

**Univerzita Karlova v Praze**

**Právnická fakulta**

Kateřina Jirkovská

**Důvod přechodu práv a povinností  
z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2  
zákoníku práce**

**Rigorózní práce**

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 25. 1. 2015

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

*Kateřina Jirkovská*

**Důvod přechodu práv a povinností  
z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2  
zákoníku práce**

**Section 338 par. 2 of the Labour Code as the  
reason of transference of rights and duties arising  
from labour relations**

## **Abstrakt**

Tato rigorózní práce zpracovává problematiku zákonného přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, k němuž dochází z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli. První kapitoly jsou tematicky věnované otázkám spojeným se samotným přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, z nichž lze za stěžejní označit identifikaci přecházejících zaměstnanců a identifikaci přecházejících práv a povinností včetně možnosti jejich změn. Dále je pojednáno o problematice rovného zacházení, možnosti skončení pracovního poměru a o informační a projednací povinnosti. Po analýze problematických okruhů spojených s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů se tato práce zaměřuje na otázku výkladu „převodu“ dle § 338 odst. 2 zákoníku práce, s nímž je zákonný přechod práv a povinností spojen. Ačkoliv se jedná o otázku zcela zásadní, český právní řád na ni zatím jednoznačnou odpověď nedává, když umožňuje dva různé výklady, a to výklad „převodu“ jako převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu vycházející z práva Evropské unie, a vedle toho výklad extenzivnější vycházející z doslovného znění § 338 odst. 2 zákoníku práce.

## **Abstract**

This Thesis deals with the issue of legal transference of rights and duties arising from labour relations, which occurs due to the transfer of an employer's business activity or its part, or of an employer's tasks, or some of them, to another employer. The first chapters are devoted to the issues related to the moment of transfer of rights and duties arising from labour relations. Among these issues, identification of employees affected by the transfer and identification of transferred rights and duties including the possibility of their change may be regarded as the most important. The issues of equal treatment, possibility of termination of employment and obligation to inform and to consult are also discussed. After analyzing problematic areas associated with the transfer of rights and duties arising from labour relations, the Thesis focuses on the question of the interpretation of a "transfer" under Section 338 par. 2 of the Labour Code, with which the legal transfer of rights and duties is associated. Although the proper interpretation of a "transfer" is essential, the Czech legislation has not yet given definite answer on this question. Under the Czech legislation the "transfer" may be interpreted according to the European Union law as a transfer of an economic entity which retains its identity, or extensively according to the wording of Section 338 par. 2 of the Labour Code.

## Obsah

Seznam použitých zkratk	5
Úvod	7
<b>1 Ustanovení § 338 odst. 2 ZPr v českém právním řádu</b>	10
<b>2 K otázkám spojeným s okamžikem přechodu</b>	13
2.1 Identifikace přecházejících zaměstnanců	13
2.2 Identifikace přecházejících práv a povinností	22
2.3 Informační a projednací povinnost	32
<b>3 Problematika rovného zacházení</b>	35
<b>4 K možnostem změny přešlých práv a povinností</b>	42
4.1 Práva a povinnosti stanovené právními předpisy	46
4.2 Práva a povinnosti ze smluv mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem	49
4.3 Práva a povinnosti z kolektivních smluv	52
4.3.1 Uplatnění KS přejímajícího zaměstnavatele na přešlé zaměstnance	55
4.3.2 Vázanost přejímajícího zaměstnavatele KS původního zaměstnavatele	58
4.3.3 Otázka přechodu smluvních závazků z KS	62
4.4 Práva a povinnosti vyplývající z vnitřního předpisu	65
<b>5 K možnostem skončení pracovního poměru</b>	68
5.1 Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance	68
5.2 Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	72
<b>6 Důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů</b>	75
6.1 Důvody přechodu dle zvláštních právních předpisů	75
6.2 Důvody přechodu dle zákoníku práce	78
6.3 Zásada legality	79
<b>7 Důvod přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr</b>	82
7.1 Vymezení „převodu“ dle Směrnice 2001/23/ES	84

7.2	Vymezení „převodu“ dle § 338 odst. 2 ZPr .....	89
7.3	Vymezení „převodu“ ve světle judikatury NS ČR.....	93
7.3.1	<i>Vztah ke Směrnici 2001/23/ES</i> .....	93
7.3.2	<i>Skutečnosti, s nimiž byl spojen „převod“ dle § 338 odst. 2 ZPr</i> .....	95
7.3.3	<i>Skutečnosti, s nimiž nebyl spojen „převod“ dle § 338 odst. 2 ZPr</i> .....	100
	<b>Závěr</b> .....	107
	Použité zdroje .....	112
	Resumé.....	121
	Summary.....	124
	Seznam klíčových slov / Keywords .....	127

## Seznam použitých zkratk

ČR	- Česká republika
důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku	- Poslanecká sněmovna PČR, vláda ČR. Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (konsolidované znění). 3. 2. 2012.
důvodová zpráva k zákoníku práce	- Poslanecká sněmovna PČR, vláda ČR. Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce. 30. 9. 2005.
důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb.	- 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. 29. 6. 2011.
důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb.	- Poslanecká sněmovna PČR, vláda ČR. Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., změna zákonů v souvislosti s rekodifikací soukromého práva. 27. 2. 2013.
EU	- Evropská unie
insolvenční zákon InsZ	- zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů
KS	- kolektivní smlouva
LZPS	- Listina základních práv a svobod, vyhlášená zákonem č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, republikovaná usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., kterým se mění Listina základních práv a svobod
NS	- Nejvyšší soud České republiky
občanský zákoník NOZ	- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
obchodní zákoník ObchZ	- zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
o.s.ř.	- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů



PČR	- Parlament České republiky
SDEU	- Soudní dvůr Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr, ESD)
Směrnice 2001/23/ES	- směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání a částí podniků, ve znění pozdějších změn
Směrnice 77/187/EHS	- směrnice Rady č. 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977 o sblížení zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání a částí podniků, ve znění pozdějších změn
zákon č. 365/2011 Sb.	- zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
zákon o obchodních korporacích ZOK	- zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů
zákon o privatizaci	- zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů
zákon o přeměnách	- zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů
zákoník práce ZPr	- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
zákoník práce č. 65/1965 Sb.	- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Úvod

Pracovněprávní vztahy jsou charakteristické vzájemnou nenahraditelností smluvních stran, kdy v rámci těchto vztahů podmíněné (synallagmatické) povahy dochází k výrazné vzájemné fixaci smluvních stran. Tento charakteristický rys pracovněprávních vztahů vyplývá ze samotné definice závislé práce a podmínek jejího výkonu, kdy zaměstnanec je povinen konat práci osobně, jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost. Změna smluvní strany pracovněprávního vztahu tak v podstatě nepřichází v úvahu. To platí absolutně na straně zaměstnance, na nějž dopadá podmínka osobního výkonu práce pro zaměstnavatele, kdy zaměstnanec se při výkonu práce nemůže nechat zastoupit třetí osobou. Jediným velmi specifickým případem změny v subjektu pracovněprávního vztahu je tak změna v subjektu zaměstnavatele, což zákoník práce za přísných podmínek přechodu všech práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů umožňuje. Právní úprava změny v subjektu na straně zaměstnavatele je v současné době obsažena v hlavě XV. třinácté části zákoníku práce, konkrétně v dílu I., který zahrnuje ustanovení § 338 – 342 ZPr a nese název „*Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba*“.

Přestože lze změnu v subjektu zaměstnavatele při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů považovat za nejvýznamnější změnu pracovněprávního vztahu, kterou český právní řád připouští, je samotný přechod ve fázi před i po jeho realizaci v praxi stále spojen s řadou problematických otázek. Jakkoliv se právní úprava přechodu dle § 338 – 342 ZPr může zdát být na první pohled jednoznačná a srozumitelná, obrací se zaměstnavatelé na právníky s řadou dotazů týkajících se nejen fáze samotné realizace přechodu, ale zejména s otázkou směřující k tomu, zda v daném konkrétním případě bude k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůbec docházet. Vedle důvodů přechodu stanovených zvláštními předpisy jsou přitom v praxi zpravidla největší výkladové obtíže spojeny s důvodem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vymezeným v § 338 odst. 2 ZPr, jehož výkladu a aplikaci je proto věnována i tato práce.

Struktura této rigorózní práce sestává tematicky ze dvou částí, kdy kapitoly č. 1 až 5 jsou vedle obecného úvodu k vývoji § 338 odst. 2 ZPr v českém právním řádu

zaměřeny na problematické otázky, které vyvstávají poté, co je učiněn závěr o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z důvodu dle § 338 odst. 2 ZPr. V rámci kapitoly č. 2 je věnována pozornost otázkám, s nimiž je nutné se vypořádat ještě před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů či v jeho samotném průběhu. Otázky spojené s fází po přechodu práv a povinností, týkající se zejména vztahu mezi přejímajícím zaměstnavatelem a přechodem dotčeným zaměstnancem, jsou poté obsaženy ve 3. a 4. kapitole této práce. Možnost skončit pracovní poměr přechodem dotčeného zaměstnance, jež se vztahuje k fázi jak před, tak po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je komplexně upravena v kapitole č. 5.

Cílem uvedených kapitol je zaměřit se na ty oblasti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které činí zaměstnavatelům v praxi největší obtíže, resp., s nimiž se zaměstnavatelé na právníky nejčastěji obrací. Jedná se tak o výběr problematických otázek, nikoliv o komplexní rozbor přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Při výběru problematických okruhů bylo vycházeno z odborné literatury věnující se otázkám přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, z vlastní praxe advokátního koncipienta podílejícího se na zpracování několika stanovisek k dotazům zaměstnavatelů ve vztahu k realizaci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jakož i z průzkumu dotazů objevujících se na internetu v rámci diskusí či na stránkách bezplatných právních poraden. Vedle snahy vyřešit, nebo alespoň nastínit možná řešení ke zvoleným problematickým otázkám, je rovněž cílem uvedených kapitol ukázat, před co vše jsou přechodem dotčení zaměstnavatelé a zaměstnanci postaveni a jak významně přechod práv a povinností do pracovněprávních vztahů zasahuje.

O to více poté vyvstává na povrch významnost 6. a 7. kapitoly této práce, které se tematicky věnují důvodům přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů s primárním zaměřením na důvod přechodu, jak je tento vymezen ustanovením § 338 odst. 2 ZPr. V rámci 6. kapitoly je důvod přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr vymezen ve vztahu k důvodům přechodu dle zvláštních právních předpisů. Samotnému výkladu ustanovení § 338 odst. 2 ZPr je poté věnována závěrečná kapitola č. 7 této práce, jejímž cílem je zodpovězení zcela zásadní otázky, a to s jakými skutečnostmi („převody“) ustanovení § 338 odst. 2 ZPr přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů spojuje.

Význam této rigorózní práce by měl spočívat jednak ve (i) vymezení a pokud možno i vyřešení problematických otázek spojených se závěrem, že v daném konkrétním případě dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZPr; a jednak ve (ii) výkladu důvodu přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr tak, aby zaměstnavatelé mohli s určitou dávkou právní jistoty sami rozpoznat, zda se v daném konkrétním případě ne/jedná o skutečnost, s níž ustanovení § 338 odst. 2 ZPr spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Pro účely této práce bylo pracováno vedle právních předpisů zejména se soudními rozhodnutími s primárním zaměřením na judikaturu Nejvyššího soudu ČR. Právně-teoretický základ práce byl čerpán z odborné literatury a odborných článků dostupných jak v listinné podobě, tak v právních informačních systémech a na internetu. Vedle české právní úpravy, judikatury a literatury posloužilo jako zdroj informací rovněž právo EU a pro srovnání částečně i slovenský právní řád.

Text této rigorózní práce byl dokončen k právnímu stavu ke dni 31. 12. 2014.

## 1 Ustanovení § 338 odst. 2 ZPr v českém právním řádu

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, popřípadě zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, společně s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, byla do úpravy obsažené v zákoníku práce převzata z §§ 249 až 251d zákoníku práce č. 65/1965 Sb.<sup>1</sup> Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů byl do zákoníku práce č. 65/1965 Sb. uveden zákonem č. 155/2000 Sb. a zákonem č. 220/2000 Sb.<sup>2</sup> Citovanými zákony byla do českého právního řádu implementována směrnice Rady č. 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977 o sblížování zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání a částí podniků, ve znění směrnice Rady č. 98/50/EC, která byla posléze (s účinností od 11. 4. 2001) nahrazena směrnicí Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížování zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání a částí podniků.<sup>3</sup>

Úpravou obsaženou v citovaných směrnicích, a v důsledku implementace i v zákoníku práce, má být zajištěno, aby postavení zaměstnanců v případě změn na straně zaměstnavatele bylo zachováno, a to zejména tak, že jim bude umožněno pokračovat v zaměstnání s novým zaměstnavatelem za totožných pracovněprávních podmínek, jaké jim náležely u původního zaměstnavatele.

Jak bylo uvedeno v úvodu této práce, nezaměřuje se tato obecně na právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v českém právním řádu ani v zákoníku práce, ale konkrétně na přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, k němuž dochází z důvodu vymezeného v ustanovení § 338 odst. 2 ZPr ve spojení s odst. 3 § 338 ZPr, která nahradila § 249 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

Ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. stanovilo, že: *„Dochází-li k převodu zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo k převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují*

<sup>1</sup> Důvodová zpráva k zákoníku práce, k § 338 až 345 a § 48 odst. 4.

<sup>2</sup> Tamtéž.

<sup>3</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009.

*zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel (§ 8 a 8a) pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.“*

Ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. v uvedeném znění platilo v době od 1. 1. 2001<sup>4</sup> do 31. 12. 2006, kdy bylo nahrazeno obdobnou právní úpravou obsaženou v ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce.<sup>5</sup> Oproti právní úpravě obsažené v § 249 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. došlo v ZPr původně pouze k odstranění nepřesností v použitých pojmech, kdy § 338 odst. 2 ZPr již nadále neobsahuje část ustanovení, dle níž by mělo docházet k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů rovněž při „převodu zaměstnavatele“. Jak k tomu uvedla Zdeňka Gregorová, jednalo se zřejmě o nepřesnost vyvolanou změnou pojmosloví zákoníku práce č. 65/1965 Sb., kdy byl původní pojem „organizace“ nahrazen pojmem „zaměstnavatel“; zaměstnavatel je však subjektem právních vztahů a těžko tak může „převádět sám sebe“.<sup>6</sup> Z uvedeného důvodu byl zřejmě v ustanovení § 338 odst. 2 ZPr nadále ponechán jako důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů pouze převod činnosti, úkolů nebo jejich částí k jinému zaměstnavateli, nikoliv však již převod samotného zaměstnavatele.

K novelizaci § 338 odst. 2 ZPr došlo s účinností od 1. 1. 2012 novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., který provedl jak formální tak i obsahovou změnu § 338 odst. 2 ZPr. Formální změna spočívala v rozdělení stávajícího druhého odstavce § 338 ZPr na odstavce 2 a 3. Obsahová změna spočívala v doplnění první věty § 338 odst. 2 ZPr o část věty za středníkem, která upravuje dobu závaznosti kolektivní smlouvy původního zaměstnavatele pro přejímajícího zaměstnavatele. Dle § 338 odst. 2

---

<sup>4</sup> Srov. Čl. I bod 106 a Čl. XVI zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>5</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009.

<sup>6</sup> Viz Gregorová, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právnický časopis pro otázky státu a práva*, Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10, s. 1126-1127.

ZPr ve znění účinném od 1. 1. 2012 tak platí, že: „Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.“ Ustanovení § 338 odst. 3 ZPr poté shodně s druhou a třetí větou § 338 odst. 2 ZPr ve znění účinném do 31. 12. 2011 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 určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.“

Dle důvodové zprávy k zákoníku práce, jakož i dle důvodových zpráv k jeho novelizacím, je právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsažená v zákoníku práce, tj. včetně § 338 odst. 2 a 3 ZPr, harmonizována s právem Evropské unie, a to konkrétně se směrnicí Rady č. 2001/23/EHS ze dne 12. 3. 2001, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, provozoven nebo části provozoven.<sup>7</sup>

S ohledem na zmíněný historický vývoj, kdy ustanovení § 338 odst. 2 a 3 ZPr až na drobné změny odpovídá dikci § 249 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb., je dále v této práci při výkladu § 338 odst. 2 a 3 ZPr pracováno rovněž s judikaturou a literaturou vztahující se k § 249 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb., která je, co se týče vymezení důvodu přechodu spočívajícím v převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo v převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, aplikovatelná rovněž na výklad stávajícího ustanovení § 338 odst. 2 a 3 ZPr.

---

<sup>7</sup> Důvodová zpráva k zákoníku práce; či např. důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb.

## 2 K otázkám spojeným s okamžikem přechodu

Cílem této kapitoly je podívat se blíže na otázky spojené bezprostředně s okamžikem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, s nimiž jsou zaměstnavatelé povinni se vypořádat, je-li realizována transakce, která je převodem činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převodem úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli dle § 338 odst. 2 ZPr.

Ustanovení § 338 odst. 2 ZPr ve své první větě 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*“. Jak vyplývá z citovaného ustanovení, je rozsah přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů určován právy a povinnostmi, jež dosavadnímu zaměstnavateli vplynuly z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům, jichž se přechod týká.<sup>8</sup> V souvislosti s tím si lze položit dvě základní otázky, a to jakých zaměstnanců se přechod týká a jaká práva a povinnosti na zaměstnavatele přecházejí. Jak původní tak přejímající zaměstnavatel se tak předně musejí vypořádat s identifikací přecházejících zaměstnanců a v návaznosti na to i s identifikací práv a povinností přecházejících zaměstnanců. Vedle těchto úkolů, jejichž ne/splnění může mít zcela zásadní dopady na pracovněprávní vztahy dotčených zaměstnavatelů a zaměstnanců, jsou dále zaměstnavatelé povinni řádně splnit i svou povinnost informační a projednací, jak je tato stanovena v § 339 ZPr. S okamžikem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je poté bezprostředně spojena i povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se svými zaměstnanci, jak tato vyplývá předně z § 1a odst. 1 písm. e) ZPr. Veškerým výše uvedeným otázkám jsou věnovány následující podkapitoly 2.1 až 2.3 a kapitola č. 3.

### 2.1 Identifikace přecházejících zaměstnanců

Správná identifikace přecházejících zaměstnanců má pro účastníky převodu zásadní význam, neboť jen jeden účastník může být zaměstnavatelem, tedy subjektem,

---

<sup>8</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.



který jako skutečný nositel práv a povinností z pracovněprávních vztahů je oprávněn uplatňovat nároky z těchto vztahů nebo je uspokojovat. Pokud by např. ve vztahu k zaměstnanci, jehož práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu přešla na nového zaměstnavatele, rozvázal pracovní poměr původní zaměstnavatel, bylo by takové skončení neplatným právním jednáním, na jehož základě by nemohl pracovní poměr platně skončit, neboť rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem může platně jen ten, kdo je jeho (skutečným) zaměstnavatelem. Takový zaměstnanec by tak byl stále zaměstnancem, a to přejímajícího zaměstnavatele.<sup>9</sup> Nesprávná identifikace přecházejících zaměstnanců je o to závažnější, že nemůže být „zhojena“ ani uplynutím určité doby, jako je tomu např. v případě neplatného rozvázání pracovního poměru, které lze uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.<sup>10</sup> Oproti tomu podání žaloby na určení, zda zde pracovněprávní vztah k zaměstnavateli je či není, na uplynutí žádné lhůty vázáno není, a tudíž k určení, zda žalobce je zaměstnancem původního (nebo nového) zaměstnavatele může dojít i po uplynutí několika let ode dne účinnosti převodu. Chybná identifikace přecházejících zaměstnanců tak s sebou může přinést nevídané následky, a to i po několika letech po realizaci převodu mezi zaměstnavateli.

Ustanovení § 338 odst. 2 ZPr stanoví, že na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti zaměstnanců, kteří se k původnímu zaměstnavateli **nacházejí v pracovněprávním vztahu**. Dle § 3 ZPr může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Za základní pracovněprávní vztahy se přitom považují pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. právní vztahy založené dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti.<sup>11</sup> Zákoník práce s ohledem na § 3 ZPr předpokládá, že závislá práce může být vykonávána nejen v základním pracovněprávním vztahu, ale i ve vztahu upraveném zvláštními právními předpisy, z čehož lze zároveň dovodit legislativní rozlišení základních pracovněprávních vztahů a ostatních pracovněprávních vztahů.<sup>12</sup> Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů by se přitom měla

---

<sup>9</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

<sup>10</sup> Viz § 72 ZPr.

<sup>11</sup> Viz § 74 - 77 ZPr.

<sup>12</sup> Bělina, M. Komentář k § 3. In: Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 38-39.

uplatnit v případě zaměstnanců nacházejících se v pracovněprávních vztazích, tj. nejen v základních pracovněprávních vztazích, ale i v ostatních pracovněprávních vztazích tam, kde zvláštní právní předpisy upravující tyto pracovněprávní vztahy nestanoví jinak.

Na nového zaměstnavatele přecházejí jen práva a povinnosti vůči těm zaměstnancům, **jejichž pracovněprávní vztah s dosavadním zaměstnavatelem trval alespoň v den převodu k novému zaměstnavateli.**<sup>13</sup> Zanikl-li pracovněprávní vztah přede dnem převodu, zůstávají práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči bývalým zaměstnancům nedotčena. Výjimku z tohoto pravidla může stanovit zvláštní právní předpis.<sup>14</sup> Nestanoví-li tedy zákon jinak, přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele práva a povinnosti jen vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy k dosavadnímu zaměstnavateli do dne převodu nezanikly. Za dosud nezaniklý pracovněprávní vztah se přitom podle ustálené judikatury považuje nejen pracovněprávní vztah nepochybně trvající, **ale i takový, ve vztahu k němuž bylo v době přechodu sporné (pochybné), zda byl platně rozvázán**, popř. zda skončil nebo zda bude dále pokračovat. O sporný pracovněprávní vztah jde přitom dle NS ČR<sup>15</sup> z tohoto pohledu nejen tehdy,

- (i) byla-li platnost skončení pracovněprávního vztahu zpochybněna ještě **před účinností přechodu** (nebo měl-li pracovněprávní vztah skončit nebo dále pokračovat na základě úkonů učiněných ještě před účinností přechodu); ale i v případě, že
- (ii) k postupu a úkonům vedoucím ke zpochybnění platnosti skončení pracovněprávního vztahu došlo až **po účinnosti přechodu** práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele.

Pod **bodem (i)** se zpravidla jedná o situaci, kdy původní zaměstnavatel skončil se zaměstnancem pracovní poměr, přičemž tento úkon zaměstnavatele byl zaměstnancem napaden jako neplatný podáním žaloby podle ustanovení § 72 ZPr ještě přede dnem účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Spor o neplatnost skončení pracovního poměru tak byl zahájen ještě přede dnem účinnosti

---

<sup>13</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 10. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1422/2000.

<sup>14</sup> Viz § 338 odst. 4 ZPr.

