutné převzatým zaměstnancům zachovat pouze existující práva, a to i za předpokladu, že dojde k rozdílnému zacházení s těmito zaměstnanci ve srovnání se zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele. Osobně se domnívám, že do budoucna není

tento stav udržitelný, a zaměstnavatel se dostane do rozporu se zákazem diskriminace, kdy je jeho povinností, zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci co se týče jejich pracovních podmínek nebo odměňování za práci.

Nedostatečnou českou právní úpravu dále shledávám v nutném splnění informační resp. projednací povinnosti v souvislosti s přechodem práv a povinností. Jak bylo zmíněno v příslušné kapitole, zákoník práce rozlišuje mezi pojmy informování a projednání, přičemž dle ust. § 280 odst. 1 ZP má zaměstnavatel povinnost zamýšlený převod podniku projednat. Přikláním se v tomto kontextu k názoru některých autorů, že by bylo vhodnější podřadit takovou povinnost pod ust. § 279 ZP, tzn. pouze splnit povinnost o této skutečnosti informovat, a to vzhledem k tomu, že vyjádřený nesouhlas ze strany odborů, příp. samotných zaměstnanců, stejně nemůže způsobit zamezení takové reorganizaci.

S ohledem na důležitost poskytnutí relevantních informací o zamýšleném převodu zaměstnancům by bylo vhodné stanovit způsob a formu, jakým má být tato povinnost splněna, a předejít tak sporům do budoucna v případě jejího opomenutí.

Poněkud nejasná je otázka sankcionování zaměstnavatele, pokud informační povinnost nebyla splněna, a na základě toho i otázka odškodnění pro zaměstnance. Jelikož se může stát tato informace pro zaměstnance klíčovou, aby případně ukončil pracovní poměr dle ust. § 51a ZP, a začal si hledat nové uplatnění, je určité odškodnění zaměstnance na místě, pokud by mu zaměstnavatel zprávu o připravovaných změnách zatajil. Výše a způsob odškodnění však bude vždy záležet na uvážení soudu a rozhodovací praxe ukáže, co bude pro jeho stanovení rozhodující.

I přejímající zaměstnavatel se ovšem může dostat do nejistého postavení. I když svou informační povinnost splní řádně a včas, dle stávající právní úpravy do posledního okamžiku neví, kolik zaměstnanců k němu bude nakonec převedeno. Ti se nyní mohou rozhodnout dát výpověď i pár hodin před okamžikem převodu.

Řešení sporných situací v souvislosti s informační povinností by měla přinést připravovaná novela zákoníku práce, podle které by mělo být zaměstnancům zamezeno s otálením vypovězení pracovního vztahu, a rovněž by měli být chráněni pro případ, kdy zaměstnavatel svou povinnost nesplní včas. I tehdy by měla být zachována možnost dát výpověď dle ust. § 51a ZP v určité lhůtě.

Hlavním cílem Směrnice je ochrana zaměstnance před ztrátou zaměstnání z důvodu přechodu práv a povinností. Ač je zaměstnavateli zakázáno dát zaměstnanci výpověď právě z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, jak bylo uvedeno v příslušné kapitole, není ochrana zaměstnance stoprocentní.