<sup>15</sup> Srov. názor NS ČR vyjádřený např. v rozsudku ze dne 18. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1495/96; či v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008.

přechodu, přičemž ke dni účinnosti přechodu tento spor stále trval, resp. nebyl do tohoto dne pravomocně rozhodnut. V takovém případě se uplatní závěry NS ČR, dle nichž na nového zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů rovněž k těm zaměstnancům, s nimiž byl před účinností přechodu rozvázán pracovní poměr, avšak platnost rozvázání pracovního poměru se stala předmětem sporu, který nebyl ke dni převodu pravomocně rozhodnut.<sup>16</sup>

Jelikož žaloba je v těchto případech podána ještě před uskutečněním přechodu, vystupuje na straně žalované ke dni zahájení sporu původní zaměstnavatel. Okamžikem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů poté dochází k procesnímu nástupnictví (při singulární sukcesi) na straně žalovaného zaměstnavatele, jímž se ode dne účinnosti přechodu stává nový zaměstnavatel, který je nadále ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru pasivně věcně legitimován. K procesnímu nástupnictví ve sporu o neplatnost skončení pracovního poměru na straně žalovaného zaměstnavatele nedochází automaticky, ale s ohledem na ustanovení § 107a o.s.ř. pouze na návrh žalobce, tj. v daném případě dotčeného zaměstnance.<sup>17</sup> Navrhne-li tedy zaměstnanec v probíhajícím sporu, aby s ohledem na přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů vstoupil na místo původně žalovaného zaměstnavatele nový zaměstnavatel, soud po přezkoumání, zda v daném případě skutečně k přechodu práv a povinností došlo, tomuto jeho návrhu vyhoví. Souhlas nového zaměstnavatele se přitom nevyžaduje. Ve vztahu k původnímu zaměstnavateli představuje vznesení námitky, že v průběhu sporu došlo k přechodu práva a povinností z pracovněprávních vztahů, procesní obranu, v jejímž důsledku by na návrh zaměstnance jako žalobce měl do sporu na místo původního zaměstnavatele vstoupit zaměstnavatel nový. Nenavrhne-li přitom zaměstnanec soudu postup podle § 107a o.s.ř., přičemž přechod práv a povinností vyjde v soudním řízení najevo (např. v návaznosti na námitku vznesenou původním zaměstnavatelem), nezbude soudu nic jiného, než žalobu zaměstnance zamítnout, neboť

---

<sup>16</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 10. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1422/2000.

<sup>17</sup> Podle ustanovení § 107a odst. 1 o. s. ř. má-li žalobce za to, že po zahájení řízení nastala právní skutečnost, s níž právní předpisy spojují převod nebo přechod práva nebo povinnosti účastníka řízení, o něž v řízení jde, může dříve, než soud o věci rozhodne, navrhnout, aby nabyvatel práva nebo povinnosti, popřípadě ten, kdo převzal výkon vlastnického práva k majetku, o něž v řízení jde, vstoupil do řízení na místo dosavadního účastníka; to neplatí v případech uvedených v § 107. Podle ustanovení § 107a odst. 2 o. s. ř. soud návrhu usnesením vyhoví, jestliže se prokáže, že po zahájení řízení nastala právní skutečnost uvedená v odstavci 1, a jestliže s tím souhlasí ten, kdo má vstoupit na místo žalobce; souhlas žalovaného nebo toho, kdo má vstoupit na jeho místo, se nevyžaduje. Právní účinky spojené s podáním žaloby zůstávají zachovány.

původní zaměstnavatel již nebude ve sporu dále pasivně věcně legitimován, když pasivní věcná legitimace přešla v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele.

NS ČR již v rámci své rozhodovací činnosti řešil i takový případ, kdy v řízení o neplatnost skončení pracovního poměru nebylo žádným z účastníků řízení tvrzeno a ani nijak jinak nevyšlo najevo, že by po zahájení řízení došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jelikož soud se nijak o této skutečnosti v průběhu řízení nedozvěděl, vyslovil navzdory uskutečněnému přechodu neplatnost skončení pracovního poměru ve vztahu k původnímu zaměstnavateli včetně povinnosti tohoto původního zaměstnavatele uhradit zaměstnanci náhradu mzdy. Otázkou poté bylo, jaký vliv má takové pravomocné soudní rozhodnutí ve vztahu k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. NS ČR uvedl, že v důsledku účinků tzv. materiální právní moci soudních rozhodnutí není rozhodnutí soudu závazné pro jiné osoby než účastníky daného sporu, nestanoví-li zákon jinak. Pro právní nástupce je přitom soudní rozhodnutí závazné jen tehdy, vstoupili-li do práv a povinností účastníků řízení až po vyhlášení (vydání) rozhodnutí. Z těchto důvodů NS ČR uzavřel, že i tehdy, došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je třeba vycházet z pravomocného rozsudku, který stanoví práva a povinnosti pouze ve vztahu k původnímu zaměstnavateli, kdy vůči novému zaměstnavateli není tento pravomocný rozsudek v takovém případě závazný.<sup>18</sup> Ve vztahu k novému zaměstnavateli by tak i nadále bylo nutné vycházet z toho, že skončení pracovního poměru bylo učiněno platně, bez ohledu na to, že ve vztahu k původnímu zaměstnavateli bylo vysloveno za neplatné. S ohledem na tyto závěry by tak i přes uskutečněný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů měl být žalující zaměstnanec stále zaměstnancem svého původního zaměstnavatele, který by byl rovněž povinen uhradit dle pravomocného rozsudku tomuto zaměstnanci náhradu mzdy.<sup>19</sup>

Pod **bodem (ii)** se zpravidla jedná o situaci, kdy původní zaměstnavatel skončil se zaměstnancem pracovní poměr, avšak tento úkon zaměstnavatele byl zaměstnancem napaden jako neplatný podáním žaloby podle ustanovení § 72 ZPr až po účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Spor o neplatnost skončení pracovního poměru tak byl zahájen až po účinnosti přechodu, přičemž ke dni účinnosti

<sup>18</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

<sup>19</sup> K tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008.

přechodu tento spor *de facto* ještě neexistoval. Z judikatury NS ČR však vyplývá, že za sporné pracovněprávní vztahy je pro účely přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zapotřebí považovat i ty vztahy, které sice již byly skončeny (úkonem účastníka pracovněprávního vztahu) avšak dosud zcela nezanikly, neboť je zde stále možnost, že úkon vedoucí k jejich skončení bude určen za neplatný.<sup>20</sup> Důvodem takového uspořádání vztahů je dle NS ČR skutečnost, že ani u těchto vztahů není a nemůže být jisté, zda pracovní poměr skutečně skončil nebo zda bude dále (u přejímajícího zaměstnavatele) pokračovat. V okamžiku rozhodném pro přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu tedy nelze považovat za zaniklý pracovněprávní vztah u takového zaměstnance, u něhož uvedené otázky nebyly (konečným způsobem) vyřešeny.<sup>21</sup> Za konečný způsob vyřešení lze v případě skončení pracovního poměru vedle pravomocného soudního rozhodnutí soudu ve sporu o neplatnost považovat zejména uplynutí dvouměsíční lhůty stanovené § 72 ZPr k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu.

Jelikož spor o určení neplatnosti skončení pracovního poměru je zde na rozdíl od bodu (i) zahajován až po účinnosti přechodu, je od jeho počátku pasivně věcně legitimován nový zaměstnavatel, na něhož v důsledku přechodu přešla právě i pasivní věcná legitimace pro případné spory s přecházejícím zaměstnancem. Zaměstnanec by tak měl jako žalovaného označit nového zaměstnavatele, vůči němuž by se určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru domáhal, případně včetně požadované náhrady mzdy za toto neplatné skončení. Pokud by zaměstnanec žaloval svého původního zaměstnavatele a v řízení před soudem by vyšlo najevo, že ještě před zahájením řízení přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na nového zaměstnavatele, musel by soud žalobu pro nedostatek pasivní věcné legitimace žalovaného zamítnout. Postup dle § 107a o.s.ř. by zde nepřipadal v úvahu, když se tento vztahuje pouze na případy, kdy až po zahájení řízení nastala právní skutečnost, s níž právní předpisy spojují převod nebo přechod práva nebo povinnosti účastníka řízení, o něž v řízení jde. Tam, kde taková právní skutečnost nastala ještě před zahájením

---

<sup>20</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

<sup>21</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

soudního řízení, by žalobce mohl postupovat podle § 92 odst. 1 a 2 o.s.ř. a využít institutu záměny či přistoupení účastníka.<sup>22</sup>

Jak již bylo uvedeno výše, dle § 338 odst. 4 ZPr platí, že práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, **pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak**. Poznámka pod čarou zavedená zákoníkem práce k § 338 odst. 4 ZPr odkazuje na insolvenční zákon. Na jaké konkrétní ustanovení citovaný odkaz směřuje, přitom není uvedeno. Přejed práva a povinností z pracovněprávních vztahů je v insolvenčním zákoně výslovně upraven v ustanovení § 291 odst. 1, který mimo jiné stanoví, že na nabyvatele nepřecházejí pohledávky proti dlužníku vzniklé do účinnosti smlouvy. Citované ustanovení však spíše směřuje k situaci, kdy na přejímajícího zaměstnavatele přechází méně práv a povinností, než dle obecné úpravy, tj. nepřechází na něj práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu v plném rozsahu. Z dikce § 338 odst. 4 ZPr však vyplývá, že by se mělo jednat spíše o výjimku, dle níž na přejímajícího zaměstnavatele přechází práva a povinnosti i z těch pracovněprávních vztahů, které do dne převodu již zanikly. Dle Martina Štefka takovou výjimku zakotvuje např. § 15 zákona o privatizaci, který v odst. 1 citovaného paragrafu stanoví, že s vlastnickým právem k privatizovanému majetku přecházejí na jeho nabyvatele i jiná práva a závazky související s privatizovaným majetkem.<sup>23</sup> Proto by dle Martina Štefka mělo platit, že souvise-la-li práva nebo povinnost z pracovněprávních vztahů bývalých zaměstnanců s privatizovaným majetkem, přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele i tato práva a povinnosti z již zaniklých pracovněprávních vztahů.<sup>24</sup> K tomu lze rovněž odkázat např. na rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3751/2010, dle něhož na základě ustanovení § 15 odst. 1 zákona o privatizaci přecházela na nabyvatele privatizovaného majetku též práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů k bývalým

---

<sup>22</sup> Podle § 92 odst. 1 o.s.ř. může soud na návrh žalobce připustit, aby do řízení přistoupil další účastník. Souhlasu toho, kdo má takto do řízení vstoupit, je třeba, jestliže má vystupovat na straně žalobce. Podle § 92 odst. 2 o.s.ř. může soud na návrh žalobce, avšak pouze se souhlasem žalovaného, rovněž připustit, aby žalobce nebo žalovaný z řízení vystoupil a aby na jeho místo vstoupil někdo jiný. Má-li být takto zaměněn žalobce, je třeba, aby s tím souhlasil i ten, kdo má na jeho místo vstoupit. Citovaná ustanovení se nepoužijí v případech uvedených v § 107a o.s.ř.

<sup>23</sup> Štefko, M. Komentář k § 338. In: Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1234.

<sup>24</sup> Tamtéž.

(dřívějším) zaměstnancům, ledaže by došlo k privatizaci pouze části podniku nebo k privatizaci podniku po částech více nabyvatelům.<sup>25</sup>

Další otázkou, která se v souvislosti s přechodem projevuje v praxi jako problematická, je otázka **vymezení přecházejících zaměstnanců ve vztahu k zaměstnancům, kteří nadále zůstávají u původního zaměstnavatele.**<sup>26</sup> Dle ustálené judikatury platí, že jsou-li splněny všechny předpoklady vyžadované zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem, dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů automaticky; souhlas tím dotčených zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele se nevyžaduje a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili. Významné není ani to, zda si dosavadní zaměstnavatel nebo přejímající zaměstnavatel náležitě uvědomili (správně vyhodnotili rozhodné skutečnosti), že došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, případně v jakém rozsahu.<sup>27</sup> Z uvedeného vyplývá, že samotná vůle (vědomí) zaměstnavatelů jakožto smluvních stran převodu, případně vůle zaměstnanců přejít na přejímajícího zaměstnavatele, není z pohledu identifikace přecházejících zaměstnanců relevantní. V praxi zpravidla dochází k tomu, že nedílnou součástí smlouvy o převodu je i výčet konkrétních zaměstnanců, kteří v důsledku převodu přejdou na přejímajícího zaměstnavatele. Pro účely identifikace přecházejících zaměstnanců však není takový seznam určující, když dle ustálené judikatury mimo jiné platí, že je vyloučeno, aby k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo jen na základě smluvního ujednání zaměstnavatelů.<sup>28</sup>

Jako rozhodující se s ohledem na současnou právní úpravu a judikaturu jeví faktický stav u stávajícího zaměstnavatele (v rámci jeho organizační struktury), a to ve vztahu k vymezení činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části, jež mají být předmětem převodu. Identifikace dotčených zaměstnanců tak nečiní problémy zpravidla tam, kde je v rámci zaměstnavatele jasně vymezena organizační struktura, kdy k převodu dochází jen ve vztahu k jasně oddělitelné organizační složce zaměstnavatele, do níž jsou začleněni i konkrétní zaměstnanci. Tak je tomu zpravidla v případě převodu obchodního závodu

---

<sup>25</sup> K tomu shodně též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2335/2000.

<sup>26</sup> K tomu viz též Erényi, T. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 3.

<sup>27</sup> Srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

<sup>28</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009.

(dříve podniku) jako celku, případně ještě tam, kde má být předmětem převodu část obchodního závodu představující samostatnou organizační složku.<sup>29</sup> Dle § 338 odst. 2 ZPr však dochází k přechodu i v případě převodu činnosti, části činnosti, úkolů nebo části úkolů zaměstnavatele. Požadavek na organizační oddělení v rámci zaměstnavatele jako u části obchodního závodu přitom není dán. Pravděpodobně by tedy mělo platit, že vykonává-li zaměstnanec s ohledem na druh práce a pracovní zařazení činnost nebo úkoly, jež budou předmětem převodu, přechází tento zaměstnanec spolu s převodem těchto činností či úkolů na přejímajícího zaměstnavatele. Vykonává-li takový zaměstnanec částečně i jiné činnosti, které nejsou předmětem převodu, neměla by být tato skutečnost přechodu na překážku, stejně jako případ, kdy by byl zaměstnanec např. jen dočasně převeden k výkonu jiné práce. Rozhodující by měl být druh vykonávané práce a pracovní zařazení v rámci zaměstnavatele, samozřejmě s ohledem na konkrétní okolnosti jednotlivého případu. I přes to však v konečném důsledku posouzení ne/přechodu konkrétního zaměstnance náleží soudům. Ty se ovšem dosud k uvedené otázce v rámci veřejně dostupné judikatury nevyjádřily, a to i přes to, že chybná identifikace přecházejících zaměstnanců může mít absurdní důsledky nejen pro zaměstnavatele, ale i pro samotné zaměstnance, kdy se tito mohou až po několika letech po realizaci převodu dozvědět, že vlastně nejsou zaměstnavateli/zaměstnanci konkrétních subjektů.

**Závěrem** lze k identifikaci přecházejících zaměstnanců obecně shrnout, že na nového zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti jen vůči zaměstnancům v pracovněprávním vztahu, jejichž pracovněprávní vztahy s dosavadním zaměstnavatelem trvaly alespoň v den účinnosti převodu, kdy za trvajících je nutné považovat i takový pracovněprávní vztah, ve vztahu k němuž bylo ke dni účinnosti převodu sporné (pochybné), zda byl platně rozvázán, a to i tehdy, pokud byla platnost rozvázání zpochybněna až po účinnosti samotného převodu. Výjimku z tohoto obecného pravidla mohou stanovit zvláštní právní předpisy, mezi nimi lze v současné době zmínit např. zákon o privatizaci. Na nového zaměstnavatele by při splnění výše

---

<sup>29</sup> Za samostatnou organizační složku lze podle ustálených rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR pokládat takovou součást podniku, u níž je vedeno samostatně (odděleně) účetnictví, týkající se této organizační složky, z něhož především vyplývá, které věci, jiná práva, popřípadě jiné majetkové hodnoty slouží k provozování této části podniku (samostatné organizační složky) a vymezuje tím předmět smlouvy o prodeji části podniku. Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. září 1999, sp. zn. 33 Cdo 1199/98.



uvedených podmínek měli zřejmě přecházet jen ti zaměstnanci, kteří s ohledem na druh práce a pracovní zařazení vykonávají činnosti nebo úkoly zaměstnavatele, jež budou předmětem převodu.

## 2.2 Identifikace přecházejících práv a povinností

Poté co původní a přejímající zaměstnavatel náležitě identifikují zaměstnance dotčené přechodem, je zejména přejímající zaměstnavatel postaven před otázkou, jaká konkrétní práva a povinnosti ze vztahu mezi původním zaměstnavatelem a přecházejícím zaměstnancem na něho v důsledku přechodu dotčeného zaměstnance přecházejí. Dle ustanovení § 338 odst. 2 ZPr na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí **práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu**. Není přitom nutné zdůrazňovat, že při takto obecném vymezení přecházejících práv a povinností mohou vznikat na straně zaměstnavatelů (ale rovněž i zaměstnanců) pochybnosti o tom, o jaká konkrétní práva a povinnosti se může jednat.

Jak vyplývá z § 338 odst. 2 ZPr, základním předpokladem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je, aby se jednalo o práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Soustava práv a povinností z pracovněprávních vztahů je široce rozvětvená. Jelikož na přejímajícího zaměstnavatele přechází nejen práva a povinnosti z pracovního poměru, ale i práva a povinnosti z jiných pracovněprávních vztahů, kterými jsou zejména právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jakož i případně vztahy založené zvláštními právními předpisy, bude se primární rozlišení přecházejících práv a povinností odvíjet právě od toho, o jaký z uvedených pracovněprávních vztahů se bude jednat. Pro účely této práce budou předmětem dalšího rozboru práva a povinnosti ze základních pracovněprávních vztahů. Jelikož úprava práv a povinností v pracovněprávních vztazích založených dohodami je ovládána daleko větší smluvní volností stran než v případě pracovního poměru, lze jen stěží tato jednotlivá práva a povinnosti podrobit na tomto místě konkrétnímu rozboru. Vzhledem k tomu, jakož i s ohledem na zákonnou preferenci zajišťování plnění pracovních úkolů zaměstnavatele v pracovním poměru,<sup>30</sup> se proto tato práce dále zaměří v první řadě na práva a povinnosti z pracovního poměru. Lze však shrnout, že v obecné

---

<sup>30</sup> Viz § 74 odst. 1 ZPr.

rovině se přechod práv a povinností ze vztahů založených dohodami bude řídit totožnými zásadami, jako přechod práv a povinností z pracovního poměru.

Zaměstnanci i zaměstnavatelé jsou adresáty desítek různých práv a povinností, které se uplatňují ve všech aspektech pracovního poměru, ať už jde o jeho vznik, změnu a skončení, pracovní dobu, odměňování, bezpečnost a ochranu zdraví při práci a další.<sup>31</sup> V obsahovém vymezení pracovního poměru přitom mají zvláštní význam ta práva a povinnosti, jejichž plněním je dosahován cíl sledovaný sjednáním pracovní smlouvy, resp. uzavřením pracovního poměru, a které trvají ode dne vzniku pracovního poměru do jeho platného skončení.<sup>32</sup> Za pracovněprávní přitom nelze považovat takové vztahy, resp. práva a povinnosti, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce, jako je například nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, půjčka poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci apod.<sup>33</sup>

Co se týče rozsahu přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů, NS ČR ve svém rozsudku ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009, uvedl, že pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je charakteristické, že na přejímajícího zaměstnavatele přechází jednak:

- (i) **práva a povinnosti z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu uvedená zejména v relevantních ustanoveních ZPr; jednak**
- (ii) **všechna práva a povinnosti, jež byly do dne přechodu práv a povinností mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem založeny;**
- (iii) **včetně všech nároků mezi nimi případně vzniklých;**
- (iv) **ledaže zákon výslovně stanoví jinak.**

#### **Ad (i)**

Základní práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů jsou upraveny **právními předpisy**. Jedná-li se poté o základní práva a povinnosti z pracovního poměru, jsou tyto upraveny předně v zákoníku práce.

---

<sup>31</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 339.

<sup>32</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podst. přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 192.

<sup>33</sup> Srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001.

Významná jsou zejména ta práva a povinnosti, jež slouží bezprostředně k zabezpečení bezchybného průběhu pracovního procesu.<sup>34</sup> Dle § 38 ZPr proto k základním právům a povinnostem vyplývajícím z pracovního poměru náleží zejména povinnost (a právo) zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy; platit mu za vykonanou práci mzdu (plat); vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem; a tomu odpovídající povinnost zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Konkretizace povinností zaměstnance je dále obsažena v § 301 ZPr, dle něhož k základním povinnostem zaměstnance náleží zejména:

- povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci;
- povinnost využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly;
- povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni; a v neposlední řadě
- povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Mezi další práva a povinnosti tvořící obsah pracovního poměru bývá právními předpisy řazena povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci a tomu odpovídající právo zaměstnanců na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; právo fyzických osob se zdravotním postižením, zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců na zvláštní pracovní podmínky a povinnost zaměstnavatele tyto podmínky vytvářet a zabezpečovat;<sup>35</sup> povinnost zaměstnanců prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce a tomu odpovídající oprávnění

---

<sup>34</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podst. přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 202.

<sup>35</sup> Tamtéž, s. 193.

zaměstnavatele uložit zaměstnanci účast na školení a studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace;<sup>36</sup> jakož i povinnost zaměstnanců ochraňovat majetkové zájmy zaměstnavatele a povinnost zaměstnavatele ochraňovat osobní práva zaměstnance.<sup>37</sup> Vedle výše uvedeného lze rozlišovat i zvláštní povinnosti některých dalších skupin zaměstnanců, mezi nimi např. vedoucích zaměstnanců dle ustanovení § 302 ZPr.<sup>38</sup>

Konkretizace uvedených práv a povinností je upravena přímo v zákoníku práce v rámci jednotlivých institutů a v jeho prováděcích předpisech a předpisech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; dále pak v pracovních smlouvách, kolektivních smlouvách, vnitřních předpisech, jakož i v jednotlivých pokynech zaměstnavatele.<sup>39</sup>

#### **Ad (ii)**

Jelikož v pracovněprávních vztazích se, i když ve srovnání s jinými soukromoprávními vztahy v omezenější míře, uplatňuje zásada smluvní svobody a autonomie vůle stran, mohou si smluvní strany pracovního poměru nad rámec zákona dojednat i **další práva a povinnosti** a naplnit tak pracovní poměr i takovými právy a povinnostmi, se kterými zákon nepočítá (nedojde-li tím ovšem k jeho porušení nebo obcházení).<sup>40</sup> Další práva a povinnosti přitom nemusí být dojednány pouze ve smlouvách uzavřených mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, ale rovněž ve smlouvách kolektivních uzavřených mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Nadto jsou zaměstnavatelé ze zákona oprávněni vydávat za splnění stanovených podmínek vnitřní předpisy, které rovněž mohou obsahovat úpravu jednotlivých práv a povinností nad rámec stanovený zákonem.

Typicky bývají mezi další v zákoně neupravená práva zaměstnanců, která jsou zpravidla stanovena smlouvou či vnitřním předpisem, řazena práva v oblasti péče o

---

<sup>36</sup> Viz § 230 odst. 2 ZPr.

<sup>37</sup> Viz § 316 ZPr.

<sup>38</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podst. přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 202.

<sup>39</sup> Tamtéž, s. 203.

<sup>40</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 342.

zaměstnance, kam spadá poskytování různých zaměstnaneckých benefitů.<sup>41</sup> Nepostrádají-li přitom tyto benefity časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce, měly by i tyto přecházet na přejímajícího zaměstnavatele. Spektrum těchto benefitů je značně široké, když tyto vedle peněžitých odměn zahrnují i řadu forem nepeněžitých. Právě poskytování zaměstnaneckých benefitů se tak může pro účely přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jevit jako značně problematické, když může být pro zaměstnavatele finančně, organizačně či jinak značně náročné, přičemž v řadě případů nemusí být ani v silách přejímajícího zaměstnavatele tyto benefity přecházejícím zaměstnancům nadále poskytovat. Ačkoliv by ekonomická či organizační náročnost neměla být legitimním důvodem pro neposkytování určitých benefitů ze strany přejímajícího zaměstnavatele, nemohou na druhou stranu z logiky věci na přejímajícího zaměstnavatele přejít takové nároky, které jsou nutně spjaty se vztahy a zařízeními fungujícími u převodce a které z podstaty věci nemohou být převedeny na přejímajícího zaměstnavatele.<sup>42</sup> Jako příklad k posledně uvedenému bývají uváděny slevy s jednotlivými dodavateli či možnost využívat konkrétní podnikové rekreační zařízení.<sup>43</sup>

### **Ad (iii)**

Na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí i všechny **nároky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem případně vzniklé**, a to ať již splatné či nesplatné, popřípadě též budoucí, pravomocně přisouzené nebo dosud sporné a řešené v řízení před soudem.<sup>44</sup> Nevyplatil-li tedy původní zaměstnavatel zaměstnanci část mzdy, náhradu mzdy za dovolenou, náhradu mzdy při překážkách v práci apod., přecházejí i tyto povinnosti na přejímajícího zaměstnavatele.<sup>45</sup> To přitom obecně platí i tehdy, byla-li povinnost původnímu zaměstnavateli stanovena pravomocným rozhodnutím soudu. Vstoupí-li totiž přejímající zaměstnavatel do práv a povinností účastníků řízení po vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí (tj. až po tomto vyhlášení dojde ke skutečnosti

---

<sup>41</sup> Srov. Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 347.

<sup>42</sup> Srov. např. Erényi, T. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Epravo.cz* [online]. 2009 [cit. 2014-07-15]. Dostupné z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>>.

<sup>43</sup> Tamtéž.

<sup>44</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

<sup>45</sup> Štefko, M. Komentář k § 338. In: Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1233.

zakládající přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů), stane se toto rozhodnutí závazné i pro tohoto přejímajícího zaměstnavatele, který se v důsledku přechodu stává právním nástupcem účastníka řízení. Pokud by však ke skutečnosti zakládající přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo ještě před vyhlášením soudního rozhodnutí, byl by z takového rozhodnutí i nadále zavázán původní zaměstnavatel (k tomu viz výše kapitola č. 2.1 této práce).

Mezi přecházející nároky náleží i nároky zaměstnavatele či zaměstnance na náhradu škody podle ustanovení § 250 a násl. ZPr nebo nároky zaměstnance na náhradu škody při pracovních úrazech či nemocech z povolání uvedené v ustanovení § 369 odst. 1 ZPr.<sup>46</sup> Způsobil-li tedy například zaměstnanec svému původnímu zaměstnavateli škodu, za kterou odpovídá a kterou do dne přechodu nenahradil, přechází i tento nárok na přejímajícího zaměstnavatele.<sup>47</sup> V důsledku přechodu tak zaměstnanec bude povinen uhradit škodu subjektu, kterému fakticky žádnou škodu nezpůsobil, přičemž subjekt, kterému byla škoda způsobena, tuto náhradu nemůže ve vztahu k zaměstnanci požadovat. V citovaném uspořádání vztahů se promítá Nejvyšším soudem ČR zastávaná zásada, dle níž z pohledu zaměstnance dochází okamžikem přechodu jen ke změně v osobě zaměstnavatele, zatímco samotný obsah pracovněprávního vztahu tím zůstává nedotčen.<sup>48</sup> Je tedy na původním a přejímajícím zaměstnavateli, aby si v rámci převodu v příslušné smlouvě upravili svá vzájemná práva a povinnosti s přihlédnutím k tomu, že v rámci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů budou přecházet rovněž nevypořádané nároky např. z odpovědnosti za škodu.

Zejména v souvislosti s nároky na odškodnění mohou v praxi nastat i případy, že zaměstnanec u zaměstnavatele odpovědného např. za odškodnění pracovního úrazu pracovní poměr ukončí a po nějaké době jej znovu naváže. V takovém případě povinnost k náhradě škody z předchozí újmy na zdraví nevyplývá z nově uzavřeného pracovního poměru, nýbrž je následkem původně uzavřeného pracovního poměru a z něj vyplývajícího odpovědnostního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. **Otázkou poté je, zda na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí i práva a povinnosti vzniklá zaměstnancům na základě dřívějšího pracovního poměru**

---

<sup>46</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4794/2007.

<sup>47</sup> Štefko, M. Komentář k § 338. In: Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1233.

<sup>48</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

**k původnímu zaměstnavateli, který již v minulosti zanikl; či jen práva a povinnosti z pracovního poměru trvajících (existujících) ke dni převodu.**

Tato otázka byla Nejvyšším soudem ČR řešena v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle zákona o privatizaci. Ve věci projednávané pod sp. zn. 21 Cdo 2611/2003 řešil NS ČR právní otázku, jaký vliv na přechod práv a povinností podle ustanovení § 17 zákona o privatizaci<sup>49</sup> má skutečnost, že se jedná o nárok zaměstnance, který je sice ke dni privatizace v pracovním poměru k privatizovanému podniku, avšak nárok samotný vyplývá z pracovního poměru, který zaměstnanec k privatizovanému podniku (jeho právnímu předchůdci) již dříve ukončil, a teprve později navázal nový, dosud trvajícím pracovní poměr.

Ve svém odůvodnění vycházel NS ČR z dikce ustanovení § 17 zákona o privatizaci, který stanoví podmínky, za nichž práva a povinnosti privatizovaného podniku ve vztahu k zaměstnanci přecházejí na nabyvatele, následovně:

- první podmínkou je skutečnost, že *práva a povinnosti, jež mají přejít, vyplývají z pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem privatizovaného podniku a takovým podnikem,*
- další podmínkou je okolnost, že *takový zaměstnanec v privatizovaném podniku nebo jeho organizační složce ke dni privatizace pracuje, a*
- takovou podmínkou je rovněž skutečnost, že *se privatizace týká buď celého podniku, nebo právě té organizační složky, ve které zaměstnanec pracuje.*

Z žádného ustanovení zákona o privatizaci, ani z jeho § 17, přitom dle NS ČR nevyplývá, že by zde existovala další podmínka, spočívající v tom, že by práva a povinnosti, jež mají na nabyvatele přejít, musely vyplývat pouze z pracovního poměru právě existujících.<sup>50</sup> Při posuzování přechodu práv a povinností podle ustanovení § 17 zákona se tak jeví nerozhodné, zda je obsah pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem privatizovaného podniku a takovým podnikem tvořen právy a povinnostmi zaměstnance a zaměstnavatele odvíjejícími se pouze z tohoto, právě trvajících pracovního poměru, nebo zda obsah pracovních vztahů zahrnuje i práva a povinnosti vyplývající také z jiného pracovního poměru mezi stejnými subjekty, který

---

<sup>49</sup> Ustanovení § 17 zákona o privatizaci stanoví: „*Práva a povinnosti podniku z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům pracujícím v podniku nebo v jeho organizační složce, jichž se privatizace týká, přecházejí na nabyvatele. To neplatí v případě, kdy je způsobem vypořádání nároku oprávněných osob vydání věci (§ 47).*“

<sup>50</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.5.2004, sp. zn. 21 Cdo 2611/2003.

již v minulosti zanikl a poté byl znovu navázán. Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že podle ustanovení § 17 zákona o privatizaci přecházejí na nabyvatele práva a povinnosti podniku z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům pracujícím v podniku nebo v jeho organizační složce, jichž se privatizace týká, i když vyplývají z dřívějšího pracovního poměru mezi nimi.<sup>51</sup>

Pro účely této práce se poté jeví jako zásadní otázka, zda lze výše uvedené závěry NS ČR vyjádřené ve vztahu k úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zákona o privatizaci vztáhnout i na přechod práv a povinností, k němuž dochází na základě § 338 odst. 2 zákoníku práce. Jak již bylo několikrát citováno, dle § 338 odst. 2 ZPr přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele v plném rozsahu práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. K tomu dále § 338 odst. 4 ZPr uvádí, že práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Z posledně citovaného ustanovení § 338 odst. 4 ZPr by přitom bylo možné dovozovat, že jeho smyslem a účelem je z přechodu vyloučit i taková práva a povinnosti, která vznikla z dřívějších pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, i když pracovněprávní vztah (založený např. jinou pracovní smlouvou) mezi zaměstnavatelem a daným zaměstnancem ke dni přechodu trvá. Na druhou stranu by však mohl v úvahu připadat i takový výklad, dle něhož by smyslem a účelem citovaného ustanovení bylo vyloučit z přechodu pouze práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů těch zaměstnanců, kteří již pro zaměstnavatele v okamžiku přechodu nepracují (jejichž pracovněprávní vztahy již zanikly).

Poněkud jasněji v tomto smyslu vyznívá ustanovení čl. 3 odst. 1 Směrnice 2001/23/ES, dle něhož na nabyvatele přecházejí práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru *platných ke dni převodu*.<sup>52</sup> Jazykovým výkladem citovaného ustanovení by bylo možné dospět spíše k závěru, že přechod se týká pouze těch práv a povinností, jež vyplývají z pracovního poměru, resp. pracovní smlouvy, existujících ke dni převodu a nikoliv rovněž těch práv a povinností

---

<sup>51</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.5.2004, sp. zn. 21 Cdo 2611/2003.

<sup>52</sup> Překlady do českého jazyka v daném smyslu odpovídá i anglické znění, dle něhož: „*The transferor's rights and obligations arising from a contract of employment or from an employment relationship existing on the date of a transfer shall, by reason of such transfer, be transferred to the transferee.*“



z pracovního poměru, resp. pracovní smlouvy, které do dne převodu již zanikly, ačkoliv se jednalo o pracovní poměr, resp. pracovní smlouvu k těmto zaměstnavatelům.

V souvislosti s tím lze rovněž poukázat např. na rozsudek NS ČR ze dne 10. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 920/2003, v němž NS ČR při posuzování otázky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z důvodu dle § 480 ObchZ mimo jiné uvedl, že „*rozsah přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů je v zásadě vymezen mírou práv a povinností, která dosavadnímu zaměstnavateli vyplývají z trvajících (existujících) pracovních poměrů k zaměstnancům, jichž se přechod týká*“, a že tudíž na přejímajícího zaměstnavatele přechází veškerá práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu upínající se k tomuto existujícímu (trvajícím) pracovnímu poměru.

S ohledem na výše uvedené by proto bylo možné přiklonit se spíše k závěru, že při přechodu na základě § 338 odst. 2 ZPr na přejímajícího zaměstnavatele přechází skutečně pouze práva a povinnosti z trvajících pracovněprávních vztahů, a že práva a povinnosti vzniklá mezi zaměstnavatelem a tímto zaměstnancem z jejich předchozích pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele nepřechází. Výklad učiněný NS ČR v případě přechodu dle § 17 zákona o privatizaci by zde poté mohl být vnímán jako výjimka stanovená zvláštním právním předpisem, jak s výjimkami ostatně počítá i samotné ustanovení § 338 odst. 4 ZPr.

#### **Ad (iv)**

Jak již bylo uvedeno výše, je pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů charakteristické, že na přejímajícího zaměstnavatele přechází jednak práva a povinnosti z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, jednak všechna práva a povinnosti, jež byly dosud mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem založeny, včetně všech nároků mezi nimi případně vzniklých, **ledaže** zákon výslovně stanoví, že se přechod týká jen jednotlivého nároku (jednoho z nároků nebo části jednoho z nároků) zaměstnance vůči jeho zaměstnavateli, popř. že na přejímajícího zaměstnavatele nepřechází žádný z jednotlivých nároků mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem.<sup>53</sup> Takovým zvláštním zákonem je v současné době insolvenční zákon, který ve svém ustanovení § 291 odst. 1 stanoví, že:

---

<sup>53</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

*„Zpeněžením dlužníkovu 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 dlužníkovu podniku, s výjimkou pohledávek proti dlužníku vzniklých do účinnosti smlouvy.“* Dle citovaného ustanovení na přejímajícího zaměstnavatele nepřecházejí všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů dosud vzniklá, ale pouze tzv. „holý“ pracovněprávní vztah. Přejímající zaměstnavatel je tak povinen uspokojovat jen ty nároky zaměstnanců, které vznikly z jejich pracovněprávních vztahů po dni nabytí účinnosti smlouvy o prodeji podniku. To samé přitom platí o nárocích zaměstnavatele směřujících proti zaměstnancům. Nároky vzniklé dosavadnímu zaměstnavateli (úpadci) proti jeho zaměstnancům totiž patří do majetkové podstaty a insolvenční správce je proto povinen dosáhnout jejich uspokojení. Zaměstnanci, kteří mají vůči zaměstnavateli (úpadci) peněžité nároky, jsou zase jeho věřiteli; tyto nároky poté mohou být stejně jako nároky jiných věřitelů uspokojeny jen v rámci insolvenčního řízení.<sup>54</sup>

Další výjimku, kdy se přechod týká jen jednotlivého nároku zaměstnance vůči zaměstnavateli, lze nalézt v ustanovení § 11 odst. 3 věty první zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, dle něhož: *„Na Úřad práce České republiky přechází do výše vyplacených a odvedených peněžních prostředků (§ 8 až 10) mzdový nárok zaměstnance, který má vůči zaměstnavateli.“*

**Závěrem** lze k identifikaci přecházejících práv a povinností uvést, že dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ze samotné povahy věci, jakož i z doslovného znění § 338 odst. 2 ZPr, vyplývá, že přejímající zaměstnavatel přejímá veškerá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u dosavadního zaměstnavatele, tedy včetně mzdových a ostatních pracovněprávních nároků vyplývajících z pracovněprávního vztahu u původního zaměstnavatele, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.<sup>55</sup> Přejímající zaměstnavatel by se tak měl při identifikaci práv a povinností z pracovněprávního vztahu přecházejícího zaměstnance řídit zásadou vyjádřenou Nejvyšším soudem ČR, dle níž

---

<sup>54</sup> Štefko, M. Komentář k § 338. In: Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1233-1234.

<sup>55</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

z pohledu zaměstnance okamžikem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (až na zákonem stanovené výjimky) dochází jen ke změně v osobě zaměstnavatele, zatímco samotný obsah pracovněprávního vztahu tím zůstává nedotčen. Z hlediska obsahu pracovněprávního vztahu tu tedy platí stejný právní stav, jako kdyby ke změně v osobě zaměstnavatele vůbec nedošlo.<sup>56</sup>

### 2.3 Informační a projednací povinnost

Rozhodnou-li se zaměstnavatelé realizovat jednání nebo nastanou-li jiné skutečnosti, s nimiž je ze zákona spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ukládá zaměstnavatelům zákoník práce v souvislosti s tímto záměrem dva druhy povinností, a to povinnost informovat a povinnost projednat přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Informační a projednací povinnost přitom představuje jeden ze základních cílů,<sup>57</sup> nebo též pilířů právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, když právě informace a případně též projednání otázek spojených s přechodem představují základní předpoklad pro přechodem dotčené zaměstnance, aby tito na základě sdělených skutečností mohli uplatňovat svá práva z přechodu vyplývající. Zmínit lze v této souvislosti např. již diskutovanou otázku pasivní legitimize zaměstnavatele ve sporu vedeném se zaměstnancem či dále v této práci rozebíranou možnost zaměstnance ukončit pracovní poměr výpovědí dle § 51a ZPr ještě před nabytím účinnosti přechodu.

Podle § 339 odst. 1 ZPr je jak dosavadní tak přejímající zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a projednat s nimi za účelem dosažení shody:

- a) stanovené nebo navrhované datum převodu,
- b) důvody převodu,
- c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Oproti Směrnici 2001/23/ES se jedná o právní úpravu pro zaměstnance příznivější, když Směrnice 2001/23/ES na rozdíl od § 339 odst. 1 ZPr ve svém čl. 7 odst. 2 požaduje splnění projednací povinnosti pouze ve vztahu k připravovaným opatřením vůči

<sup>56</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

<sup>57</sup> Evropská Komise: *Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings*. 30. 10. 2004, s. 1.

dotčeným zaměstnancům (viz výše pod písmenem d)) a nikoliv ve vztahu ke všem skutečnostem zmíněným výše, tj. i pod písmeny a) až c).

Informační a projednací povinnost jsou dotčení zaměstnavatelé povinni splnit v dostatečném časovém předstihu přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností. Je přitom otázkou, zda upřesnění, že dostatečným předstihem, se kterým je nutno odborovou organizací a radu zaměstnanců informovat a projednat s ní výše uvedené skutečnosti, je myšleno minimálně 30 dnů před přechodem práv a povinností, je v souladu s účelem Směrnice 2001/23/ES. Ustanovení čl. 7 Směrnice 2001/23/ES totiž ukládá splnit výše uvedené povinnosti právě v dostatečném předstihu, aniž by byla stanovena minimální hranice 30 dnů. Doba „v dostatečném předstihu“ by přitom mohla odpovídat i delší době než minimálně stanoveným 30 dnům, jež zvolil český zákonodárce. Nelze tudíž vyloučit, že by se v některých specifických případech mohli zaměstnanci (resp. odborová organizace či rada zaměstnanců) dovolávat splnění informační a projednací povinnosti v době delší než 30 dnů před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je s ohledem na § 339 odst. 2 ZPr dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen předem informovat o výše uvedených skutečnostech převodem přímo dotčené zaměstnance. Jak současně vyplývá z citovaného ustanovení § 339 odst. 2 ZPr, na rozdíl od obecné informační povinnosti se projednací povinnost vztahuje pouze na zaměstnavatele, u nichž působí odborová organizace nebo rada zaměstnanců. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, zaměstnavatel projednací povinnost nemá. Důležité současně je, že při projednání nemusí být dosaženo shody, stačí pouze, aby byli zástupci zaměstnanců konzultováni s cílem dosáhnout shody.<sup>58</sup>

Aby nemohly vyvstat pochybnosti o tom, zda svou informační a projednací povinnost splnil jak dosavadní, tak přejímající zaměstnavatel, lze si v praxi představit takový postup, kdy by informace o výše uvedených skutečnostech byly vyhotovovány a případně projednávány společně oběma zaměstnavateli, kteří by tak vystupovali jednotně ve vztahu k přímo dotčeným zaměstnancům, resp. odborové organizaci či radě zaměstnanců. Zákoník práce současně nestanoví formu, v jaké by měly být informace

---

<sup>58</sup> Viz názor vyjádřený v dokumentu Evropské Komise: *Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings*. 30. 10. 2004, s. 10.

poskytovány, a to na rozdíl např. od slovenského zákoníku práce, který pro poskytnutí informací v daném případě požaduje výslovně písemnou formu.<sup>59</sup>

Porušení informační či projednací povinnosti ze strany zaměstnavatelů by sice nemělo být samotnému přechodu práv a povinností na překážku, když s jejich porušením český právní řád (ani Směrnice 2001/23/ES) nespojuje neplatnost přechodu, resp. převodu.<sup>60</sup> Vyloučit však nelze možnost dotčených zaměstnanců domáhat se případné náhrady škody a zmínit lze rovněž oprávnění inspekce práce udělit za porušení těchto povinností peněžní sankci.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> Srov. ustanovení § 29 odst. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>60</sup> V případě porušení projednací povinnosti srov. výslovné ustanovení v § 19 odst. 2 ZPr.

<sup>61</sup> Např. dle § 10 resp. § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, je inspektorát práce oprávněn uložit pokutu zaměstnavateli za porušení povinností ve vztahu k odborové organizaci či radě zaměstnanců. Uvažovat by přitom bylo možné rovněž o sankcích za porušení povinností při změnách pracovního poměru dle § 12, resp. § 25 citovaného zákona.

### 3 Problematika rovného zacházení

S přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a s tím spojenou povinností přejímajícího zaměstnavatele zachovat práva a povinnosti přecházejících zaměstnanců bezprostředně souvisí otázka rovného zacházení.

Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace je jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů,<sup>62</sup> která vyjadřuje hodnotu chráněnou veřejným pořádkem.<sup>63</sup> Jakožto jedna ze základních zásad a hodnot chráněných veřejným pořádkem se tato zásada promítá do řady dalších ustanovení zákoníku práce. Povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci je konkretizována zejména v ustanovení § 16 odst. 1 ZPr, který se týká povinnosti zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Ve vztahu k odměňování je konkretizací této povinnosti ve vazbě na vymezení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce a na další uvedená hlediska ustanovení § 110 ZPr.

Jak již bylo uvedeno výše závěrem kapitoly č. 2.2 této práce, dochází z pohledu zaměstnance okamžikem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ke změně v osobě zaměstnavatele, zatímco samotný obsah pracovněprávního vztahu tím zůstává nedotčen. Z hlediska obsahu pracovněprávního vztahu tu tedy platí stejný právní stav, jako kdyby ke změně v osobě zaměstnavatele vůbec nedošlo. Přejímající zaměstnavatel je tak povinen práva a povinnosti přejmout v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u dosavadního zaměstnavatele. U přejímajícího zaměstnavatele poté dochází v důsledku přechodu k tomu, že se u něj po uskutečnění přechodu vytváří nejméně dvě skupiny zaměstnanců: přešli a stávající, s rozdílným právním režimem, resp. s rozdílnou úpravou práv a povinností. Pracovní a jiné podmínky těchto dvou skupin zaměstnanců se zpravidla, někdy i znatelně, odlišují, a to i přes to že tito zaměstnanci jinak u zaměstnavatele vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Je tomu tak zejména v případě výše mzdy, platu, či jiné odměny za

---

<sup>62</sup> Viz § 1a odst. 1 písm. e) ZPr.

<sup>63</sup> Viz § 1a odst. 2 ZPr.

vykonanou práci, v rozsahu poskytované dovolené, odstupného a jiných nároků zaměstnanců.

V důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tak zpravidla dochází k založení nerovného zacházení mezi přecházejícími zaměstnanci a stávajícími zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele, kteří jinak u přejímajícího zaměstnavatele vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Přejímající zaměstnavatel se tím dostává do situace, kdy je na jednu stranu s ohledem na ustanovení § 338 odst. 2 ZPr a zásadu zachování práv přecházejících zaměstnanců v něm zakotvenou povinen zachovat práva a povinnosti přecházejícího zaměstnance v nezměněné podobě. Na druhou stranu je však přejímající zaměstnavatel vázán zásadou rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazem jejich diskriminace, které vyjadřují hodnoty chráněné veřejným pořádkem. Otázkou poté je, které z uvedených zásad: zásadě zachování práv přecházejících zaměstnanců či zásadě rovného zacházení, by měl dát přejímající zaměstnavatel při stanovení pracovních a jiných podmínek svých zaměstnanců přednost. Pokud přejímající zaměstnavatel bude respektovat zásadu zachování práv přecházejících zaměstnanců, dopustí se tím nerovného zacházení. Pokud se zaměstnavatel v souladu se zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace rozhodne srovnat pracovní a jiné podmínky přejatých zaměstnanců, může se tím dopustit porušení zásady zachování práv přecházejících zaměstnanců.

Jak již bylo uvedeno výše, dochází u přejímajícího zaměstnavatele v důsledku přechodu k tomu, že se u něj vytváří nejméně dvě skupiny zaměstnanců: přešli a stávající, s rozdílným právním režimem, resp. s rozdílnou úpravou práv a povinností. Ve vztahu k těmto dvěma skupinám zaměstnanců přitom mohou u přejímajících zaměstnavatelů obecně vyvstat následující situace:

- (i) právo či povinnost přecházejících zaměstnanců je pro zaměstnance „výhodnější“<sup>64</sup> než právo či povinnost stávajících zaměstnanců; nebo
- (ii) právo či povinnost stávajících zaměstnanců je pro zaměstnance „výhodnější“ než právo či povinnost přecházejících zaměstnanců

---

<sup>64</sup> Výraz „výhodnější“ je v daném případě užít obecně pro demonstrativní účely, kdy v praxi bude u v řadě případů těžké určit, jaké právo či povinnost je pro zaměstnance výhodnější. Pochybnosti nebudou vznikat např. v případě výše mzdy, platu či odměny za vykonanou práci, v případě výše odstupného či délky poskytované dovolené. Sporným však již může být např. poskytovaný systém stravování.