Problémem je, že podle platné právní úpravy není přesně vymezeno, co se takovými důvody, kdy dochází k přechodu práv a povinností, myslí. Zákonodárce nedefinuje pojem hospodářské jednotky, která by měla usnadnit soudům posouzení, zda se jedná o situaci, kdy k převodu podniku dochází a na jehož základě není možné jednostranně ukončit pracovní poměr se zaměstnancem. V této souvislosti je nezbytné českou právní úpravu upřesnit, vzhledem k tomu, že české soudy často z definice pojmu hospodářské jednotky vycházejí. Právě připravovaná novela zákoníku práce by měla nově stanovit podmínky pro to, kdy jde o případ převodu, a tím harmonizovat národní právní úpravu se Směrnicí. Tyto podmínky by měly nejen ujasnit, kdy k převodu zaměstnavatele dochází, ale stejně tak i upravit v praxi časté případy insourcingu či outsourcingu, které mohou být také za určitých okolností považovány za důvod pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Rovněž možnost nepřevzít všechny přecházející zaměstnance z důvodů hospodářských, technických nebo organizačních, jak vyplývá z právní úpravy Směrnice, shledávám problematickou. Nelze pochybovat o tom, že mohou nastat případy, kdy není v silách zaměstnavatele s ohledem na jeho prostory převzít všechny zaměstnance do jednoho. Zákoník práce ovšem doslovné znění Směrnice nepřevzal, a nabízí se tedy pro tyto případy uplatnit obecný výpovědní důvod pro nadbytečnost zaměstnance. Je k zamyšlení, jestli by nebylo přece jen vhodnější, předmětný článek implementovat do zákoníku práce přímo, a to za větší konkretizace, než poměrně obecně zvolené formulace ve Směrnici. Dle mého názoru by taková právní úprava mohla zamezit obcházení povinnosti převzít všechny zaměstnance přejímajícím zaměstnavatelem, a zajistit tak jejich větší ochranu.

Co se týká jednotlivých právních důvodů přechodu, byly popsány ty, které jsou v praxi zřejmě nejčastější, ač případů spojených s přechodem může být mnohem více. Soudy vždy budou posuzovat objektivně, jestli lze o převodu činnosti zaměstnavatele hovořit, a není možné se držet pouze právních důvodů, se kterými právní úprava explicitně počítá.

Je jisté, že literou zákona nelze postihnout veškeré sporné momenty, které mohou v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastat. Určitě by si stávající úprava zasloužila v jistých směrech upřesnění, a tím posílení ochrany zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Jelikož skutečnost, kdy dojde ke změně na straně zaměstnavatele smluvního partnera je pro něj natolik významná pro jeho další výkon práce, musí mu být dostatečně zachována nejen práva s touto transformací spojená, ale poskytnuty i podstatné informace o tom, jaký dopad na něj může tato skutečnost mít. Jedině tak může být dodržena ochrana slabší strany, kterou zaměstnanec v pracovněprávním vztahu bezpochyby je.

Summary

Předmětem této diplomové práce je popis institutu přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů upraveného v zákoně č. 262/2012 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů v komparaci s právní úpravou obsaženou ve směrnici Rady č. 2001/23/ES a to ve světle příslušné české judikatury a rozhodnutí SDEU.

Cílem je seznámit čtenáře s případem, kdy dochází ke změně subjektu pracovněprávního vztahu na straně zaměstnavatele a jaký má tato skutečnost dopad nejen na přecházející zaměstnance, ale i na dosavadního a budoucího zaměstnavatele, a s tím spojené zákonem stanovené povinnosti. Je snahou poukázat především na to, jakým způsobem je zajištěna ochrana dotčených zaměstnanců před libovolnou změnou jejich pracovních podmínek v důsledku přechodu, a rovněž před jednostranným ukončením pracovněprávního vztahu.

Autor práce se zamýšlí nad platným právním stavem a možnou změnou právní úpravy za účelem zajištění řádné ochrany zaměstnanců v případech, kdy ke změně zaměstnavatele dochází, a tím dosažení zamýšlených cílů evropské právní úpravy.

Text je rozdělen do pěti kapitol, kterým předchází úvod do daného tématu.

První kapitola popisuje obecně pracovněprávní vztahy a jejich tři základní prvky, tj. objekt, obsah a subjekty, a jejich možnou změnu. *Druhá kapitola* je zaměřena na vztah evropské právní úpravy a české právní úpravy, především na přímý a nepřímý účinek směrnice. *Třetí kapitola* je historickým úvodem pro popis přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Čtvrtá kapitola*, která je stěžejní pro vybrané téma, pojednává o institutu samotném, rozsahu přecházejících práv a povinností a přípustností jejich změn, konfliktu obsahu právních aktů původního a přejímajícího zaměstnavatele, skončení pracovního poměru, a informační povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k zaměstnancům. V *páté kapitole* je pak vymezen pojem „převod podniku“, jak jej chápe evropská a česká právní úprava, kdy k převodu dochází a odlišnosti obou těchto úprav. Následně jsou popsány právní důvody, za jakých může k přechodu práv a povinností dojít nejen dle zákoníku práce, ale i na základě zvláštních právních předpisů.