### **Ad (i)**

Účelem právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je zachování práv přecházejících zaměstnanců v tom smyslu, že přechod práv a povinností nepovede ke zhoršení jejich pracovních podmínek. Smyslem právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tak je, aby byla aplikována zejména v těch případech, kdy by srovnání práv a povinností přecházejících zaměstnanců se stávajícími zaměstnanci pro tyto přecházející zaměstnance znamenalo zhoršení jejich postavení oproti postavení u původního zaměstnavatele. Vyvstane-li proto u přejímajícího zaměstnavatele v důsledku přechodu situace popsaná výše pod bodem (i), nebude přejímající zaměstnavatel oprávněn srovnat podmínky předešlých zaměstnanců s podmínkami svých stávajících zaměstnanců, neboť by v důsledku toho došlo ke zhoršení podmínek přecházejících zaměstnanců. Blíže se problematice možnosti změn pracovních podmínek přecházejících zaměstnanců věnuje kapitola č. 3 této práce. Pro účely této kapitoly lze nicméně uvést, že přejímající zaměstnavatel sice je oprávněn zhoršit pracovní podmínky přecházejících zaměstnanců, nicméně důvod této změny nesmí spočívat v samotném přechodu. Důvod změny přitom dle SDEU spočívá v přechodu mimo jiné tam, kde je výsledkem snahy přejímajícího zaměstnavatele sjednotit pracovní podmínky svých zaměstnanců. Vyvstane-li proto u přejímajícího zaměstnavatele v důsledku přechodu výše popsaná situace, nebude tento oprávněn sjednotit podmínky předešlých zaměstnanců s podmínkami svých stávajících zaměstnanců, pokud by jediným důvodem sjednocení podmínek byl přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pokud by tak přejímající zaměstnavatel i přes to učinil, mohli by se přešlí zaměstnanci domáhat neplatnosti takového jednání.

Jako jsoucí v souladu s oběma citovanými zásadami, tj. zásadou zachování práv přecházejících zaměstnanců a zásadou rovného zacházení, by se jevilo takové řešení, kdy by přejímající zaměstnavatel zachoval práva přecházejících zaměstnanců a zároveň by srovnal podmínky svých stávajících zaměstnanců s těmito nově přejetými zaměstnanci, tj. změna by se týkala pouze stávajících zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele. Takový postup si lze představit např. v případě prodeje závodu, kdy bude tento závod pro přejímajícího zaměstnavatele ve vztahu k jím dosud vlastněnému závodu natolik „rozsáhlý“, že se přejímající zaměstnavatel bude snažit podřídit svůj zbylý závod podmínkám nastaveným pro převáděný závod, včetně práv a povinností ve



vztahu ke stávajícím zaměstnancům. V praxi však spíše převažují případy, kdy se přejímající zaměstnavatel nehodlá vzdát svého již zaběhlého systému fungování a jeho snahou tak je zachovat přejeté pracovní a další podmínky pouze pro přecházející zaměstnance.

Otázkou poté je, zda přejímající zaměstnavatel je oprávněn v důsledku přechodu práv a povinností zachovat stav, který bude porušovat zásadu rovného zacházení, nebo naopak bude povinen postupovat způsobem, jaký byl popsán výše, tj. bude povinen srovnat pracovní podmínky svých stávajících zaměstnanců na úroveň přecházejících zaměstnanců.

Zásada rovného zacházení neznamena absolutní omezení zaměstnavatele v možnosti diferencovat mezi jednotlivými zaměstnanci. Výjimky z obecného principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci zaměstnavatele ovšem musí vyplývat buď z právního předpisu, nebo z věcného důvodu, který spočívá v povaze vykonávané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. Pouze těmito důvody mohou zaměstnavatelé zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky, a to včetně odměňování práce a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.<sup>65</sup> Důvod nerovného zacházení tak může spočívat např. v zákazu určitých druhů práce těhotným ženám či obecně ženám, v potřebě splnit kvalifikačních předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy, nebo pro to může být dán věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává nebo má vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný, jako např. poptávka po blondáté mladé slečně pro roli Zlatovlásky.

Jak již bylo uvedeno, vyplývá nerovné zacházení mezi přejetými a stávajícími zaměstnanci z právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2, která je založena na zásadě zachování práv přecházejících zaměstnanců u přejímajícího zaměstnavatele. Nerovnost, která mezi přecházejícími a stávajícími zaměstnanci zaměstnavatele v důsledku přechodu vzniká, lze tak považovat za nerovnost, která vyplývá z uspořádání vztahu mezi přejímajícím zaměstnavatelem a přecházejícími zaměstnanci dle § 338 odst. 2 ZPr, tj. za nerovnost založenou přímo právním předpisem. Na základě výše uvedeného by tak bylo možné uzavřít, že zákoník

---

<sup>65</sup> Jakubka, J. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*. 2009, č. 6, s. 36.

práce dává v daném případě přednost zachování práv přecházejících zaměstnanců před striktním dodržáním zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Přejímající zaměstnavatel by tak neměl být povinen srovnávat podmínky svých stávajících zaměstnanců na úroveň přecházejících zaměstnanců potud, pokud by se jednalo o nerovnost založenou v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZPr.

#### **Ad (ii)**

V daném případě se jedná o situace, kdy by po uskutečnění přechodu přecházejícím zaměstnancům náležely nižší nároky z pracovněprávních vztahů ve srovnání se stávajícími zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele, tj. o situace, kdy by přecházející zaměstnanci pracovali u původního zaměstnavatele za horších podmínek ve srovnání se zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele. Konkrétně lze zmínit např. výši mzdy, platu nebo odměny za vykonanou práci, výši odstupného, délku poskytované dovolené apod., které by tak náležely stávajícím zaměstnancům ve větším rozsahu než přecházejícím zaměstnancům, a to i tehdy, kdy by všichni zaměstnanci u přejímajícího zaměstnavatele vykonávali stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů výslovně nestanoví, že by zaměstnavatel byl povinen zajistit, aby práva a povinnosti přecházejícího zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly v případě srovnatelného zaměstnance u přejímajícího zaměstnavatele. Taková právní úprava přitom není zákoníku práce cizí, když ustanovení § 43a odst. 6 ZPr pro případ dočasně přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli stanoví, že: *„Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.“* Pro případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů však zákonodárce takové výslovné řešení nezvolil. Na první pohled by se tak mohlo zdát, že zachování práv přecházejících zaměstnanců by se mělo uplatnit bez ohledu na to, zda bude takový stav pro přecházející zaměstnance ve srovnání s jinými zaměstnanci působícími u přejímajícího zaměstnavatele výhodnější či nikoliv. S takovým názorem se lze setkat i v odborné literatuře, kdy dle Terezy Erényi *„nelze přijmout výklad, že z důvodu převodu*

*má dojít k automatickému sjednocení pracovních podmínek všech zaměstnanců na vyšší úroveň jedné ze skupin (ať už převáděných nebo stávajících zaměstnanců nabyvatele).*<sup>66</sup> K tomu dále autorka citovaného článku dodává, že: „*Pro přijetí výkladu, že má být z každé skupiny vyjmuto „to nejlepší“ nelze také najít dostatečný právní základ a zároveň se jedná o ekonomicky neudržitelné řešení.*“<sup>67</sup> Takový názor však lze akceptovat pouze ve vztahu k situaci řešené výše pod bodem (i), kdy zřejmě skutečně nelze přijmout výklad, dle něhož by přejímající zaměstnavatel měl být povinen poskytovat totožná (výhodnější) plnění i svým stávajícím zaměstnancům. Nelze však již bez dalšího přijmout takový závěr, dle něhož by se výše uvedené mělo uplatnit i v situaci popsané zde pod bodem (ii), a to z následujících důvodů.

Přestože i v případě pod bodem (ii) vzniká mezi skupinami zaměstnanců nerovnost *de facto* v důsledku zákonné úpravy přechodu práv a povinností, nelze dovozovat, že by takováto nerovnost byla aprobována zákonnou úpravou přechodu práv a povinností, a že by tudíž přejímající zaměstnavatel nebyl povinen srovnat práva a povinnosti přecházejících zaměstnanců na výhodnější úroveň jeho stávajících zaměstnanců, jak mu vyplývá ze zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Pokud by zaměstnavatel nebyl povinen srovnat práva a povinnosti přecházejících zaměstnanců na výhodnější úroveň jeho stávajících zaměstnanců, znamenalo by to, že právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, která má přecházejícím zaměstnancům poskytovat náležitou ochranu, by přecházejícím zaměstnancům ve svém důsledku bránila v tom, aby jejich pracovní podmínky byly stejně tak výhodné, jako pracovní podmínky jiných zaměstnanců u přejímajícího zaměstnavatele. Jak již bylo uvedeno, účelem právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je zachování práv přecházejících zaměstnanců v tom smyslu, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nepovede ke zhoršení podmínek přecházejících zaměstnanců. Při aplikaci závěru o aprobaci nerovného zacházení na zmíněný případ by však právní úprava přechodu vedla k tomu, že by stavěla přecházející zaměstnance do horšího postavení oproti stávajícím zaměstnancům přejímajícího zaměstnavatele a ve svém důsledku tak zhoršovala jejich postavení.

---

<sup>66</sup> Erényi, T. Aplikáční nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 3.

<sup>67</sup> Tamtéž.

Pro případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů sice nebyla přijata právní úprava obdobná § 43a odst. 6 ZPr, která by výslovně stanovila, že by zaměstnavatel byl povinen zajistit, aby práva a povinnosti přecházejícího zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly v případě srovnatelného zaměstnance u přejímajícího zaměstnavatele. Na rozdíl od právní úpravy dočasného přidělení však pro to zřejmě nebyl zvláštní důvod, když povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se svými zaměstnanci vyplývá z obecné zásady zakotvené již v § 1a odst. 1 písm. e) ZPr.<sup>68</sup> Přestože tedy právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZPr nestanoví výslovně povinnost přejímajícího zaměstnavatele zajistit, aby práva a povinnosti přecházejícího zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly v případě srovnatelného zaměstnance u přejímajícího zaměstnavatele, lze tuto povinnost přejímajícího zaměstnavatele dovodit z obecné zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, pro jejíž neuplatnění za dané situace nelze nalézt zákonné (ani rozumné) odůvodnění.

**Závěrem** této kapitoly lze shrnout, že v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zpravidla dochází k založení nerovného zacházení mezi přecházejícími zaměstnanci a zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele, kteří jinak u přejímajícího zaměstnavatele vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Jedná se přitom o nerovnost zakládanou samotným zákonem, který tak dává přednost zachování práv přecházejících zaměstnanců před rovným zacházením se všemi zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Uvedený závěr o aprobaci nerovného zacházení by se však měl uplatnit pouze v případě, kdy by přecházejícím zaměstnancům svědčila výhodnější práva než stávajícím zaměstnancům přejímajícího zaměstnavatele. Pokud by přecházejícím zaměstnancům svědčila horší práva než stávajícím zaměstnancům, měl by přejímající zaměstnavatel přistoupit ke sjednocení práv přecházejících zaměstnanců na úroveň svých stávajících zaměstnanců v souladu se zásadou rovného zacházení, pro jejíž neuplatnění v takovém případě nelze nalézt zákonné odůvodnění.

---

<sup>68</sup> Oproti tomu v případě dočasného přidělení nejsou dočasně přidělení zaměstnanci zaměstnanci zaměstnavatele, pro něhož dočasně práci vykonávají. Z uvedeného důvodu by mohly vyplývat pochybnosti o tom, zda musí být s dočasně přidělenými zaměstnanci zacházeno stejně (rovně) jako se zaměstnanci zaměstnavatele, k němuž byli dočasně přiděleni. K přijetí právní úpravy dočasného přidělení dle § 43a ZPr viz blíže: Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., Zvláštní část. K čl. I, k bodům 46, 149, 162 a 163.

## 4 K možnostem změny přešlých práv a povinností

Nejen z výše nastíněné problematiky rovného zacházení, ale rovněž ze samotných provozních, organizačních či jiných důvodů na straně zaměstnavatele je tento nucen přistupovat ke změnám pracovních podmínek svých zaměstnanců, což ostatně plně odpovídá i jeho základní potřebě a oprávnění organizovat a řídit práci pro zaměstnavatele vykonávanou. Vzhledem k tomu, že přejímající zaměstnavatel na sebe přebírá práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu v plném rozsahu, není mu platný stav *de lege lata* překážkou k tomu, aby změnil pracovněprávní vztah tak, jak ho k tomu, jakožto zaměstnavatele, opravňuje český právní řád.<sup>69</sup> Takovýto závěr ostatně vyplývá i z judikatury SDEU, který ve svém rozhodnutí ve věci C-324/86 (*Daddy's Dance Hall*)<sup>70</sup> k dané problematice změn pracovních podmínek uvedl, že Směrnice 2001/23/ES může pouze zajistit, že přecházející zaměstnanec bude u přejímajícího zaměstnavatele chráněn stejně tak, jako byl dosud chráněn u původního zaměstnavatele dle pravidel stanovených národními právními předpisy. Proto pokud národní právní řád umožňoval původnímu zaměstnavateli za splnění určitých podmínek měnit práva a povinnosti dotčeného zaměstnance, pak je k realizaci těchto změn za splnění totožných podmínek oprávněn i přejímající zaměstnavatel. Přejímající zaměstnavatel by tak měl být oprávněn přistoupit ke změnám pracovních podmínek přešlých zaměstnanců ode dne účinnosti přechodu, a to ve stejném rozsahu, v jakém by byl k těmto změnám na základě zákoníku práce, jiných předpisů či předchozích ujednání oprávněn původní zaměstnavatel. Nad rámec obecné právní úpravy limitující změny v obsahu pracovněprávních vztahů, která se uplatní bez ohledu na realizaci přechodu práv a povinností, je však zaměstnavatel v souvislosti s přechodem navíc omezen:

- a) v případě změn pracovních podmínek vyplývajících zaměstnancům z kolektivní smlouvy uzavřené původním zaměstnavatelem; a
- b) ve vztahu k důvodům přijatých změn, které nesmí spočívat v přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

---

<sup>69</sup> Shodně pro slovenskou právní úpravu viz Barancová, H. *Zákoník práce. Komentár*. 1. vydanie. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 163.

<sup>70</sup> Rozsudek SDEU ze dne 10. 2. 1988, ve věci *Daddy's Dance Hall*, C-324/86, CELEX 61986J0324; či shodně též pozdější rozsudek SDEU ze dne 12. 11. 1992, ve věci *Rask a Christensen*, C-209/91, CELEX 61991J0209.

V případě **Ad a)** se jedná o pravidlo zakotvené v § 338 odst. 2 ZPr, dle něhož platí, že dojde-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je zaměstnavatel povinen dodržovat kolektivní smlouvu dohodnutou původním zaměstnavatelem až do skončení její účinnosti, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. Ve vztahu k právům a povinnostem vyplývajícím z jiných pracovněprávních dokumentů, zejména vnitřních předpisů přijatých původním zaměstnavatelem, obdobná podmínka stanovena není.

V případě **Ad b)** se jedná o podmínku, k níž dospěl ve své rozhodovací praxi SDEU. Ten ve svém rozhodnutí ve věci C-324/86 (*Daddy's Dance Hall*) dovedl, že zaměstnavatelé jsou sice již ode dne účinnosti přechodu oprávněni měnit přešlé pracovní podmínky v neprospěch zaměstnance stejně tak, jak k tomu byl oprávněn původní zaměstnavatel, avšak s tou podmínkou, že důvodem těchto změn nesmí být samotný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. To navíc platí i v případě, kdy by s takovou změnou, která by byla v neprospěch zaměstnance, zaměstnanec výslovně souhlasil, resp. se na ni se zaměstnavatelem dohodl. Jak totiž SDEU rovněž uvedl, zaměstnanec se nemůže vzdát svých práv vyplývajících mu ze Směrnice 2001/23/ES, a to ani tehdy, pokud by nevýhody vyplývající mu ze vzdání se jeho práv byly v daném případě kompenzovány výhodami tak, že v souhrnu by daný zaměstnanec nebyl postaven do horší pozice.<sup>71</sup> Ve věci C-4/01 (*Martin*) k této problematice SDEU doplnil, že pokud je přechod skutečným důvodem zhoršení pracovních podmínek přešlých zaměstnanců, je souhlas těchto zaměstnanců se zhoršením jejich pracovních podmínek ze samotné podstaty neplatným.<sup>72</sup>

Pro zamezení případných žalob ze strany zaměstnanců je proto pro přejímajícího zaměstnavatele, jenž hodlá přistoupit ke zhoršení pracovních podmínek přešlých zaměstnanců, vždy nezbytné vypořádat se s poměrně komplikovanou otázkou, zda je převod (přechod) důvodem těchto změn. Jak posoudit tuto otázku řešil SDEU v již citovaném rozhodnutí ve věci C-4/01, (*Martin*), v němž sice zaměstnanci po přechodu souhlasili s účastí na méně výhodném penzijním systému, avšak později se u soudu domáhali určení, že změna jejich pracovních podmínek (účasť v penzijním systému)

---

<sup>71</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 10. 2. 1988, ve věci *Daddy's Dance Hall*, C-324/86, CELEX 61986J0324.

<sup>72</sup> Rozsudek SDEU ze dne 6. 11. 2003, ve věci *Martin*, C-4/01, CELEX 62001CJ0004, bod 45.

byla provedena z důvodu převodu a že se daným souhlasem vzdali svých práv. SDEU došel k závěru, že situaci, kdy jsou změny provedeny za účelem začlenění převedených zaměstnanců do struktury penzijního systému nabyvatele, je třeba považovat za změnu pracovních podmínek provedenou z důvodu převodu. O alespoň demonstrativní vymezení okolností nasvědčujících změně z důvodu převodu se v dané věci pokusil rovněž generální advokát Alber,<sup>73</sup> který za tyto okolnosti označil např. skutečnost, zda k daným změnám došlo ve stejnou dobu jako k převodu nebo zda důvodem změn bylo právě sjednocení pracovních podmínek všech zaměstnanců nabyvatele. Jako přípustné změny je podle generálního advokáta naopak třeba posoudit změny zavedené např. z důvodu účinnosti nového zákona, v jehož důsledku není nabyvatel již z ekonomických důvodů schopen garantovat zaměstnancům stejné podmínky, jako měli u převodce. Je přitom na národním soudu, aby s ohledem na skutkové okolnosti každého jednotlivého případu učinil závěr o tom, zda důvodem zhoršení pracovních podmínek je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Účelem Směrnice 2001/23/ES je zajistit, aby postavení zaměstnanců v případě změn na straně zaměstnavatele bylo zachováno za stejných podmínek, jako kdyby ke změnám nedošlo. Jelikož směrnice jsou obecně v právu Evropské unie závazné pro členské státy co do výsledků, jichž má být dosaženo a jelikož ochrana zachování práv přecházejících zaměstnanců co do zákazu zhoršení jejich pracovních podmínek z důvodu přechodu je cílem Směrnice 2001/23/ES, měl by být výše uvedený závěr o neplatnosti zhoršení pracovních podmínek přešlých zaměstnanců respektován i na úrovni národních právních řádů. Přestože tedy zákoník práce v rámci právní úpravy přechodu práv a povinností výslovně nestanoví, že změny pracovněprávního vztahu spočívající ve zhoršení pracovních podmínek přechodem dotčených zaměstnanců, kdy důvod těchto změn spočívá v samotném přechodu, jsou neplatné, a to i tehdy, kdyby s takovými změnami původně zaměstnanci vyslovili svůj souhlas, měly by se tyto závěry o neplatnosti takového jednání uplatnit i v českém právním řádu. Neplatným by takové jednání mohlo být shledáno rovněž s odkazem na § 580 odst. 1 NOZ.<sup>74</sup>

S ohledem na shora uvedené lze shrnout, že stejně tak jako původní zaměstnavatel bude moci i přejímající zaměstnavatel (právě z titulu svého postavení

---

<sup>73</sup> Stanovisko generálního advokáta - Alber – ze dne 17. června 2003, ve věci *Martin*, C-4/01.

<sup>74</sup> Dle § 580 odst. 1 NOZ platí, že: „*Neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.*“

jakožto zaměstnavatele) přistoupit ke změnám práv a povinností přešlých zaměstnanců, a to obecně za splnění následujících podmínek:

- změna bude učiněna v souladu s podmínkami stanovenými právním řádem či sjednanými stranami pro změnu jednotlivých práv a povinností (např. možnost změnit práva a povinnosti sjednané v pracovní smlouvě pouze dohodou smluvních stran); a zároveň
- v případě, že by měla změna znamenat zhoršení pracovních podmínek v neprospěch přešlých zaměstnanců, nesmí důvod této změny spočívat v samotném přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (resp. převodu).

V případě nedodržení některé z těchto podmínek by se zaměstnanec mohl domáhat neplatnosti učiněných změn. V případě nedodržení druhé z podmínek by se zaměstnanec mohl domáhat neplatnosti i tehdy, kdyby se změnou původně vyslovil svůj souhlas. Speciální úprava se přitom uplatní pro případ práv a povinností vyplývajících z kolektivních smluv přijatých původním zaměstnavatelem. Této problematice se dále blíže věnuje kapitola č. 4.3.

S ohledem na judikaturu NS ČR by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů měla přecházet na přejímajícího zaměstnavatele v nezměněné podobě bez ohledu na to, zda jsou stanovena, resp. konkretizována, v právních předpisech, pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě či vnitřních předpisech zaměstnavatele. Jak k tomu uvádí důvodová zpráva k zákoníku práce, zapracování dalšího zpřesnění spočívajícího v explicitním vyjmenování, že při převodu dle § 338 odst. 2 ZPr dochází také k přechodu práv a povinností vyplývajících z kolektivních smluv a vnitřních předpisů se jeví jako nadbytečné, protože dikce, která vypovídá o tom, že „*přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele*“, je dostatečně obecná a doplnění by se projevilo jako tautologie.<sup>75</sup>

Jelikož právní předpisy jsou obecně závazné pro všechny zaměstnavatele, neměl by přechod práv a povinností upravených na úrovni právních předpisů zaměstnavatelům v praxi činit větší problémy. Poněkud složitější situace však mohou nastávat všude tam, kde jsou jednotlivá práva a povinnosti konkretizovány pro daný pracovněprávní vztah, a to ať již v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, vnitřních předpisech, či i

---

<sup>75</sup> Důvodová zpráva k zákoníku práce, k § 338 až 345 a § 48 odst. 4.



v jednotlivých pokynech zaměstnavatele, resp. všude tam, kde dochází ke stanovení dalších práv a povinností nad rámec zákonné úpravy. Rozbor specifik spojených s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů s ohledem na „pramen“, v němž jsou tato upravena, resp. konkretizována, včetně praktických problémů s tím spojených, je obsažen dále v této kapitole, a to se zaměřením na možnosti přejímajícího zaměstnavatele změnit přešlá práva a povinnosti, jež se, jak bylo uvedeno výše, rovněž odvíjí právě od „pramene“, v němž jsou jednotlivá práva a povinnosti zakotveny.

#### **4.1 Práva a povinnosti stanovené právními předpisy**

Přestože přechod práv a povinností stanovených právními předpisy by s ohledem na jejich obecnou závaznost neměl zaměstnavatelům činit v praxi větší potíže, mohou určité problémy nastávat v těch případech, kdy se na přejímajícího zaměstnavatele budou vztahovat jiné právní předpisy (speciální) či jiná ustanovení, než na původního zaměstnavatele. Přejímající zaměstnavatel se tak může dostat do situace, kdy bude s ohledem na ustanovení § 338 odst. 2 ZPr povinen respektovat přechod práv v nezměněné podobě, na druhou stranu však nebude s ohledem na právní předpisy oprávněn tato přešlá práva zaměstnancům poskytovat. V rámci českého právního řádu si takovou situaci lze představit např. v případě, kdy původním zaměstnavatelem bude subjekt poskytující svým zaměstnancům mzdu, přičemž přejímajícím zaměstnavatelem bude subjekt poskytující svým zaměstnancům plat.

Plat poskytují svým zaměstnancům zaměstnavatelé vymezení v § 109 odst. 3 ZPr, kterými jsou: stát; územní samosprávný celek; státní fond; příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů; nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Na rozdíl od zaměstnavatelů poskytujících svým zaměstnancům mzdu, kteří jsou při určení výše mzdy (co se kogentních ustanovení právních předpisů týče) obecně vázáni zejména dodržením zásady zakotvené v § 110 odst. 1 ZPr, dle níž za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná

mzda, jsou zaměstnavatelé poskytující svým zaměstnancům plat vázáni při jeho určení řadou dalších omezení, jak jim tato vyplývají zejména z § 122 a násl. zákoníku práce. Důvodem je, že zaměstnavatelé dle § 109 odst. 3 ZPr využívají na odměňování svých zaměstnanců finanční prostředky plynoucí z veřejných zdrojů (prostředky ze státního rozpočtu, z ostatních veřejných rozpočtů nebo z veřejného zdravotního pojištění), u nichž je dán zájem na přesné a kontrolovatelné úpravě způsobu a rozsahu jejich čerpání.<sup>76</sup> Tomu odpovídá i kogentní povaha jednotlivých ustanovení, která je zdůrazněna v § 122 odst. 1 ZPr, dle něhož není možné určit plat (s výjimkou smluvního platu) jiným způsobem, v jiném složení a v jiné výši, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Zaměstnavatel poskytující svým zaměstnancům plat je tak zejména ze zákona povinen:

- dodržet u jednotlivých složek platu zákonem stanovenou časovou měsíční nebo hodinovou formu;
- respektovat strukturu platu a podmínky pro poskytování jeho jednotlivých složek (při úpravě platových poměrů zaměstnanců kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem nemůže ani založit právo na složky platu, které ZPr neupravuje, ani poskytování některých složek platu vyloučit); a dále
- nemůže stanovit nebo sjednat platová práva vyšší nebo naopak nižší, než stanoví ZPr nebo prováděcí nařízení vlády.<sup>77</sup>

Přejímající zaměstnavatel poskytující svým zaměstnancům plat se tak v důsledku přechodu práv a povinností zaměstnanců odměňovaných u původního zaměstnavatele mzdou dostává do situace, kdy je povinen na jednu stranu respektovat ustanovení § 338 odst. 2 ZPr, na jehož základě by měl přejímajícím zaměstnancům poskytovat mzdu ve výši a za podmínek jako u původního zaměstnavatele, na druhou stranu je však zároveň povinen postupovat při odměňování svých zaměstnanců podle kogentních ustanovení zákoníku práce pro určení platu, jak byla uvedena výše.

Vodítko k nastíněné problematice poskytl SDEU, který na úrovni práva Evropské unie řešil tento problém pod sp. zn. C-425/02 (*Johanna Maria Boor, rozená Delahaye proti Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative*). V dané věci řešil SDEU spor mezi J. M. Boor, rozenou Delahaye, a ministerstvem státní

---

<sup>76</sup> Rothová, E. Komentář k § 109. In: Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 582.

<sup>77</sup> Tamtéž, s. 615.

služby a reformy veřejné správy ve věci odmítnutí tímto ministerstvem zachovat pracovní příjem vyplývající z pracovní smlouvy uzavřené původně mezi J. M. Boor a Foprogest ASBL (neziskové sdružení), které bylo právnickou osobou soukromého práva, poté, co podnik sdružení Foprogest byl převeden na lucemburský stát. Podle nařízení velkovévodství o odměňování státních zaměstnanců byl J. M. Boor přiznán nižší pracovní příjem ve srovnání s příjmem, který pobírala na základě smlouvy uzavřené původně s Foprogestem. Spor se tak vedl o otázku, zda je stát po dotčeném převodu povinen zachovat všechna práva zaměstnanců, včetně práva na odměnu za práci, která vyplývají z pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnanci a převádějícím subjektem; resp. o otázku, zda zásada zachování práv zaměstnanců ukládá státu zachovat bez ohledu na svou právní úpravu pracovní příjem vyplývající z původní smlouvy. K tomu SDEU v citovaném rozhodnutí uvedl, že právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravená v té době Směrnicí 77/187/EHS v zásadě nebrání tomu, aby v případě převodu podniku z právnické osoby soukromého práva na stát, tento stát jako nový zaměstnavatel snížil výši pracovního příjmu dotčených zaměstnanců za účelem dosažení souladu s platnými vnitrostátními pravidly týkajícími se státních zaměstnanců. Tento výklad zároveň zcela odpovídá i závěrům uvedeným výše v kapitole č. 4, že v případě, kdy důvod změny nespočívá v samotném přechodu, ale právě např. v právní úpravě, je zaměstnavatel oprávněn ke změně přistoupit za stejných podmínek, jako kdyby k přechodu nedošlo. Příslušné orgány odpovědné za použití a výklad uvedených pravidel jsou nicméně povinny tak činit v co největším možném rozsahu ve světle účelu směrnice.

Uvedené závěry, k nimž rovněž dospělo kolegium expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání,<sup>78</sup> by přitom měly být aplikovatelné i na jiné obdobné případy. Obecně by tak mělo platit, že přejímající zaměstnavatel bude oprávněn změnit práva a povinnosti přecházejících zaměstnanců tam, kde mu taková úprava práv a povinností bude vyplývat z kogentních ustanovení relevantních právních předpisů. Avšak tam, kde mu právní předpis stanoví možný rozsah úpravy práv a povinností, měl by si přejímající zaměstnavatel s ohledem na citovaný rozsudek SDEU ve věci Delahaye počínat tak, aby práva přecházejícího zaměstnance byla v souladu s účelem směrnice maximálně zachována.

---

<sup>78</sup> Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání; Šubrt, B.; Bukovjan, P. Výkladová stanoviska AKV, 14. část – k problémům pracovního práva. *Práce a mzda*. 2014, č. 6. s. 52.

Další problémy vznikají v praxi tam, kde zákoník práce či jiné právní předpisy stanoví pouze minimum, případně určitý rozsah, v němž se mohou zaměstnavatelé pohybovat, přičemž konkrétní výše přiznaného práva zaměstnanci (či jemu uložené povinnosti) závisí buď na dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem, nebo na dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací, případně i na jednostranné vůli zaměstnavatele. Přestože je tak např. každý zaměstnavatel povinen poskytovat svým zaměstnancům dovolenou na zotavenou v určitém minimálním rozsahu, může být poskytování dovolené u jednotlivých zaměstnavatelů přiznáno nad zákonný rozsah. Takováto konkretizace zákonem stanovených práv a povinností poté představuje pro přejímající zaměstnavatele problém nejen s ohledem na zásadu rovného zacházení, ale rovněž s ohledem na jejich organizační potřeby. Jak již bylo uvedeno výše v úvodu 4. kapitoly této práce, odvíjí se možnosti změn takto stanovených práv a povinností zejména od pramene, v němž jsou zakotveny, jak je blíže rozvedeno v následujících kapitolách.

## **4.2 Práva a povinnosti ze smluv mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**

Nejvýznamnějším dvoustranným právním jednáním obsahujícím projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance o jejich vzájemných právech a povinnostech z pracovněprávního vztahu je pracovní smlouva, jakožto nejběžnější právní jednání, na jehož základě vzniká pracovní poměr.<sup>79</sup> Aby došlo k platnému uzavření pracovní smlouvy, musí tato obsahovat tzv. podstatné náležitosti, jimiž jsou:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat;
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána; a
- den nástupu do práce.<sup>80</sup>

Vedle podstatných náležitostí může pracovní smlouva obsahovat i jiná (fakultativní) ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jako např. mzdové ujednání či ujednání o dalších pracovních podmínkách.<sup>81</sup> V případě sjednávání jednotlivých práv a povinností, jakož i jejich změn, je přitom zapotřebí respektovat mimo jiné pravidlo stanovené v § 4a odst. 1 ZPr, podle něhož nesmí být odchýlná úprava práv nebo

---

<sup>79</sup> Bělina, M. Komentář k § 34. In: Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 219-220.

<sup>80</sup> Viz § 34 odst. 1 ZPr.

<sup>81</sup> Bělina, M. Komentář k § 34. In: Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 219-220.

povinností nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví ZPr nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou pracovněprávními vztahy, které jsou v porovnání s pracovním poměrem ovládnuty větší flexibilitou a smluvní volností. Zaměstnavatelům umožňují tyto dohody volnější nakládání s pracovní silou s ohledem na volnější právní úpravu týkající se uzavírání, průběhu i skončení těchto dohod, kdy zaměstnavatel není svázán tak jako v případě pracovního poměru. V souvislosti s tím je i ochrana poskytovaná zaměstnancům nižší.<sup>82</sup> Úprava práv zaměstnanců v dohodách je zpravidla minimální, neboť není v zájmu zaměstnavatelů zavazovat se ve vztahu k zaměstnancům činným na základě dohod více, než jak jim tato povinnost vyplývá ze zákoníku práce. V praxi jsou poté pracovněprávní vztahy založené dohodami charakteristické svou rozličností u jednotlivých zaměstnavatelů.

Vedle pracovní smlouvy či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou být vzájemná práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednána i v jiných dvoustranných právních jednáních (smlouvách, dohodách), mezi něž může vedle dohody o odpovědnosti podle § 252 odst. 1 ZPr či dohody o způsobu náhrady škody podle § 263 odst. 2 ZPr patřit i řada tzv. nepojmenovaných smluv.

Co se týče změny práv a povinností sjednaných mezi původním zaměstnavatelem a zaměstnancem v pracovní smlouvě, v některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, případně i v jiné smlouvě, podléhají změny takto sjednaných práv a povinností zejména vzájemné vůli smluvních stran. Jelikož přejímající zaměstnavatel v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vstupuje s účinností přechodu na místo původního zaměstnavatele, stává se tak zároveň na místo původního zaměstnavatele i smluvní stranou výše uvedených smluv a je tak z tohoto titulu oprávněn vyjednávat se zaměstnancem o jejich případných změnách.

V souvislosti s možností vyjednávat se zaměstnancem o změnách práv a povinností, jež přešla na přejímajícího zaměstnavatele, se v praxi lze setkat se snahou zaměstnavatelů přimět zaměstnance ke změně přecházejících práv a povinností právě na

---

<sup>82</sup> Bělina, T. Komentář k § 74. In: Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 453.

základě dohody s nimi učiněné. Zaměstnavatele k takovému postupu zpravidla vede představa, že sjednají-li si něco přímo se zaměstnancem, nemůže nikdo takové jejich jednání napadat, když je projevem jejich vzájemné svobodné vůle. Jak však bylo uvedeno již výše, dospěl SDEU v rámci své rozhodovací činnosti k závěru, že pokud má dojít ke zhoršení pracovních podmínek přechodem dotčeného zaměstnance, kdy samotný přechod představuje skutečný důvod těchto změn, je souhlas zaměstnanců se zhoršením jejich pracovních podmínek ze samotné podstaty neplatným.<sup>83</sup> Pokud se tedy přejímající zaměstnavatel po přechodu zaměstnanců rozhodne, že změní např. jejich týdenní pracovní dobu sjednanou v pracovní smlouvě z 37,5 hodin týdně na 40 hodin týdně, bude muset v první řadě s dotčenými zaměstnanci sjednat změnu pracovní smlouvy, v níž je týdenní pracovní doba sjednána. Bude-li zaměstnanec se změnou souhlasit, nic dalšího změně nebrání. Pokud však bude důvod změny spočívat v přechodu (např. snaha přejímajícího zaměstnavatele sjednotit pracovní podmínky všech svých zaměstnanců), nelze vyloučit, že i přes svůj souhlas by se daný zaměstnanec mohl s ohledem na judikaturu SDEU domáhat, že takový souhlas je neplatný, když se jím vzdal svých práv vyplývajících mu ze Směrnice 2001/23/ES, a že tudíž má mít nadále 37,5 hodinovou týdenní pracovní dobu. Přejímající zaměstnavatel by proto měl důvod přijímaných změn náležitě vymezit tak, aby nevznikaly pochybnosti o tom, že nejsou činěny z důvodů přechodu ale např. s ohledem na jeho aktuální provozní potřeby. Současně by mělo platit, že čím později od přechodu přejímající zaměstnavatel ke změnám přistoupí, tím slabší bude vztah důvodu těchto změn k samotnému přechodu.

Uvedený závěr by se měl uplatnit pro změny činěné dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bez ohledu na to, kde původně byly tyto pracovní podmínky zakotveny, zda v právním předpise, pracovní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele, kolektivní smlouvě či jiné dohodě učiněné mezi původním zaměstnavatelem a dotčeným zaměstnancem. V souvislosti s tím je v rámci českého právního řádu nutné poukázat na ustanovení § 4a odst. 4 ZPr, dle něhož platí, že: „*Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.*“ Z citovaného ustanovení vyplývá, že v případě, kdy by na základě provedené volby zaměstnance (dohody se zaměstnavatelem) mohl

---

<sup>83</sup> Rozsudek SDEU ze dne 6. 11. 2003, ve věci *Martin*, C-4/01, CELEX 62001CJ0004, bod 45.

být učiněn závěr o tom, že se zaměstnanec tímto svým jednáním vzdal práva, které mu zaručuje zákoník práce, vnitřní předpis, či kolektivní smlouva, šlo by o právní jednání, které by nebylo způsobilé vyvolat právní účinky, protože by bylo neúčinné.<sup>84</sup> Jak uvedeno v důvodové zprávě k zákonu č. 303/2013 Sb., vztahuje se citované ustanovení, které je jinak projevem zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, jakožto jedné ze základních zásad pracovněprávních vztahů,<sup>85</sup> jak na jednostranná právní jednání, např. prohlášení zaměstnance, tak na dvoustranná právní jednání, zejména smlouvy. Proto v případě, kdy by se zaměstnanec, ať již jednostranným prohlášením či po dohodě se zaměstnavatelem, vzdal některého z práv, které na přejímajícího zaměstnavatele přešlo v souladu s § 338 odst. 2 ZPr, k takovému jednání zaměstnance by se zřejmě nepřihlíželo a tento by se tak pravděpodobně mohl domáhat svého „původního“ práva i přes svůj učiněný projev vůle. Ve svém důsledku tak ustanovení § 4a odst. 4 ZPr poskytuje přecházejícím zaměstnancům obdobnou ochranu, k jaké dospěl SDEU při výkladu Směrnice 2001/23/ES, resp. Směrnice 77/187/EHS.

### 4.3 Práva a povinnosti z kolektivních smluv

Kolektivní smlouva je dvoustranným právním jednáním mezi odborovou organizací, nebo více odborovými organizacemi, na jedné straně a zaměstnavatelem, nebo více zaměstnavateli, popř. organizací či více organizacemi zaměstnavatelů, na druhé straně, kterým se upravují:

- individuální vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (zejména plnění poskytovaná zaměstnancům);
- kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (např. pracovní, mzdové a další podmínky týkající se celého kolektivu zaměstnanců nebo jeho části); a
- práva a povinnosti smluvních stran (tj. vymezení vztahů mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, popř. organizací zaměstnavatelů).<sup>86</sup>

V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, má kolektivní smlouva normativní povahu. Normativní

---

<sup>84</sup> K tomu viz důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb.

<sup>85</sup> Viz § 1a ZPr.

<sup>86</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006; či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

závazky z kolektivní smlouvy je přitom třeba považovat v širším smyslu za pramen práva. Dle ustálené judikatury zde kolektivní smlouva plní funkci právního předpisu, neboť jak stanoví § 25 odst. 4 ZPr, práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ostatní závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, pak mají pouze povahu smluvněprávní. V této části je proto třeba kolektivní smlouvu posuzovat stejně jako ostatní dvoustranná právní jednání.<sup>87</sup>

Jak stanoví první věta § 338 odst. 2 ZPr, přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu a z hlediska obsahu pracovněprávního vztahu tak platí stejný právní stav, jako kdyby ke změně v osobě zaměstnavatele vůbec nedošlo. Obsahem pracovněprávního vztahu jsou přitom nepochybně i normativní závazky, tj. závazky z kolektivní smlouvy upravující individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jestliže z nich vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců.<sup>88</sup> Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že, dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, přebírá přejímající zaměstnavatel vůči přecházejícím zaměstnancům vždy také závazky dosavadního zaměstnavatele 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). Přejímající zaměstnavatel přitom přebírá normativní závazky z kolektivní smlouvy ve stejné podobě (za stejných podmínek), v jaké by z kolektivní smlouvy vznikaly, kdyby k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůbec nedošlo.<sup>89</sup> K uvedenému lze pro úplnost doplnit, že dle výkladového stanoviska Asociace pro kolektivní vyjednávání na přejímajícího zaměstnavatele přechází jen práva a povinnosti z té kolektivní smlouvy, která je k datu realizace přechodu práv a

---

<sup>87</sup> Srov. např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94, či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

<sup>88</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006; či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

<sup>89</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006; či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.



povinností účinná. Je-li kolektivní smlouva sice platná, ale není ke dni účinnosti přechodu účinná, práva a povinnosti z takové kolektivní smlouvy nepřechází.<sup>90</sup>

V případě, kdy jak u původního tak u přejímajícího zaměstnavatele byly uzavřeny kolektivní smlouvy upravující mimo jiné normativní závazky jednotlivých zaměstnanců, dochází ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na straně přejímajícího zaměstnavatele de facto k **pluralitě kolektivních smluv**. Přejímající zaměstnavatel je ode dne nabytí účinnosti přechodu zavázán nejen z kolektivní smlouvy, kterou uzavřel na určité období s odborovou organizací, resp. odborovými organizacemi, u zaměstnavatele působícími, ale ve vztahu k přecházejícím zaměstnancům rovněž z kolektivní smlouvy, kterou uzavřel původní zaměstnavatel přecházejících zaměstnanců s u něj působící odborovou organizací, resp. organizacemi, a to nejméně v těch částech, které mají normativní povahu. Jedná-li se o přechod smluvněprávních závazků z kolektivní smlouvy, je těmto blíže věnována kapitola č. 4.3.3 této práce.

Otázky související s pluralitou kolektivních smluv u jednoho zaměstnavatele nejsou v rámci zákoníku práce ani jiného právního předpisu výslovně řešeny. Dle některých autorů<sup>91</sup> platí princip, že u každého zaměstnavatele může působit jen jedna podniková kolektivní smlouva a jedna kolektivní smlouva vyššího stupně. Přestože tato zásada není v textu žádné právní normy *expressis verbis* vyjádřena, dá se dle citovaného kolektivu autorů vyvodit z kontextu jednotlivých ustanovení, a to např. z § 24 ZPr. V souvislosti s tím dále citovaní autoři dovozují, že je v rozporu s právem praxe některých větších zaměstnavatelů, podle níž se uzavírají samostatné kolektivní smlouvy na každém pracovišti popř. s každou odborovou organizací zvlášť.<sup>92</sup> I tato okolnost přitom může být důvodem absentující právní úpravy, která by např. zakotvovala možnost zaměstnanec zvolit si, jaká z odborových organizací působících u zaměstnavatele bude za zaměstnanec kolektivní smlouvu uzavírat, resp. jaká z kolektivních smluv se poté bude na zaměstnanec vztahovat. Tato otázka přitom není výslovně upravena ani pro případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních

---

<sup>90</sup> Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání; Šubrt, B.; Bukovjan, P. Výkladová stanoviska AKV, 13a. část – k problémům pracovního práva. *Práce a mzda*. 2014, č. 4. s. 50.

<sup>91</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 704.

<sup>92</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 704.

vztahů, v jehož důsledku na straně přejímajícího zaměstnavatele dochází k pluralitě kolektivních smluv.

#### **4.3.1 Uplatnění KS přejímajícího zaměstnavatele na přešlé zaměstnance**

O tom, že normativní závazky z kolektivní smlouvy u původního zaměstnavatele se uplatní pouze na přecházející zaměstnance, a že v důsledku přechodu nedochází k rozšíření jejich aplikace i na další, stávající zaměstnance přejímajícího zaměstnavatele, není v současné době v teorii ani praxi pochybováno.

Otázkou kladenou ze strany přejímajících zaměstnavatelů však bývá, zda jsou tito povinni na přecházející zaměstnance aplikovat rovněž práva a povinnosti z kolektivní smlouvy u přejímajícího zaměstnavatele, které se jinak uplatní ve vztahu k zaměstnancům přejímajícího zaměstnavatele. Jedná se přitom zejména o ta práva z kolektivních smluv u přejímajícího zaměstnavatele, která by pro přecházející zaměstnance byla oproti původním kolektivním smlouvám výhodnější, resp. ty části kolektivní smlouvy u přejímajícího zaměstnavatele, které by přecházejícím zaměstnancům přiznávaly nová nebo lepší práva oproti normativním závazkům z kolektivních smluv uzavřených u původního zaměstnavatele.

Povinnost zaměstnavatele poskytovat v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZPr přecházejícím zaměstnancům plnění z obou kolektivních smluv, tj. jak z kolektivní smlouvy u původního zaměstnavatele, tak z kolektivní smlouvy u přejímajícího zaměstnavatele, a to podle toho, které z těchto plnění by bylo v daném případě pro zaměstnance výhodnější, není pro případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v zákoníku práce výslovně upravena. Povinnost přejímajícího zaměstnavatele zajistit, aby podmínky přecházejících zaměstnanců nebyly po přechodu horší než podmínky srovnatelného zaměstnance působícího u přejímajícího zaměstnavatele, však lze dovodit z povinnosti zaměstnavatelů dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, jak bylo blíže rozvedeno v kapitole č. 3 této práce.

Z žádného ustanovení zákoníku práce ani jiného právního předpisu zároveň nevyplývá, že by přecházející zaměstnanci měli být vyloučeni z působnosti kolektivní smlouvy u přejímajícího zaměstnavatele. Naopak dle ustanovení § 25 odst. 2 písm. b) ZPr platí, že kolektivní smlouvy jsou závazné také pro zaměstnance, za které uzavřela

kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace. Ustanovení § 24 odst. 1 ZPr přitom výslovně stanoví, že „*odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni*“. Dle názoru Ústavního soudu vyjádřeného v bodě 262 nálezu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl ÚS 83/06, je citované ustanovení § 24 odst. 1 ZPr projevem základního účelu kolektivního vyjednávání ústíciho do kolektivních smluv, jež jsou pravidelně spjaty s extenzí jejich normativní působnosti mimo rámec působnosti toliko obligační. Jak přitom uvedl Ústavní soud v bodě 279 citovaného nálezu, nemá s odkazem na § 24 odst. 1 ZPr ani sám zaměstnanec právo vyloučit odborovou organizaci z kolektivního vyjednávání. Z uvedeného lze shrnout, že cílem § 24 odst. 1 ZPr je, aby kolektivní smlouva byla závazná pro všechny zaměstnance a aby tak žádný zaměstnanec nebyl z působnosti kolektivní smlouvy vyloučen, a to ani tehdy, kdyby s tím sám souhlasil. S ohledem na citované ustanovení § 24 odst. 1 ZPr by tak mělo platit, že stejně tak jako se vztahuje kolektivní smlouva na zaměstnance, kteří nově uzavírají pracovněprávní vztah u zaměstnavatele, měla by se tato kolektivní smlouva vztahovat i na přecházející zaměstnance.