Závěr shrnuje obsah celé diplomové práce, přičemž autor se pokouší více či méně zodpovědět nastolené otázky s ohledem na určitost právní úpravy.

The object of this diploma thesis is the description of the institute Transfer of rights and obligations arising from the labour relations regulated in the Law no. 262/2012 Sb., zákoník práce, as amended, in comparison with the legal regulation contained in Directive 2001/23/EC, and namely in the light of the Czech and EU's judicial decisions.

The purpose is to acquaint a reader with the case, when a change of the subject of labour relations on the employer's party occurs, and what an impact it has not only for the transferred employees, but also for the previous and future employer, and in this context related legal duties. It is an attempt to primarily refer, how does it protect concerned employees against any change of their working conditions, and also against unilateral termination of the labour relation.

The author of the thesis thinks about the valid legal regulation and possible change of it in order to secure proper protection of the employees in cases of the change of the employer, and so to achieve the presumed purpose of the European legal regulation.

The text is divided into five chapters preceded with the introduction into the theme. The *first chapter* describes generally labour relations and their three main elements, i.e. object, subject-matter and subjects, and their possible change. The *second chapter* is focused on the relation between European and Czech legislation, especially on direct and indirect effect of the directive. The *third chapter* is an historical introduction for the description of the transfer of rights and obligations arising from labour relations. The *fourth chapter*, which is the key for the chosen topic of the thesis, is about the institute itself, the scope of the transferred rights and obligations and their possible changes, the conflict between the content of the legal acts of the transferor and transferee, the termination of the employment relationship, and the information duty of the employers in relation to employees. In the *fifth chapter*, there is defined the term "transfer of undertaking", how it is meant by European and Czech legislation, when it occurs and differences between both legislations. Then there are described the legal titles, when occurs the transfer of rights and obligations not only under Labour Code, but also based on special regulations.

The conclusion summarizes the content of all the diploma thesis, when the author answers more or less the raised questions with respect to valid legal regulation.

Použité zdroje

Monografie a komentáře

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074002830.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 9788074004056.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 9788074002908.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 9788073802431.

HENDRYCH, Dušan. *Právnický slovník*. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009, xxii, 1459 s. Beckovy odborné slovníky. ISBN 9788074000591.

HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 9788074002878.

HŮRKA, Petr, David BOROVEC, Tomáš HORÁČEK, Lada JOUZOVÁ, Michael KOŠNAR, Nataša RANDLOVÁ a Lucie ŘEHOŘOVÁ. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, 143 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788072638475.

KLÍMA, Karel. *Evropské právo*. 1. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 579 s. ISBN 9788073803353.

KUHN, P., ŠTENGLOVÁ I., BÍLÁ I., HAVEL, B. a kol., *Zákon o přeměněch obchodních společností a družstev: komentář*. 1. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074000560.

LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xx, 2380 s. Velké komentáře. ISBN 9788074005299.

PAVLÍČEK, Václav. *Ústavní právo a státověda*. 1. úplné vydání. Praha: Leges, 2011, 1119 s. Student (Leges). ISBN 9788087212905.

POKORNÁ, Jarmila, Jaromír KOŽIAK, Milan PEKÁREK, Eva TOMÁŠKOVÁ a Alena KERLINOVÁ. *Obchodní společnosti a družstva*. 1. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 9788074004759.

SVEJKOVSKÝ, Jaroslav. *Právnické osoby v novém občanském zákoníku: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy komentáře. ISBN 9788074004452.

SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 9788074004889.

Odborné články

BARANCOVÁ, Helena. Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora. *Právni rozhledy*. 2004, (23), 860.

DROSCOVÁ, Lenka a Tereza ČOPÁKOVÁ. Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů - nový judikát Nejvyššího soudu a chystaná novela zákoníku práce. *Epravo.cz* [online]. [cit. 2016-10-07]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-novy-judikat-nejvyssiho-soudu-a-chystana-novela-zakoniku-prace-102963.html>

ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, (3), 19-28.

GRULICH, Tomáš a Marek JÄGER. Přejchod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. *Právni rádce*. 2009, (2). Dostupné z: <http://pravniciradce.ihned.cz/c1-34764080-prechod-prav-a-povinnosti-pri-prevodu-cinnosti-nebo-ukolu-zamestnavatele>

LYČKA, Martin. Právni ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků - pohled Soudního dvora EU. *Právni rozhledy*. 2013, (10), 354.

PRZYHODA, Patrik. Několik otázek souvisejících s převodem (části) závodu. *Epravo.cz* [online]. , 4 [cit. 2016-10-07]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nekolik-otazek-souvisejicich-s-prevodem-casti-zavodu-99786.html>

RANDLOVÁ, Nataša. Přejchod práv a povinností v praxi. *Právni rádce*. 2012, (8), 10-11.

RANDLOVÁ, Nataša a Barbora KUDRHALT SUCHÁ. Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností - přelom, či slepá ulička? *Práce a mzda*. 2014, (5). Dostupné také z: <http://www.randls.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/prace-a-mzda>

SADÍLEK, Jiří a Marie TIMOŠČUKOVÁ. Vybrané aspekty převodu části závodu. *Epravo.cz* [online]. [cit. 2016-10-09]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vybrane-aspekty-prevodu-casti-zavodu-95571.html>

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

ŠTEFKO, Martin. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů? *Právnik*. 2005, (3), 286.

VAŠENDOVÁ, Dominika. Pracovněprávní subjektivita fyzické osoby jakožto zaměstnavatele po rekodifikaci soukromého práva. *Epravo.cz* [online]. , 3 [cit. 2016-09-16]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovnepravni-subjektivita-fyzicke-osoby-jakozto-zamestnavatele-po-rekodifikaci-soukromeho-prava-97118.html>

České právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon, ve znění pozdějších předpisů.

Ústavní zákon č. 395/2001 Sb., kterým se mění ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

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

Zákon č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.

Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

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

Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zahraniční právní předpisy

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

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

Směrnice Rady 80/987/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

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

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.

Smlouva o fungování Evropské unie

Důvodové zprávy

Poslanecká sněmovna PČR, Vláda ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce.*

Poslanecká sněmovna PČR, Vláda ČR. *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.*

Poslanecká sněmovna PČR, Vláda ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., změna zákonů v souvislosti s rekodifikací soukromého práva.*

Návrhy zákonů

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony; sněmovní tisk č. 642.

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony; sněmovní tisk č. 903.

Česká judikatura

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. června 1999, sp. zn. 21 Cdo 253/99.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. listopadu 2006, sp. zn. 21 Cdo 187/2006.

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

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

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

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 3945/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. června 2009, sp. zn. 29 Cdo 4773/2008.
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. června 2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. května 2006, sp. zn. 29 Odo 870/2005.
Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Zahraniční judikatura