Pokud by tedy původní kolektivní smlouva vztahující se na přecházející zaměstnance neupravovala např. nárok zaměstnanců na delší dovolenou a přecházejícím zaměstnancům by tak měla náležet dovolená dle zákoníku práce, přičemž kolektivní smlouva u přejímajícího zaměstnavatele by zaměstnancům přiznávala dovolenou delší, měli by na tuto delší dovolenou mít nárok i přecházející zaměstnanci.

Poněkud spornější se poté může jevit případ, kdy by nárok na delší dovolenou upravovala jak původní kolektivní smlouva, tak i kolektivní smlouva u přejímajícího zaměstnavatele, avšak tak, že kolektivní smlouva u přejímajícího zaměstnavatele by přiznávala delší dovolenou než původní kolektivní smlouva přecházejících zaměstnanců. K tomu lze odkázat na ustanovení § 307 odst. 2 ZPr, dle něhož platí, že: „*Obsahuje-li smlouva nebo vnitřní předpis úpravu mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, podle kterých má zaměstnanci příslušet více stejných práv, přísluší mu jen jedno takové právo, a sice to, které zaměstnanec určí.*“ Dle důvodové zprávy k ZPr reaguje ustanovení § 307 odst. 2 na situace, které mohou v pracovněprávních vztazích vznikat tím, že zaměstnanci vznikne právo na totéž plnění z různých titulů. Jako příklad uvádí důvodová zpráva k ZPr případ, kdy bude

delší výměra dovolené sjednána v kolektivní smlouvě, ale zároveň i v pracovní smlouvě dotčeného zaměstnance. V takovém případě má přitom zaměstnanci příslušet jen jedno plnění, a to podle rozhodnutí zaměstnance.<sup>93</sup> Není důvod, proč by se totožné pravidlo nemělo aplikovat i na případ, kdy zaměstnanci vznikne právo na totéž plnění ze dvou kolektivních smluv. I v takovém případě by mělo platit, že přiznávají-li obě kolektivní smlouvy zaměstnanci delší výměru dovolené, bude zaměstnanci příslušet jen jedna, a sice ta, kterou zaměstnanec určí. V případě absence projevu vůle zaměstnance by tímto právem mělo být právo na nejvyšší plnění stejného druhu.<sup>94</sup> V souvislosti s možností zaměstnance určit právo na plnění, které mu bude náležet, je zapotřebí opětovně upozornit na již citované ustanovení § 4a odst. 4 ZPr, dle něhož vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.

S ohledem na výše uvedené by bylo možné učinit závěr, že kolektivní smlouva u přejímajícího zaměstnavatele se bude s ohledem na zásadu závaznosti kolektivních smluv a zásadu rovného zacházení aplikovat i na přecházející zaměstnance. V těch částech, v nichž však bude kolektivní smlouva u přejímajícího zaměstnavatele přecházejícím zaměstnancům poskytovat nižší práva než kolektivní smlouva u původního zaměstnavatele, bude zapotřebí těmto zaměstnancům poskytnout tato práva podle jejich původní kolektivní smlouvy, a to s ohledem na zvláštní zákonnou ochranu přecházejících zaměstnanců dle § 338 odst. 2 ZPr.

Nelze přijmout takový výklad, dle něhož by se na přecházející zaměstnance po dobu, kdy je přejímající zaměstnavatel zavázán z kolektivní smlouvy uzavřené u původního zaměstnavatele, kolektivní smlouva u přejímajícího zaměstnavatele na přecházející zaměstnance nevztahovala. Takový výklad by totiž odporoval nejen pojetí závaznosti kolektivních smluv, jak je toto obsaženo v § 24 odst. 1 ZPr, ale zároveň by byl v rozporu se samotným smyslem právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jak již bylo uvedeno na jiném místě této práce, je cílem právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů stanovit opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajistit zachování jejich práv. Akceptace uvedeného výkladu by však znamenala, že zaměstnanci by se

---

<sup>93</sup> Důvodová zpráva k zákoníku práce. Zvláštní část. K § 307.

<sup>94</sup> Štefko, M. Komentář k § 307. In: Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1084.

v důsledku této právní úpravy mohli dostávat i do takových situací, kdy by pro ně kolektivní smlouva původního zaměstnavatele byla méně výhodná než kolektivní smlouva přejímajícího zaměstnavatele, avšak v důsledku právní úpravy přechodu práv a povinností z kolektivních smluv by museli v této méně výhodné právní úpravě setrvat. Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, která má přecházejícím zaměstnancům poskytovat náležitou ochranu, by tak přecházejícím zaměstnancům ve svém důsledku bránila v tom, aby jejich pracovní podmínky byly stejně tak výhodné, jako pracovní podmínky jiných zaměstnanců u přejímajícího zaměstnavatele. Už jen z tohoto důvodu by proto nebylo možné takový výklad akceptovat.

#### **4.3.2 Vázanost přejímajícího zaměstnavatele KS původního zaměstnavatele**

Pluralita kolektivních smluv je pro zaměstnavatele nevítanou komplikací nejen s ohledem na to, že zakládá nerovné zacházení mezi zaměstnanci, ale též pro to, že se v praxi zaměstnavatelé stěží vypořádávají s některými závazky, které si s sebou přecházející zaměstnanci přináší. Je zapotřebí si uvědomit, že kolektivní smlouvy jsou výsledkem kolektivního vyjednávání, jehož smyslem je hledání společných zájmů a přístupů k řešení vzniklých problémů a nalezení pokud možno co nejlepšího konsenzu mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi. Předpokladem tohoto postupu je přitom vzájemné informování, vytváření vhodného klimatu, důvěry, otevřenosti a serióznosti jednání, kdy obsahem a cílem je mimo jiné vyloučit takové požadavky, které jsou pro zaměstnavatele v daném okamžiku vyjednávání a uzavírání smlouvy nereálné z hlediska ekonomického nebo technického.<sup>95</sup> Na rozdíl od kolektivních smluv u přejímajícího zaměstnavatele se však přejímající zaměstnavatel kolektivního vyjednávání u původního zaměstnavatele neúčastnil a neměl tak žádný vliv na sjednání závazků v kolektivní smlouvě u původního zaměstnavatele, z níž však má být v důsledku přechodu zavázán. V řadě případů tak kolektivní smlouvy uzavřené u původního zaměstnavatele mohou obsahovat závazky, jež budou pro přejímajícího zaměstnavatele jen stěží realizovatelné, případně realizovatelné, avšak pouze za vynaložení neúměrně vysokých nákladů. Úprava práv a povinností z kolektivních smluv přitom v praxi představuje zpravidla větší problém, než úprava přešlých práv a povinností z pracovní

---

<sup>95</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podst. přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 498.

smlouvy či vnitřního předpisu. Kolektivní smlouva je dvoustranným právním jednáním, které není výsledkem jednání zaměstnavatele přímo se zaměstnancem, ale s odborovou organizací, a to postupem konkrétně upraveným zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Zásadní otázkou řešenou v praxi proto je, jak dlouho kolektivní smlouva uzavřená u původního zaměstnavatele přejímajícího zaměstnavatele zavazuje, případně jakým způsobem se přejímající zaměstnavatel může z této závaznosti vymanit.

Podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 platilo, že přejímající zaměstnavatel přebíral normativní závazky z kolektivní smlouvy až do doby, dokud neuplynula doba, na kterou byla kolektivní smlouva uzavřena, nebo dokud jinak neztratila svou účinnost.<sup>96</sup> Takový závěr učiněný Nejvyšším soudem ČR byl v souladu s ustanovením čl. 3 odst. 3 Směrnice 2001/23/ES, který pro případ přechodu práv a povinností z kolektivních smluv výslovně stanoví, že nabyvatel, tj. přejímající zaměstnavatel, zachová pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, a to „*až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy*“.

V této souvislosti lze odkázat i na judikaturu SDEU k citovanému článku 3 odst. 3 Směrnice 2001/23/ES, a to např. na rozhodnutí o předběžné otázce podané finským Nejvyšším soudem ve věci řešené SDEU pod sp. zn. C-396-07 (*Mirja Juuri v. Fazer Armica Oy*). V tomto rozhodnutí SDEU k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů uvedl, že nabývající zaměstnavatel je po přechodu povinen zachovat pracovní podmínky, jaké tato kolektivní smlouva stanovila pro převodce, a to až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do doby vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy.

Vedle výše citovaného umožňuje čl. 3 odst. 3 Směrnice 2001/23/ES členským státům pro případ přechodu práv a povinností z kolektivních smluv využít výjimku, dle níž „*členské státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek, avšak s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok*“. Česká republika až do konce roku 2011 této výjimky nevyužívala, což s sebou v praxi pro přejímající zaměstnavatele přinášelo někdy i nikdy nekončící omezení možnosti určovat náplň pracovněprávního

---

<sup>96</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006; či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

vztahu přešlých zaměstnanců. Nedošlo-li totiž po dni nabytí účinnosti přechodu k ukončení účinnosti kolektivní smlouvy u původního zaměstnavatele či k přijetí nové kolektivní smlouvy u přejímajícího zaměstnavatele, neměl přejímající zaměstnavatel možnost účinnost takové kolektivní smlouvy ukončit. K tomu docházelo zejména v těch případech, kdy u přejímajícího zaměstnavatele nepůsobila odborová organizace, s níž by přejímající zaměstnavatel po dni nabytí účinnosti přechodu uzavřel novou kolektivní smlouvu, a kdy kolektivní smlouva u původního zaměstnavatele byla uzavřena na dobu neurčitou, případně na dobu určitou s možností automatického prodlužování. Tak tomu bylo i v případech řešených Nejvyšším soudem ČR pod sp. zn. 21 Cdo 250/2007 a sp. zn. 21 Cdo 2843/2006, v nichž původní zaměstnavatel uzavřel pro rok 2002 kolektivní smlouvu, v níž bylo mimo jiné ujednáno, že nebude-li nová kolektivní smlouva pro rok 2003 uzavřena do 31. 12. 2002, prodlužuje se účinnost této kolektivní smlouvy až do dne předcházejícího dni nabytí účinnosti nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do 31. 12. 2004. Původní zaměstnavatel byl k 31. 12. 2002 zrušen s tím, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na Českou republiku jako přejímajícího zaměstnavatele, včetně práv a povinností z kolektivní smlouvy pro rok 2002. Jelikož byl původní zaměstnavatel zrušen a jelikož u přejímajícího zaměstnavatele nebyla uzavřena nová kolektivní smlouva, byl přejímající zaměstnavatel vázán kolektivní smlouvou pro rok 2002 až do konce roku 2004, aniž by tento dopad mohl jakkoliv zvrátit. Jak přitom Nejvyšší soud ČR výslovně uvedl, součástí ujednání o normativním závazku z kolektivní smlouvy není jen samotné právo zaměstnance a stanovení bližších podmínek jeho realizace, ale rovněž stanovení doby, po kterou takto sjednané právo zaměstnanci náleží.<sup>97</sup>

Až novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. doplnila s účinností od 1. 1. 2012 první větu ustanovení § 338 odst. 2 ZPr o část věty za středníkem, která pro případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů stanoví, že *„práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku“*. Dle důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb. tím ze strany ČR došlo k využití možnosti dané Směrnicí 2001/23/ES, která v čl. 3 umožňuje, aby vnitrostátní úprava omezila dobu, po kterou trvá povinnost přejímajícího

---

<sup>97</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006; či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy uzavřené dosavadním zaměstnavatelem s tím, že tato doba nebude kratší než jeden rok, pokud v rámci této doby nedojde k dřívějšímu ukončení účinnosti této kolektivní smlouvy. Hlavním cílem navržené právní úpravy přitom bylo omezení nerovnosti vyplývající z rozdílných pracovních podmínek jednotlivých zaměstnanců, kterou přejímající zaměstnavatel nemohl v řadě případů ovlivnit. Dle důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb. má přijatá právní úprava vést k postupnému sjednocení práv a pracovních podmínek v rámci konkrétně stanoveného časového limitu a tudíž k zachování principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci téhož zaměstnavatele, přičemž zároveň mají být respektovány podmínky dodržení práv a povinností z kolektivní smlouvy. Přijaté řešení tak má ve své podstatě představovat kompromis mezi zachováním práv a pracovních podmínek vyplývajících z kolektivních smluv, a mezi zásadou rovného zacházení se všemi zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Zároveň lze poukázat, že řešení přijaté pro případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů odpovídá řešení přijatému pro případ zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance, kdy dle § 26 odst. 3 ZPr v případě zániku odborové organizace jako smluvní strany platí, že účinnost kolektivní smlouvy skončí nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

Ačkoliv došlo novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. k eliminaci doby, po kterou se u zaměstnavatele uplatní z důvodu přechodu pro *de facto* téže zaměstnance rozdílné pracovní podmínky vyplývající právě z rozdílných kolektivních smluv, zůstává stále tato nerovnost po dobu do konce kalendářního roku následujícího po účinnosti přechodu zachována. K povaze této nerovnosti a případné povinnosti přejímajícího zaměstnavatele sjednotit pracovní podmínky svých zaměstnanců v souladu se zásadou rovného zacházení viz výše kapitola č. 3 této práce.

S ohledem na ustanovení § 338 odst. 2 ZPr, dle něhož práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele „*na dobu účinnosti kolektivní smlouvy*“; s ohledem na citované rozsudky Nejvyššího soudu ČR, dle nichž přejímající zaměstnavatel přebírá normativní závazky z kolektivní smlouvy do doby, „*dokud neuplyne doba, na kterou byla kolektivní smlouva uzavřena, nebo dokud jinak neztratí svou účinnost*“; a dále s ohledem na ustanovení čl. 3 odst. 3 Směrnice 2001/23/ES dle něhož nabyvatel po převodu zachová pracovní podmínky sjednané v



kolektivní smlouvě až „do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy“ lze případnou pluralitu kolektivních smluv u přejímajícího zaměstnavatele vyloučit ještě před uplynutím stanovené doby postupem spočívajícím buďto v:

- (i) ukončení účinnosti kolektivní smlouvy u původního zaměstnavatele; nebo v
- (ii) nabytí účinnosti nové kolektivní smlouvy u přejímajícího zaměstnavatele poté, co dojde k nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

V souvislosti s možností zmíněnou pod bodem (i) vyvstává otázka, zda v případě, kdy mezi přecházejícími zaměstnanci budou minimálně 3 členové odborové organizace působící u původního zaměstnavatele, kteří po uskutečnění přechodu splní podmínky pro to, aby jejich původní odborová organizace mohla působit i u přejímajícího zaměstnavatele, může mezi touto odborovou organizací a přejímajícím zaměstnavatelem dojít k dohodě o změně (ukončení) účinnosti kolektivní smlouvy. Dle názoru Asociace pro kolektivní vyjednávání by k takové dohodě mezi přejímajícím zaměstnavatelem a odborovou organizací původního zaměstnavatele, nově působící i u přejímajícího zaměstnavatele, dojít mohlo.<sup>98</sup> Na přejímajícího zaměstnavatele by totiž v takovém případě mělo být nahlíženo jako na právního nástupce původního zaměstnavatele a tudíž i jako na jednu ze smluvních stran. Otázkou která se v souvislosti s tím jeví jako zásadní, je, zda v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů skutečně přechází na přejímajícího zaměstnavatele i smluvní závazky z kolektivní smlouvy a zda se tudíž přejímající zaměstnavatel stává v důsledku přechodu jednou ze smluvních stran této kolektivní smlouvy se všemi důsledky s tím spojenými. K tomu viz následující kapitola.

#### **4.3.3 Otázka přechodu smluvních závazků z KS**

Jak vyplývá z již citovaných rozsudků NS ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006, a ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007, dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, přebírá přejímající zaměstnavatel vůči přecházejícím zaměstnancům vždy také závazky dosavadního zaměstnavatele z

---

<sup>98</sup> Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání; Šubrt, B.; Bukovjan, P. Výkladová stanoviska AKV, 7a. část – k novele zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2012, č. 4. s. 58.

kolektivní smlouvy upravující individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jestliže z nich vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců (tzv. normativní závazky). Za normativní je přitom dle citovaných rozsudků nutné považovat též dobu, po kterou mají být jednotlivé nároky z kolektivní smlouvy zaměstnancům poskytovány, tj. v řešených případech i ujednání o době účinnosti kolektivní smlouvy.

V návaznosti na citovaná rozhodnutí NS byla Asociací pro kolektivní vyjednávání řešena otázka, zda na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí též práva a povinnosti z obligačních (smluvněprávních) závazků, z nichž práva (nároky) jednotlivých zaměstnanců nevznikají, jako např. úprava hromadných pracovních podmínek zaměstnanců např. v oblasti BOZP, nebo vzájemných vztahů smluvních stran.<sup>99</sup> V předmětném stanovisku se kolegium vyjádřilo tak, že *„má za to, že přejímající zaměstnavatel je povinen dodržovat též nenormativní (obligační) závazky vyplývající z kolektivní smlouvy uzavřené u dosavadního zaměstnavatele, a to rovněž vůči odborové organizaci, která u něho bude po přechodu práv a povinností nadále působit. Jde např. o závazky týkající se postupu při realizaci práva na informování či projednání nebo vyžádání si předchozího souhlasu odborové organizace, stejně jako např. dohodnutý rozsah, v němž je plněna povinnost zaměstnavatele vytvořit na svůj náklad podmínky pro řádný výkon činnosti odborové organizace ve smyslu ustanovení § 277 ZP, pokud je to v podmínkách přejímajícího zaměstnavatele reálné.“* Tento svůj závěr kolegium opírá o znění § 338 odst. 2 ZPr, dle něhož na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu v plném rozsahu, včetně výslovně zmíněných práv a povinností z kolektivní smlouvy. Pokud by dle kolegia mělo platit, že na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí pouze normativní závazky z kolektivní smlouvy, nejednalo by se o přechod práv a povinností z kolektivní smlouvy v plném, ale pouze v částečném rozsahu, což by bylo v rozporu s § 338 odst. 2 ZPr. Zároveň však kolegium připouští, že některé obligační (smluvněprávní) závazky nebude možné po přechodu plnit, a to např. v důsledku skutečnosti, že u přejímajícího zaměstnavatele nebude nadále působit odborová organizace původního zaměstnavatele; tyto závazky dle kolegia zaniknou z důvodu nemožnosti plnění.

---

<sup>99</sup> Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání; Šubrt, B.; Bukovjan, P. Výkladová stanoviska AKV, 9a. část – k problémům pracovního práva. *Práce a mzda*. 2013, č. 2. s. 58.

Dle kolegia by tak mělo platit, že tam kde po uskutečnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude, zřejmě za naplnění podmínek dle § 286 odst. 3 a 4 ZPr, působit odborová organizace, jež byla smluvní stranou kolektivní smlouvy u původního zaměstnavatele, bude vůči této odborové organizaci přejímající zaměstnavatel vázán z kolektivní smlouvy i přes to, že ji s touto odborovou organizací neuzavřel. Takový závěr pro zaměstnavatele znamená ještě větší „zátěž“ než případný „pouhý“ přechod normativních závazků. Jak již bylo uvedeno výše, smyslem kolektivního vyjednávání je hledání společných zájmů a přístupů k řešení vzniklých problémů a nalezení pokud možno co nejlepšího konsenzu mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, což však může být jen stěží naplněno, má-li přejímající zaměstnavatel vstoupit do práv a povinností jiného zaměstnavatele z kolektivní smlouvy. Je přitom otázkou, zda účelem právní úpravy přechodu bylo mimo jiné to, aby v jejím důsledku na přejímající zaměstnavatele přecházely i ty závazky z kolektivní smlouvy, z nichž nevznikají zaměstnancům jednotlivé nároky a které se týkají pouze vztahu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Citované rozsudky NS nejsou v tomto smyslu jednoznačné. Dle NS zůstává, uvažováno z pohledu zaměstnance, samotný obsah pracovněprávního vztahu přechodem nedotčen. Obsahem pracovněprávního vztahu jsou přitom nepochybně nároky, které vznikají z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům (tzv. normativní závazky).<sup>100</sup> Ostatní závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, mají dle NS povahu smluvněprávní. KS je proto nutné v těchto částech posuzovat stejně jako ostatní dvoustranná právní jednání, která jsou výsledkem souhlasného projevu vůle zúčastněných stran a která by tak měla být závazná jen mezi účastníky kolektivní smlouvy. Přestože by mohlo být z citovaných rozsudků dovozováno, že by se přechod práv a povinností neměl vztahovat na smluvněprávní závazky z kolektivních smluv, je na druhou stranu zapotřebí upozornit, že NS ČR zároveň takový závěr výslovně nevyločil, když se jasně vyjádřil jen v tom smyslu, že na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí vždy také normativní závazky z kolektivní smlouvy. Jednoznačnou odpověď nelze nalézt ani v ustanovení § 338 odst. 2 ZPr, který, jak uvádí citované kolegium, svědčí spíše ve prospěch širšího výkladu, tj. přechodu i smluvněprávních závazků. Za současného stavu tak nelze než uzavřít, že

---

<sup>100</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

není vyloučeno, že by se přechod práv a povinností mohl týkat i smluvněprávních závazků z kolektivní smlouvy.

#### 4.4 Práva a povinnosti vyplývající z vnitřního předpisu

Mezi zvláštnosti pracovněprávních vztahů bývá řazeno, že v porovnání s jinými závazkovými vztahy mnohem častěji dochází ke vzniku práv a povinností na základě jednání jen jedné smluvní strany – zaměstnavatele.<sup>101</sup> Fakt, že zaměstnavatel má v řadě směrů oprávnění jednostranně určovat pracovní podmínky, a to prakticky bez ujednávání mezi smluvními stranami, bývá označován za jeden z vymezujících znaků pracovního práva.<sup>102</sup> Jedná se vlastně o jeden z projevů nařizovací pravomoci a dispozičního oprávnění zaměstnavatele, který současně vypovídá o faktické nerovnosti zaměstnavatele a zaměstnance.

Takovým právním jednáním, jehož prostřednictvím zákoník práce umožňuje zaměstnavateli jednostranně rozhodovat o právech zaměstnanců, je zejména vnitřní předpis.<sup>103</sup> Dle § 305 odst. 1 ZPr platí, že zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je zaměstnanec oprávněn, výhodněji, než stanoví zákoník práce. Výslovně se přitom zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená zákoníkem práce. Pokud se zaměstnavatel od tohoto zákazu odchýlí, nepřihlíží se k tomu. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel nemůže vnitřním předpisem, tj. jednostranně, zakládat zaměstnancům právní povinnosti nebo krátiť jejich práva. Vnitřní předpis tak může zakládat pouze práva zaměstnanců, a to výhodněji, než stanoví zákoník práce, čemuž odpovídá povinnost zaměstnavatelů vnitřním předpisem přiznaná práva zaměstnancům poskytovat. Dle ustanovení § 305 odst. 3 ZPr je vnitřní předpis závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance.

---

<sup>101</sup> Srov. Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 342.

<sup>102</sup> Srov. např. Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 10-11.

<sup>103</sup> Srov. Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 342.

Z důvodu stability pracovněprávních nároků zaměstnanců stanoví § 305 odst. 2 ZPr nejkratší přípustnou dobu účinnosti vnitřního předpisu, a to na 1 rok.<sup>104</sup> Výjimku představuje pracovní řád a vnitřní předpis o odměňování, který může být vydán i na kratší dobu. Zaměstnavatel, který má právo rozhodnout o vydání vnitřního předpisu, může vnitřní předpis i zrušit nebo změnit, avšak jen pokud tím neporuší výše uvedené pravidlo o minimální době účinnosti vnitřního předpisu. V souvislosti s tím je nutné zmínit ustanovení § 305 odst. 5 ZPr, dle něhož platí, že jestliže zaměstnancům na základě vydaného vnitřního předpisu již vzniklo určité právo ze základního pracovněprávního vztahu, nemůže mít následné zrušení nebo změna vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto již vzniklého práva. K tomu důvodová zpráva k zákoníku práce uvádí, že budou-li splněny podmínky stanovené pro vznik pracovněprávního práva zaměstnance, nesmí být vnitřní předpis zrušen do doby uspokojení tohoto práva.

Uvedené podmínky aplikace vnitřních předpisů by se přitom měly uplatnit i v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Přejímající zaměstnavatel by měl být z vnitřních předpisů vydaných původním zaměstnavatelem zavázán stejně, jako kdyby je vydal sám, když v důsledku přechodu práv a povinností přejímající zaměstnavatel vstupuje na místo původního zaměstnavatele, přičemž z pohledu zaměstnance se obsah pracovněprávního vztahu jinak nemění. Ačkoliv se tedy může zdát, že práva zaměstnanců z vnitřního předpisu jakožto jednostranného jednání zaměstnavatele je možné změnit nebo zrušit snáze, než práva vyplývající zaměstnanci ze smluv jakožto dvoustranných právních jednání, ve skutečnosti tomu tak v důsledku právní úpravy obsažené v § 305 ZPr není. Současně s tím je zapotřebí mít stále na paměti závěry SDEU, dle nichž nesmí důvod zhoršení pracovních podmínek spočívat v samotném přechodu, a to bez ohledu na to, jaký „prostředek“ ke změně pracovních podmínek přejímající zaměstnavatel použije.

Od vnitřního předpisu, jenž zakládá nároky jednotlivých zaměstnanců, je zapotřebí odlišovat tzv. akty řízení zaměstnavatele, které sice mohou být pojmenovány jako vnitřní předpis (stejně jako směrnice, instrukce či jakkoliv jinak), ale nezakládají zaměstnancům žádná nová práva. Účelem těchto aktů řízení je upravit postupy zaměstnavatele a zaměstnanců v některých, zpravidla provozních záležitostech (typicky

---

<sup>104</sup> Bělina, M. Komentář k § 305. In: Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1079-1080.

interní předpisy účetní, technologické nebo organizační povahy nebo vztahující se k otázkám BOZP).<sup>105</sup> Jak k tomu uvedl Nejvyšší soud ČR, s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nelze směřovat oprávnění nabyvatele řídit a organizovat práci zaměstnanců a k tomuto účelu jim vydávat závazné pokyny.<sup>106</sup> Z povahy věci dle NS vyplývá, že přejímající zaměstnavatel může bez ohledu na dřívější opatření upravovat vlastními závaznými pokyny svoje vnitřní uspořádání, vnitřní organizační strukturu, organizaci a kompetenci jednotlivých útvarů, pravomoc a podřízenost jednotlivých organizačních celků apod. a že je v tomto směru vázán v rámci daném obecně závaznými právními předpisy pouze mezemi, které si sám stanoví. Úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů proto není možné vykládat tak, že by zahrnovala i povinnost přejímajícího zaměstnavatele zachovat organizaci práce tak, jak byla upravena u původního zaměstnavatele, případně že by tato úprava měla přejímajícího zaměstnavatele v organizaci práce nějak významně omezovat. Jedná-li se tedy o jednostranné akty řízení, může je zaměstnavatel měnit s ohledem na jeho provozní potřeby.<sup>107</sup>

---

<sup>105</sup> Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání, Šubrt, B., Bukovjan, P. Výkladová stanoviska AKV, 12a, část - K dopadům rekodifikace soukromého práva na pracovněprávní vztahy. *Práce a mzda*. 2013, č. 12, s. 50.

<sup>106</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

<sup>107</sup> Tamtéž.

## 5 K možnostem skončení pracovního poměru

Dochází-li mezi zaměstnavateli k převodu, s nímž § 338 odst. 2 ZPr spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, má tato skutečnost vliv i na podmínky skončení pracovního poměru, a to jak ze strany převodem dotčeného zaměstnance, tak ze strany původního a přejímajícího zaměstnavatele.

### 5.1 Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Jak bude blíže rozebráno dále v kapitole č. 6.3, dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů „ex lege“, jsou-li splněny všechny předpoklady vyžadované zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy. Důsledkem tohoto základního principu je, že souhlas dotčených zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele se nevyžaduje; práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili. Současně s tím je však nutné akceptovat smluvní svobodu jako jednu ze základních práv, která by neměla být právní úpravou přechodu omezena. V důsledku smluvní svobody a autonomie vůle by tak měla být akceptována skutečnost, že zaměstnanec nemůže být nucen pracovat pro zaměstnavatele, kterého si svobodně nezvolil.<sup>108</sup> Jak k tomu uvádí důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., není možné od zaměstnance spravedlivě požadovat, aby jeho pracovní poměr přešel na jiného zaměstnavatele, jestliže má zaměstnanec o svém dalším pracovním uplatnění jinou představu.<sup>109</sup>

S ohledem na výše uvedené bylo do zákoníku práce vneseno novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. **ustanovení § 51a ZPr**, které stanoví, že byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Cílem citovaného ustanovení je v souladu s judikaturou SDEU umožnit zaměstnanci, který nechce přejít k zaměstnavateli, na něhož ze zákona přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, vypovědět svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem,

---

<sup>108</sup> Srov. důvodovou zprávu k zákonu č. 365/2011 Sb., odst. 3.4.5.2.

<sup>109</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., k bodům 54 až 56.

kdy výpovědní doba v takovém případě uplyne a pracovní poměr tím skončí nejpozději dnem předcházejícím dni účinnosti přechodu.

Jak vyplývá z § 51a ZPr, zkrácení jinak minimální dvouměsíční výpovědní doby do dne, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, se týká pouze výpovědi učiněné zaměstnancem nejpozději v den předcházející dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pracovní poměr takového zaměstnance by poté měl skončit v tento den tak, aby zaměstnanec nebyl povinen konat práci pro zaměstnavatele, kterého si sám nevybral. Ačkoliv se z pohledu zaměstnance jedná o úpravu spravedlivou, z hlediska přejímajícího zaměstnavatele může představovat značný problém, a to sice v tom, že přejímající zaměstnavatel si nemůže být do poslední chvíle jistý, kolik zaměstnanců na něj z původního zaměstnavatele nakonec přejde. Pro přejímajícího zaměstnavatele je zde svazující zejména absence jakékoliv doby, v níž by byl povinen zaměstnanec před uskutečněním přechodu povinen své právo uplatnit tak, aby byl případně přejímající zaměstnavatel schopen této skutečnosti přizpůsobit své provozní potřeby, což může být v řadě případů ze dne na den zcela nemožné.

Uplatnění práva zaměstnance, jak mu toto vyplývá z § 51a ZPr, úzce souvisí s informační povinností zaměstnavatele, jak byla tato popsána výše v kapitole č. 2.3. V případě, kdy by zaměstnanec nebyl informován o tom, že k určitému dni přejde k novému zaměstnavateli, nemohl by dát výpověď přede dnem účinnosti přechodu. Jak přitom vyplývá z právní úpravy i díkce důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb., v případě, kdy dá zaměstnanec výpověď až po uskutečnění přechodu, měla by se uplatnit již tradiční délka výpovědní doby v minimální délce dvou měsíců.

V souvislosti s výše uvedenými problematickými aspekty skončení pracovního poměru dle § 51a ZPr se nabízí ke zvážení taková úprava vzájemných práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy v případě, kdy by zaměstnavatel splnil s dostatečným předstihem svou informační povinnost, byl by zaměstnanec oprávněn využít svého práva vypovědět pracovní poměr dle § 51a ZPr pouze do určité doby ode dne, kdy jej zaměstnavatel o přechodu řádně informoval. Taková právní úprava by motivovala zaměstnavatele plnit jejich informační povinnost řádně a s dostatečným předstihem, kdy odměnou by jim bylo případné zbavení se právní nejistoty v tom, že výpovědní doba může být v důsledku využití § 51a ZPr dokonce i nulová. Jelikož



zaměstnavatel by mohl splnit svou informační povinnost i např. půl roku před plánovaným převodem, bylo by rovněž vhodné stanovit případné prodloužení výpovědní doby, kdy pracovní poměr zaměstnance by v důsledku výpovědi z důvodu dle § 51a ZPr skončil až v den předcházející dni nabytí účinnosti přechodu bez ohledu na jinak obecně sjednanou (stanovenou) výpovědní dobu.

Zvláštní ochrany prostřednictvím speciální úpravy skončení pracovního poměru se dostává zaměstnanci nejen před nabytím účinnosti přechodu, ale rovněž i po něm. Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je postavena tak, aby byly přecházejícímu zaměstnanci v co nejvyšší možné míře zachovány stejné pracovní podmínky, jaké měl u původního zaměstnavatele. Zároveň však není vyloučeno, že by některé z těchto pracovních podmínek nemohly být u přejímajícího zaměstnavatele horší, ať již v důsledku zákonné úpravy, jež se na rozdíl od původního zaměstnavatele uplatní na zaměstnavatele přejímajícího, nebo v jiných případech, kdy důvod zhoršení pracovních podmínek nebude spočívat v samotném přechodu. Navíc i tam, kde ke zhoršení pracovních podmínek dojde prokazatelně pouze z důvodu přechodu, nemusí mít dále zaměstnanec zájem u přejímajícího zaměstnavatele setrvat a namísto toho, aby se domáhal, že jednání zaměstnavatele bylo neplatné, rozhodne se raději s ním svůj pracovněprávní vztah ukončit. Pro takové případy skončení pracovního poměru obsahuje zákoník práce speciální úpravu v **ustanovení § 339a ZPr**.

Podle § 339a ZPr platí, že dojde-li v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů na straně zaměstnance k podstatnému zhoršení pracovních podmínek a podá-li zaměstnanec z tohoto důvodu do dvou měsíců ode dne účinnosti přechodu výpověď či ukončí-li z tohoto důvodu pracovní poměr u přejímajícího zaměstnavatele dohodou, má takový zaměstnanec právo na odstupné dle § 67 odst. 1 ZPr. Neposkytne-li přejímající zaměstnavatel zaměstnanci odstupné dobrovolně, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pokud by soud potvrdil, že ke zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu došlo, nastala by fikce, podle níž by toto skončení pracovního poměru bylo považováno za skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se všemi důsledky z toho vyplývajícími.<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., odst. 3.4.5.2.1.

Co lze v souvislosti s přechodem považovat za podstatné zhoršení pracovních podmínek závisí na rozhodnutí soudu, kdy relativně neurčitá konstrukce zde ponechává soudu dostatečný prostor pro to, aby tak učinil s ohledem na konkrétní okolnosti každého jednotlivého případu. Bude tak zejména na judikatuře, aby vymezila vodítka pro to, co ještě lze a co již nikoliv považovat za podstatné zhoršení pracovních podmínek. V současné době v českém právním řádu taková judikatura dle dostupných zdrojů chybí. Inspiraci lze však i v tomto případě nalézt v judikatuře SDEU k výkladu Směrnice 2001/23/ES, konkrétně k jejímu ustanovení čl. 4 odst. 2, na jehož základě bylo do českého právního řádu přijato i ustanovení § 339a ZPr. Čl. 4 odst. 2 Směrnice 2001/23/ES stanoví, že je-li skončena pracovní smlouva nebo rozváznán pracovní poměr v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny. Z uvedeného důvodu poté v českém právním řádu náleží zaměstnanci odstupné, když se má za to, že se jedná o případy obdobné těm upraveným v § 52 písm. a) až c) ZPr, v nichž dochází ke skončení pracovního poměru z důvodů, jejichž příčina je primárně na straně zaměstnavatele.<sup>111</sup>

Podmínkou pro to, aby pracovní poměr byl považován za skončený ze strany zaměstnavatele a aby tudíž zaměstnanci vzniklo právo na odstupné, je, aby k podání výpovědi či skončení pracovního poměru dohodou z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek došlo do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu. S ohledem na ustanovení § 330 ZPr se přitom jedná o lhůtu prekluzivní, jejímž uplynutím dochází k zániku práva, nebylo-li právo ve stanovené lhůtě vykonáno. Je však otázkou, zda omezení práva zaměstnance prekluzivní dvouměsíční lhůtou je v souladu se smyslem a účelem čl. 4 odst. 2 Směrnice 2001/23/ES, které není uplynutím žádné lhůty limitováno. Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce, k dvouměsíční lhůtě stanovené § 339a odst. 1 ZPr pouze uvádí, že možnost takto skončit pracovní poměr zaměstnancem by měla být omezena určitou dobou po nabytí účinnosti přechodu. V čem jsou spatřovány důvody takového omezení, však již v důvodové zprávě uvedeno není, natož pak případný vztah této lhůty k čl. 4 odst. 2 Směrnice 2001/23/ES. Nelze proto vyloučit, že by se zaměstnanec případně mohl domáhat aplikace § 339a ZPr i tehdy, kdy by dvouměsíční lhůta již uplynula, a to s

---

<sup>111</sup> Srov. důvodovou zprávu k zákonu č. 365/2011 Sb., k bodu 295.

přímým odkazem na čl. 4 odst. 2 Směrnice 2001/23/ES, který uplatnění právní fikce o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele na uplynutí žádné prekluzivní lhůty neváže a umožňuje tak zaměstnanci domoci se fikce skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez ohledu na to, jaká doba již uplynula ode dne nabytí účinnosti přechodu.

## 5.2 Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Cílem právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů provedené Směrnicí 2001/23/ES je zajistit zachování práv zaměstnanců tím, že se jim umožňuje pokračovat v zaměstnání u přejímajícího zaměstnavatele, a to za stejných podmínek, jaké byly sjednány s převodcem. V souladu s tímto primárním cílem ustanovení čl. 4 odst. 1 Směrnice 2001/23/ES stanoví, že: *„Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění.“* K citovanému ustanovení se vyjádřil rovněž SDEU v několika svých rozhodnutích, v nichž mimo jiné uvedl, že pokud byli zaměstnanci propuštěni pouze v důsledku převodu, je takové jednání zapotřebí posoudit jako jsoucí v rozporu s čl. 4 odst. 1 Směrnice 2001/23/ES. Tito zaměstnanci tak musí být k datu převodu nadále považováni za zaměstnance podniku, a to zejména s tím důsledkem, že povinnosti zaměstnavatele vůči nim jsou právoplatně převedeny z převodce na nabyvatele v souladu s čl. 3 odst. 1 Směrnice 2001/23/ES.<sup>112</sup>

Přestože zákoník práce výslovně nestanoví, že není možné rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, je nutné respektovat kogentní ustanovení čl. 4 odst. 1 Směrnice 2001/23/ES a vykládat právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů implementovanou do § 338 a násl. zákoníku práce v souladu s daným ustanovením, jakož i v souladu s výkladovými závěry SDEU. I v českém právním řádu by tak mělo být jako neplatné posouzeno takové rozvázání pracovního poměru se

---

<sup>112</sup> Srov. zejména rozsudek SDEU ze dne 15. června 1988 ve věci *Bork International a další*, sp. zn. 101/87; usnesení SDEU ze dne 15. září 2010 ve věci *Jhonny Briot v. Randstad Interim, Sodexho SA, Rada EU*; sp. zn. C-386/09; či rozsudek SDEU ze dne 11. 6. 2009 ve věci *Komise vs. Itálie*, sp. zn. C-561/07.

zaměstnancem, k němuž zaměstnavatel (ať původní či přejímající) přikročil v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>113</sup>

V českém právním řádu může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, resp. obecně s ním skončit pracovní poměr, jen z důvodů stanovených zákonem. Důvod spočívající v převodu zaměstnavatele, s nímž je ze zákona spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, mezi těmito důvody výslovně uveden není a mělo by tudíž platit, že skončení pracovního poměru v souladu s ustanoveními zákoníku práce by nemělo zakládat rozpor s čl. 4 odst. 1 Směrnice 2001/23/ES.

Poněkud sporná se však tato otázka může jevit v případě skončení pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů, mezi nimi zejména z důvodu dle § 52 písm. c) ZPr, tj. „*stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách*“. Za organizační změnu lze považovat i rozhodnutí zaměstnavatele o převodu činnosti nebo části činnosti nebo převodu úkolů anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, s nímž ustanovení § 338 odst. 2 ZPr spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V důsledku této organizační změny se poté může zaměstnanec, zejména pro přejímajícího zaměstnavatele, stát nadbytečný. Z uvedeného vyplývá, že pokud by dal přejímající zaměstnavatel přešlému zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti, která nastala v důsledku přechodu, mohla by být taková výpověď shledána za neplatnou pro její rozpor s čl. 4 odst. 1 Směrnice 2001/23/ES.

Pokud by se však zákaz propouštění dle čl. 4 odst. 1 Směrnice 2001/23/ES vztahoval absolutně na všechny změny stavu přešlých zaměstnanců, znamenala by taková úprava značné omezení zaměstnavatelů ve vztahu k efektivnímu řízení jejich podniků. Druhá věta čl. 4 odst. 1 Směrnice 2001/23/ES proto stanoví, že omezení propouštění z důvodu převodu nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. Cílem

---

<sup>113</sup> Srov. např. Doležilek, J., Kahle, B., Vysokajová, M. a kol. *Zákoník práce : komentář*. Praha : Wolters Kluwer, a.s., 2013, xxvii, 772 s., dle něhož: „*Převod činnosti zaměstnavatele nebo části této činnosti nebo jeho úkolů (např. při prodeji podniku či fúzi společností) nemůže být použit jako důvod k výpovědi ze strany zaměstnavatele.*“ či důvodovou zprávu k zákonu č. 365/2011 Sb., odst. 3.4.5.2, dle níž: „*Zákoník práce v § 338 a 339 vychází z toho, že v případě převodu zaměstnavatele nebo jeho části nebo činnosti zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vždy na nabyvatele, přičemž převod na jiného zaměstnavatele nemůže být výpovědním důvodem ze strany dosavadního zaměstnavatele.*“

Směrnice 2001/23/ES je totiž chránit zaměstnance před případy, kdy je převod *sám o sobě* důvodem propuštění, a nikoliv rovněž před případy, kdy jsou důvodem hospodářské, technické nebo organizační důvody, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. O skončení pracovního poměru z důvodu převodu by se tak mělo jednat tam, kde převod představuje nosný důvod skončení, nikoliv tam, kde je převod pouze vnějším podnětem pro toto skončení. Zákaz skončit pracovní poměr z důvodu převodu by tudíž neměl platit, pokud vedle převodu existuje věcný důvod, který umožňuje skončení pracovního poměru ospravedlnit.<sup>114</sup> Na straně přejímajícího zaměstnavatele by se mohlo jednat zpravidla o situace, kdy po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde u přejímajícího zaměstnavatele k úbytku zakázek, kdy stávající počet zaměstnanců nebude pro přejímajícího zaměstnavatele z hospodářských nebo organizačních důvodů dále udržitelný. U původního zaměstnavatele by se zase mohlo jednat o situace, kdy by tento před realizací převodu prováděl racionalizační opatření za tím účelem, aby se převáděná část stala prodeje schopná, a z těchto důvodů skončil pracovní poměr s některými zaměstnanci. Na druhou stranu by jako neplatné bylo pravděpodobně posouzeno takové skončení, jehož důvodem by byla snaha původního zaměstnavatele ušetřit přejímajícímu zaměstnavateli náklady spojené např. s vyššími mzdami či jinými benefity jinak přecházejících zaměstnanců.<sup>115</sup> Jak vyplývá z posledně uvedeného, hranice pro posouzení, zda převod představuje sám o sobě důvod k propuštění, může být v mnoha případech tenká a závislá na okolnostech každého jednotlivého případu. Konečné posouzení přitom náleží soudu, kdy v případě soudního sporu bude v první řadě na zaměstnavateli, aby náležitě prokázal, že důvodem skončení pracovního poměru nebyl samotný převod, ale hospodářské, technické či organizační důvody, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.

---

<sup>114</sup> Štefko, M. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů? *Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva*, Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2005, č. 3, s. 290.

<sup>115</sup> Tamtéž, s. 289-290.

## **6 Důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů**

Dle § 338 odst. 2 ZPr může k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. Již judikatura k § 249 odst. 1 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. dovodila, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z dosavadního na jiného zaměstnavatele může dojít toliko na základě právního předpisu, kdy je vyloučeno, aby nastal jen kupř. na základě smluvního ujednání zaměstnavatelských subjektů.<sup>116</sup> Dohoda zaměstnavatele o převedení části zaměstnanců k jinému zaměstnavateli není sama o sobě způsobilá přivodit přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ledaže by šlo o právní skutečnost, se kterou zákon spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>117</sup> Smlouva o tom, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na někoho jiného, aniž by představovala právní důvod přechodu, popřípadě část smlouvy obsahující takové ujednání, nebo smlouva, jejímž předmětem by byl sám o sobě převod určitých zaměstnanců k jinému zaměstnavateli, by s ohledem na závěry uvedené mimo jiné v rozsudku NS ČR ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo1840/2010, byla pro rozpor se zákonem neplatným právním jednáním. S ohledem na uvedené platí, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v jiných případech, než které stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy, je vyloučen.

Jednotlivé případy stanovené zákoníkem práce či zvláštními právními předpisy, při nichž dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, bývají označovány jako skutkové podstaty stanovené zákonem pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů,<sup>118</sup> či jako právní důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>119</sup>

### **6.1 Důvody přechodu dle zvláštních právních předpisů**

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele z důvodů stanovených zvláštními právními předpisy docházelo před

---

<sup>116</sup> Srov. např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 29.8.1994, sp. zn. 6 Cdo 82/94; či z pozdějších např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 449/2008.

<sup>117</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.

<sup>118</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 449/2008.

<sup>119</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo1840/2010.

rekodifikací soukromého práva, tj. před 1. 1. 2014, podle ustálené judikatury k § 249 odst. 1 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a posléze k § 338 odst. 1 ZPr zejména:<sup>120</sup>

- podle ustanovení § 480 a § 487 ObchZ, tj. v případech prodeje podniku nebo jeho části;
- podle ustanovení § 488e odst. 2 a § 488i ObchZ, tj. v případech nájmu podniku nebo jeho části;
- podle ustanovení § 59 odst. 5 ObchZ, tj. v případech vkladu podniku či jeho části, na něž se přiměřeně použijí ustanovení o smlouvě o prodeji podniku;
- podle jednotlivých ustanovení zákona o přeměnách v případě realizace jednotlivých přeměn;
- podle ustanovení § 27a zákona č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů, tj. v případě zpeněžení věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží provozování podniku, jednou smlouvou; kdy s účinností od 1. 1. 2008 je obdobné ustanovení pro případ zpeněžení dlužníkovy podniku jedinou smlouvou obsaženo v § 291 InsZ;
- podle ustanovení § 17 zákona o privatizaci v případech privatizace podniků ve smyslu § 1 odst. 1 citovaného zákona;
- podle ustanovení § 30 odst. 2 zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů, tj. v případech vydražení podniku nebo jeho organizační složky;
- podle ustanovení § 127 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, tj. v případech rozdělení, sloučení a splynutí školské právnické osoby;
- podle ustanovení § 34 zákona č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů; aj.

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve výše citovaných ustanoveních zvláštních právních předpisů je zpravidla koncipován tak, že tyto zvláštní právní předpisy výslovně stanoví, že v jimi upravených specifických případech dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

---

<sup>120</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4155/2010.