Rozhodnutí SDEU ve věci Costa v. ENEL ze dne 15. července 1964, C-6/64.
Rozhodnutí SDEU ve věci Van Gend & Loos ze dne 5. února 1963, C-26/62.
Rozhodnutí SDEU ve věci Von Colson ze dne 10. dubna 1984, C-14/83.
Rozhodnutí SDEU ve věci Daddy's Dance Hall ze dne 10. února 1988, C-324/86.
Rozhodnutí SDEU ve věci Komise v. Belgie ze dne 15. dubna 1986, C-237/84.
Rozhodnutí SDEU ve věci Rask ze dne 12. listopadu 1992, C-209/91.
Rozhodnutí SDEU ve věci Martin ze dne 6. listopadu 2003, C-4/01.
Rozhodnutí SDEU ve věci Scattolon ze dne 6. září 2011, C-108/10.
Rozhodnutí SDEU ve věci Berg v. Besselsen ze dne 5. května 1988.
Rozhodnutí SDEU ve věci Mikkelsen ze dne 11. července 1985, C-105/84.
Rozhodnutí SDEU ve věci Bork International ze dne 15. června 1988, C-101/87.
Rozhodnutí SDEU ve věci Merckx ze dne 7. března 1996, C-171/94.
Rozhodnutí SDEU ve věci Dethier Equipment ze dne 12. března 1998, C-319/94.
Rozhodnutí SDEU ve věci Vigano ze dne 16. října 2008, C-313/07.
Rozhodnutí SDEU ve věci Allen ze dne 2. října 1999, C-234/98.
Rozhodnutí SDEU ve věci Spijkers ze dne 24. března 1986, C-24/85.
Rozhodnutí SDEU ve věci Schmidt ze dne 14. dubna 1994, C-392/2.
Rozhodnutí SDEU ve věci Süzen ze dne 11. března 1997, C-13/95.
Rozhodnutí SDEU ve věci Oy Liikenne ze dne 25. ledna 2001, C-172/99.
Rozhodnutí SDEU ve věci CLECE ze dne 20. ledna 2011, C-463/09.
Rozhodnutí SDEU ve věci Celtec ze dne 26. května 2005, C-478/03.
Rozhodnutí SDEU ve věci Albron Catering ze dne 21. října 2010, C-242/09.
Rozhodnutí SDEU ve věci Collino ze dne 14. září 2000, C-343/98.
Rozhodnutí SDEU ve věci Mannesmann ze dne 13. července 1962, C -19/61.
Rozhodnutí SDEU ve věci Abels ze dne 7. února 1985, C-135/83.

Ostatní

Zpráva Ministerstva průmyslu a obchodu o vývoji malého a středního podnikání a jeho podpoře v roce 2014

Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument164106.html>

Tisková zpráva společnosti EY

dostupné z: http://www.ey.com/cz/cs/newsroom/news-releases/2016_ey-m-a-barometr--v-ceske-republice-se-v-roce-2015-realizovalo-185-transakci-v-celkovem-objemu-7-2-miliard-usd

Evropská komise: *Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings 2004*

dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=208>

Proposal for a Directive of the Council on harmonisation of the legislation of Member states on the retention of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations, COM (74) 351 Final/2, s. 1-3.

Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme, Official Journal of the European Communities, No C 13/3.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá institutem přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle české právní úpravy v komparaci s evropskou právní úpravou, a to ve světle české judikatury spolu s judikaturou EU. Text je rozvržen do třech stěžejních oblastí. V první oblasti jsou vymezeny pracovněprávní vztahy obecně, jejich prvky a možná změna. Druhá oblast popisuje daný institut, dopad na dotčené zaměstnance a všechna práva a povinnosti s přechodem spojená. Třetí oblast pak pojednává o situacích, kdy k přechodu práv a povinností dochází dle zvláštních právních předpisů. V textu jsou nastoleny otázky, které mohou v souvislosti se změnou zaměstnavatele vyvstat, a autor práce se je snaží více či méně zodpovědět za pomoci rozhodovací praxe soudů.

Abstract

This diploma thesis deals with the institute Transfer of rights and obligations arising from the labour relations under the Czech legal system in comparison with European legislation and namely in the light of the Czech and EU's judicial decisions. The text is divided into three main parts. In the first part there are generally determined the labour relations, their elements and possible change of them. The second part describes the institute, the impact on the concerned employees and all rights and obligations with the transfer related. The third part is about the situations, when the Transfer of undertaking occurs in accordance with special regulations. There are raised the questions in the text, which could occur in this context with the change of the employer, and the author attempts them more or less to answer with the assistance of the decisions of courts.

Klíčová slova

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, převod podniku, změna pracovněprávních vztahů, Směrnice 2001/23/ES

Key words

Transfer of rights and obligations arising from the labour relations, Transfer of undertaking, a change of the labour relations, Directive 2001/23/EC