Toto legislativní řešení bylo s účinností od 1. 1. 2014 v souvislosti s rekodifikací soukromého práva v některých případech opuštěno s tím, že zákonodárce zvolil jiný způsob provázání přechodu dle zvláštních právních předpisů s § 338 a násl. zákoníku práce, kdy nově se na místo výslovného konstatování přechodu používá dikce, dle níž se zvláštním právním předpisem upravený případ výslovně označuje za „převod činnosti zaměstnavatele“. Užitou formulací tak jakoby zákonodárce nevyužíval možnosti zakotvené v § 338 odst. 1 ZPr, ale odkazoval až na ustanovení § 338 odst. 2 ZPr, které upravuje blíže nespecifikované případy, s nimiž je rovněž spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (k tomu viz dále). Takovou konstrukci můžeme od 1. 1. 2014 nalézt zejména v novém občanském zákoníku, a to v ustanoveních:

- § 178 a § 179 NOZ upravujících přeměnu právnických osob fúzí a rozdělením;
- § 2175 NOZ, dle něhož se za převod činnosti zaměstnavatele považuje koupě závodu nebo jeho části, případně i jiné převody vlastnického práva k závodu nebo jeho části (viz § 2183 NOZ);
- § 2349 NOZ, dle něhož se za převod činnosti zaměstnavatele považuje pacht závodu nebo jeho části (viz § 2357).

Z jiných právních předpisů vzniklých v souvislosti s rekodifikací soukromého práva lze poté zmínit např. ustanovení § 21 ZOK, dle něhož se na smlouvu o vkladu závodu nebo jeho části použijí přiměřeně ustanovení NOZ o koupi.

Dle důvodové zprávy k novému občanskému zákoníku, konkrétně např. k ustanovení § 2175 NOZ, je k citované změně pouze uvedeno, že: „*S ohledem na § 338 zákoníku práce je nutné stanovit, že se koupě závodu považuje za převod činnosti zaměstnavatele.*“<sup>121</sup> K důvodům, které vedly zákonodárce k citované změně obsažené v NOZ a k jejím případným dopadům na aplikaci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů oproti právní úpravě účinné do 31. 12. 2013, se tak bohužel důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku dostatečně nevyjadřuje. Přestože se lze domnívat, že by se s ohledem na absentující bližší odůvodnění dané změny mohlo jednat pouze o změnu formulační, která má lépe vyjadřovat vztah, resp. provázanost případů upravených NOZ s právní úpravou přechodu dle § 338 ZPr, nelze s jistotou vyloučit, že by v sobě předmětná změna mohla skrývat i změnu po obsahové stránce,

---

<sup>121</sup> Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku.



kteřá bude ve vztahu k dosavadní aplikační praxi znamenat určitý posun v aplikaci přechodu na případy stanovené NOZ.

## 6.2 Důvody přechodu dle zákoníku práce

Případy, v nichž dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, stanoví nejen zvláštní právní předpisy, ale také samotný zákoník práce. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy nastává nejen při koupi závodu nebo jeho části, při prodeji podniku ve veřejné dražbě nebo v jiných případech stanovených zvláštními zákony, ale mimo jiné i tehdy, byly-li splněny předpoklady uvedené v ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce.<sup>122</sup>

Podle ustanovení § 338 odst. 2 ZPr přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele tehdy, dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli. Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely podle § 338 odst. 3 ZPr považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.<sup>123</sup> Jak vyplývá z výše uvedeného, upravuje ustanovení § 338 odst. 2 a 3 ZPr předpoklady, při jejichž naplnění dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Oproti zvláštním právním předpisům se přitom jedná o blíže nespecifikované případy, s nimiž je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů spojen.

Dle § 340 ZPr se ustanovení § 338 a § 339 ZPr vztahují i na případy, kdy o převodu činnosti nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele

---

<sup>122</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.

<sup>123</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán, kterým se pro tyto účely rozumí orgán dle § 347 odst. 2 ZPr.

Vedle § 338 odst. 2 a § 340 ZPr je důvod přechodu v zákoníku práce speciálně upraven v ustanovení § 341, a to pro případ zániku zaměstnavatele rozdělením, kdy od dosavadního zaměstnavatele přejímají práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnavatelé, kteří nastupují místo něj.

Za kumulativního splnění podmínek stanovených v § 342 ZPr dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů též v případě smrti zaměstnavatele (tj. fyzické osoby) při tzv. pokračování v živnosti.<sup>124</sup>

### 6.3 Zásada legality

V ustanovení § 338 odst. 1 ZPr je zakotvena základní zásada, která ovládá přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – tzv. zásada legality.<sup>125</sup> Na základě této zásady dochází k přechodu práv a povinností „ex lege“ jsou-li splněny všechny předpoklady vyžadované zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Souhlas dotčených zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele se nevyžaduje; práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili. Není přitom významné ani to, zda si dosavadní zaměstnavatel nebo přejímající zaměstnavatel náležitě uvědomili (správně vyhodnotili rozhodné skutečnosti), že došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>126</sup> V odborné literatuře je proto přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů označován jako automatický, kdy k němu dochází automaticky při splnění zákonem stanovených podmínek, bez ohledu na vůli dotčených subjektů, resp. bez ohledu na to, zda si dotčené subjekty přejí (zamýšlejí) přechod realizovat.<sup>127</sup>

---

<sup>124</sup> K problematice § 342 viz blíže např. Šouša, J., Štefko, M. Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Právník*. 2010, č. 11.

<sup>125</sup> Gregorová, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník : Teoretický časopis pro otázky státu a práva*, Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10, s. 1123.

<sup>126</sup> Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009; či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

<sup>127</sup> Srov. např. Štefko, M. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů? *Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva*, Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2005, č. 3, s. 286-294.

Jelikož k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází při splnění všech předpokladů vyžadovaných zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy automaticky (ze zákona), je pro dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele, jakož i dotčené zaměstnance, zcela zásadní, aby si náležitě uvědomili, resp. správně vyhodnotili, zda nastal některý z důvodů, s nímž právní předpis přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů spojuje, resp. zda se splnila některá ze skutkových podstat stanovených zákonem pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zejména pro zaměstnavatele může mít nesprávný závěr o tom, zda v daném případě dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, až nedožrnné následky. Jelikož totiž dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů automaticky, může tato skutečnost vyjít najevo i několik let po realizaci předmětného převodu. Pokud se přitom zaměstnanec domnívá, že jeho zaměstnavatelem je ve skutečnosti někdo jiný (ať již proto, že mylně došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, či proto, že k němu nedošlo, ačkoliv se tak ze zákona mělo stát), může se domáhat určení existence svého pracovněprávního vztahu k opravdovému zaměstnavateli žalobou podle ustanovení § 80 o.s.ř., jejíž podání není omezeno žádnou lhůtou.<sup>128</sup> Jediným omezením by se tak mohla zdát být podmínka naléhavého právního zájmu, která však bývá soudy v případě určení existence pracovněprávního vztahu zpravidla dovozována.<sup>129</sup> Není-li taková žaloba podána, lze se otázkou existence pracovněprávního vztahu zabývat jako otázkou předběžnou, např. ve sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o náhradu mzdy nebo o určení trvání pracovního poměru.<sup>130</sup>

Problém správné identifikace převodu, s nímž je ze zákona spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, zpravidla nevzniká v případech stanovených zvláštními právními předpisy, které váží přechod na konkrétní smluvní typy či zákonem poměrně jasně vymezené situace. Výkladové potíže však přináší důvod přechodu zakotvený v § 338 odst. 2 ZPr, který váže přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na naplnění v něm stanovených předpokladů, které dosud nebyly jednoznačně vymezeny ani právním předpisem ani judikaturou českých soudů.

---

<sup>128</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009.

<sup>129</sup> Srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010.

<sup>130</sup> Srov. např. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30.6.1999, sp. zn. 21 Cdo 487/99.

Jelikož otázka ne/naplnění těchto předpokladů je zásadní pro závěr o tom, zda v daném případě dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je důvodu přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr a jeho výkladu věnován zbytek této práce.

## 7 Důvod přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází podle ustanovení § 338 odst. 2 ZPr vždy, bylo-li učiněno právní jednání nebo nastala-li jiná právní skutečnost, s nimiž je (podle zákona) spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, vše za předpokladu, že přejímající fyzická nebo právnická osoba je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, aniž by bylo významné, jaký je právní důvod převodu, zda jím dochází také k převodu vlastnických práv a zda dosavadní zaměstnavatel ztratil schopnost být zaměstnavatelem.<sup>131</sup> V § 338 odst. 3 ZPr je poté demonstrativně uvedeno, co se v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů považuje za „úkoly“ nebo „činnosti“ zaměstnavatele, jimiž jsou pro tyto účely zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Jak vyplývá z ustanovení § 338 odst. 2 ZPr, lze za základní předpoklad přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele považovat způsobilost přejímající fyzické nebo právnické osoby pokračovat jako zaměstnavatel v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. Lze předpokládat, že touto způsobilostí se mimo jiné rozumí, že přejímající zaměstnavatel musí mít příslušná oprávnění k výkonu převáděné činnosti a musí mít zajištěny prostředky k výkonu převáděné činnosti (hmotné i nehmotné složky), aby mohl ke dni převedení činnosti kontinuálně zajišťovat činnost, která na něj byla převedena dosavadním zaměstnavatelem.

Oproti tomu rozhodující pro přechod práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele **není**:

- právní důvod převodu;
- skutečnost, zda převodem dochází rovněž k převodu vlastnických práv; ani
- skutečnost, zda dosavadní zaměstnavatel ztratil schopnost být zaměstnavatelem.

---

<sup>131</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

Pro naplnění důvodu přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr lze dále za zásadní považovat otázku výkladu „převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli“, neboť pouze dojde-li k převodu takto vymezenému, dojde i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Přestože ustanovení § 338 odst. 3 ZPr uvádí, co lze pro účely přechodu považovat za úkoly nebo činnost zaměstnavatele, jedná se pouze o výklad demonstrativní, který je sám o sobě rovněž značně široký a neurčitý. Žádné další vodítko zákoník práce pro výklad převodu dle § 338 odst. 2 ZPr neposkytuje.

Oproti tomu Směrnice 2001/23/ES pro své účely obsahuje definici „převodu“, když ve svém čl. 1 odst. 1 písm. b) stanoví, že se převodem rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svoji identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou. Obdobně podíváme-li se např. do slovenské právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsažené v §§ 27-31 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, rozumí se převodem podle § 28 odst. 1 citovaného slovenského zákoníku práce „*prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplňková*“.<sup>132</sup>

Jelikož podoba právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je v českém právním řádu mimo jiné výsledkem transpozice Směrnice 2001/23/ES, a tudíž i judikatury SDEU vztahující se k jejímu výkladu, je otázkou, zda by výklad „převodu“ dle § 338 odst. 2 a 3 ZPr měl vycházet z doslovného znění citovaných ustanovení zákoníku práce, či by měl být vykládán ve smyslu „převodu“ vymezeného Směrnicí 2001/23/ES a rozsáhlou judikaturou SDEU. Oba zmiňované výklady, tj. vycházející z dikce užití v zákoníku práce a vycházející z práva EU, vymezují důvod přechodu odlišně, a je proto zásadní určit, jaký z nich by se měl uplatnit při posuzování právního jednání pro účely posouzení naplnění důvodu přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr.

---

<sup>132</sup> Ustanovení § 28 odst. 2 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

## 7.1 Vymezení „převodu“ dle Směrnice 2001/23/ES

Jak již bylo uvedeno výše, definuje Směrnice 2001/23/ES ve svém čl. 1 odst. 1 písm. b) převod tak, že se jím rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou. Přestože samotná Směrnice 2001/23/ES blíže nevymezuje, co lze rozumět pod pojmem hospodářská jednotka zachovávající si svoji identitu, vyjadřuje se k této otázce ve své četné judikatuře SDEU.<sup>133</sup>

Za zásadní rozhodnutí vyjadřující se k výkladu převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu se všeobecně považuje rozhodnutí SDEU ve věci C-24/85 (*Spijkers*), v němž SDEU vyložil kritéria, podle nichž je možné posoudit, zda se v daném případě jedná o převod podniku, podnikání, části podniků nebo podnikání jakožto hospodářské jednotky, která si zachovává svoji identitu. Za tato kritéria označil SDEU zejména:

- druh podnikání;
- zjištění, zda na nový subjekt přecházejí či nepřecházejí hmotná aktiva (např. nemovitosti či movité věci);
- hodnota nehmotných aktiv v době převodu;
- převzetí nebo nepřevzetí personálu novým subjektem;
- převzetí nebo nepřevzetí zákazníků;
- stupeň podobnosti mezi činnostmi dosavadního podniku a činnostmi uskutečňovanými u nového subjektu po převodu podniku; a
- případná doba přerušení činnosti podniku, který je předmětem převodu.<sup>134</sup>

Jak SDEU dovodil ve svých navazujících rozhodnutích, rozumí se zachováním dosavadní hospodářské identity především pokračování ve stejných činnostech

---

<sup>133</sup> Judikatura SDEU k výkladu důvodu přechodu dle Směrnice 2001/23/ES, resp. dřívější směrnice, je vskutku rozsáhlá a její analýza by tak značně přesáhla rozsah této práce, jejímž cílem však je zaměřit se zejména na výklad převodu zastávaný českými soudy. Pro bližší rozbor případů řešených před SDEU tak lze na tomto místě odkázat na rozbor judikatury SDEU obsažený např. v dílech: Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012; Gregorová, Z. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva*, Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10; či v díle Hůrka, P., Borovec, D., Horáček, T. a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc : ANAG, 2013.

<sup>134</sup> Viz bod 13 rozhodnutí SDEU ze dne 18. 3. 1986, ve věci *Spijkers*, C-24/85, CELEX 61985J0024.

přejímajícím subjektem (nabyvatelem), jakož i zachování zaměstnanců, organizace práce či provozních postupů.<sup>135</sup> Veškeré výše uvedené skutečnosti přitom představují pouze jednotlivé okolnosti celkového hodnocení, které nelze posuzovat izolovaně, ale v jejich vzájemné souvislosti. Dle SDEU je na národním soudu, aby konkrétní skutkový stav posoudil ve světle výše uvedených výkladových kritérií a rozhodl, zda se v daném konkrétním případě jedná o převod ve smyslu Směrnice 2001/23/ES, s níž je spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>136</sup>

Ve vztahu k vymezení převodu dle § 338 odst. 2 a 3 ZPr se jako klíčové jeví rozhodnutí SDEU ve věci C-13/95, (*Süzen*).<sup>137</sup> V daném rozhodnutí řešil SDEU případ paní Süzen, která byla zaměstnancem společnosti provozující úklidové služby. Paní Süzen spolu s dalšími zaměstnanci úklidové společnosti prováděla úklidovou činnost ve škole, která měla s úklidovou společností uzavřenu smlouvu o poskytování úklidových služeb. Tuto smlouvu však škola vypověděla a namísto stávající úklidové společnosti uzavřela smlouvu s jinou úklidovou společností (tzv. změna dodavatele). S paní Süzen byl v důsledku ztráty kontraktu skončen její pracovní poměr, s čímž však paní Süzen nesohlasila. V rámci posuzování skončení pracovního poměru se národní soud obrátil na SDEU s otázkou, zda se v daném případě nejedná o převod ve smyslu Směrnice 2001/23/ES (resp. Směrnice 77/187/EHS), s níž je spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. SDEU v daném případě uvedl, že Směrnicí 2001/23/ES je nutné vykládat tak, že se nevztahuje na případy, kdy subjekt ukončí závazkový smluvní vztah s podnikem, který pro něj vykonává určitou činnost, přičemž následně za účelem pokrytí výkonu podobné činnosti uzavře smlouvu s jiným podnikem, pokud současně nedojde k převodu relevantních hmotných či nehmotných složek podniku nebo k převzetí podstatné části zaměstnanců, ve smyslu počtu a znalostí zaměstnanců, kteří byli předchůdcem přiděleni k plnění závazku vyplývajícího z předmětné smlouvy. Pouhá podobnost služeb poskytovaných původním a novým poskytovatelem služeb sama o sobě nemůže dle SDEU vést k závěru, že byla převedena hospodářská jednotka zachovávající si svoji identitu. Za takových skutkových okolností jako v daném případě nebylo možné z pouhé ztráty smluvního vztahu k soutěžiteli ve prospěch konkurence dovozovat existenci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

<sup>135</sup> Viz rozhodnutí SDEU ze dne 11. 3. 1997, ve věci *Süzen*, C-13/95, CELEX 61995J0013.

<sup>136</sup> Srov. např. rozhodnutí SDEU ze dne 18. 3. 1986, ve věci *Spijkers*, C-24/85, CELEX 61985J0024.

<sup>137</sup> Rozhodnutí SDEU ze dne 11. 3. 1997, ve věci *Süzen*, C-13/95, CELEX 61995J0013.



Judikatura SDEU je od roku 1997, kdy došlo k rozhodnutí ve věci *Süzen*, v podstatě konstantní. Svůj závěr o tom, že převodem, s nímž Směrnice 2001/23/ES spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nemůže být pouhý převod činnosti, potvrdil SDEU i ve svém pozdějším rozhodnutí z roku 2011 ve věci C-463/09, (*CLECE*),<sup>138</sup> které se rovněž týká poskytování úklidových služeb. V daném případě uzavřela společnost *CLECE* s obcí smlouvu, jejímž předmětem byl úklid obecních škol a prostor, jež pro obec vykonávali právě zaměstnanci *CLECE*. Obec se však posléze rozhodla spolupráci s *CLECE* ukončit s tím, že si úklidovou činnost bude nadále zajišťovat svými vlastními zaměstnanci (tzv. insourcing). Obec pro tyto účely přijala nové zaměstnance, přičemž zaměstnance *CLECE* odmítla převzít. Zároveň od *CLECE* obec nepřevzala žádný jiný hmotný či nehmotný majetek. K jedinému, k čemu mezi obcí a *CLECE* v daném případě došlo, tak byl převod činnosti spočívající v úklidu prostor. Jelikož se zaměstnanci *CLECE*, kteří u *CLECE* vykonávali úklidovou činnost pro obec a s nimiž byl v souvislosti se ztrátou zakázky skončen pracovní poměr, domáhali svého zaměstnání u obce, obrátil se národní soud na SDEU s otázkou, zda se v daném případě jedná o převod ve smyslu Směrnice 2001/23/ES (resp. Směrnice 77/187/EHS), s nímž je spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. SDEU v daném případě uvedl, že pouhá skutečnost, že činnost vykonávaná *CLECE* a činnost vykonávaná obcí jsou totožné, neumožňuje dospět k závěru, že byla zachována totožnost hospodářské jednotky. Jednotku totiž nelze chápat pouze jako činnost, kterou je pověřena; její totožnost vyplývá z více neoddelitelných prvků, jako jsou její zaměstnanci, vedoucí pracovníci, organizace práce, provozní metody a případně prostředky, kterými disponuje. V daném konkrétním případě tak SDEU opětovně dovedl, že totožnost hospodářské jednotky, která spočívá především na pracovní síle, nemůže být zachována, jestliže podstatná část jejich zaměstnanců není údajným nabyvatelem převzata. Pouhé převzetí úklidových činností nemůže samo o sobě ukazovat na existenci převodu ve smyslu Směrnice 2001/23/ES.

Vedle vymezení „převodu“, jak byl tento nastíněn výše, lze z četné judikatury SDEU dovést i konkrétní transakce, resp. právní jednání či jiné skutečnosti, které byly příčinou převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu. Vymezení okruhu jednání či jiných skutečností, které mohou přivodit převod hospodářské

---

<sup>138</sup> Rozhodnutí SDEU ze dne 20. 1. 2011 ve věci *CLECE*, sp. zn. C-463/09, CELEX 62009CJ0463.

jednotky, s nímž je dle Směrnice 2001/23/ES spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, lze považovat za významné vodítko pro zaměstnavatele, kteří mezi sebou hodlají obdobné transakce uskutečnit. Lze totiž předpokládat, že v případě takovýchto či jim obdobných transakcí, bude rovněž docházet k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Evropská komise ve svém Memorandu o právech zaměstnanců v případech převodů podniků vymezila s ohledem na judikaturu SDEU transakce, při nichž dochází k převodu podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu, s nimiž je dle Směrnice 2001/23/ES spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>139</sup> Dle citovaného Memoranda dospěl SDEU k závěru, že může dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle Směrnice 2001/23/ES mimo jiné v následujících případech:

- a) v případě, kdy vlastník pronajatého podniku převezme jeho provoz poté, co dojde k porušení nájemní smlouvy ze strany nájemce;
- b) v případě, kdy vlastník pronajatého podniku po ukončení nájmu pronajme tento podnik jinému nájemci;
- c) v případě převodu podniku na základě smlouvy o koupi na leasing a v případě převodu podniku v návaznosti na ukončení smlouvy o koupi na leasing v důsledku rozhodnutí soudu;
- d) v případě, kdy po skončení nájmu vlastník podniku podnik převezme a následně jej prodá třetímu subjektu;
- e) v případě, kdy orgán veřejné moci rozhodne o ukončení dotace pro nadaci, která je jejím jediným příjmem, v důsledku čehož tato nadace ukončí svou činnost, a rozhodne o převodu dotace na jinou nadaci s podobným cílem;
- f) v případě, kdy jeden podnikatel smluvně převede na jiného podnikatele odpovědnost za provozování zařízení pro zaměstnance, které před tím provozoval přímo;
- g) v případě, kdy podnik držící obchodní zastoupení na určitém území přeruší svou činnost, přičemž obchodní zastoupení je převedeno na jiný podnik, který převezme zaměstnance a je doporučen zákazníkům, aniž by došlo k převodu majetku;

---

<sup>139</sup> Evropská Komise: *Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings*. 30. 10. 2004, s. 4-6.

- h) v případě, kdy společnost v likvidaci převede všechno nebo část svého majetku na jinou společnost, od níž poté zaměstnanci dostávají pokyny, které mají být dle společnosti v likvidaci těmito zaměstnanci vykonávány;
- i) v případě, kdy se podnik, který dosud svěřoval výkon úklidových činností jinému podniku, rozhodne ukončit tento vztah a nadále si zajišťuje úklidovou činnost sám nebo prostřednictvím třetího subjektu, pokud nový zaměstnavatel převezme převážnou část, co se týče počtu a schopností, zaměstnanců, kteří původně plnění daného úkolu zajišťovali;
- j) v případě, kdy orgán veřejné moci, který „*outsourcoval*“ některé služby u jednoho podniku se rozhodne tyto služby nadále odebírat od jiného podniku, za předpokladu, že taková operace je doprovázena převodem hospodářské jednotky mezi těmito dvěma podniky;
- k) v případě, kdy se podnik náležející do skupiny rozhodne zajistit své závazky prostřednictvím subdodavatele z totožné skupiny, pokud taková transakce zahrnuje rovněž převod hospodářské jednotky mezi těmito dvěma podniky;
- l) v případě, kdy obec, subjekt řízený veřejným právem a operující v rámci specifických pravidel správního práva, převezme zajišťování některých služeb pro veřejnost, které před tím v zájmu obce zajišťovala nezisková organizace jako subjekt soukromého práva;
- m) v případě, kdy měl subjekt smluvně zajištěn management cateringové služby ve svých prostorách, ukončil tento smluvní vztah s prvním dodavatelem a uzavřel smlouvu na dodávku totožných služeb s jiným dodavatelem, kdy druhý dodavatel využívá podstatnou část majetku původně užívanou prvním dodavatelem, kterou oběma poskytl objednatel služeb, a to i tehdy, pokud druhý dodavatel vyjádří svůj záměr nepřevzít zaměstnance prvního dodavatele.

Výše uvedený výčet případů, v nichž SDEU dovodil, že se jedná o převod, s nímž Směrnice 2001/23/ES spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, představuje pouze obecný informativní seznam, na jehož základě nemůže být učiněn definitivní závěr o tom, zda dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zásadní bude vždy až posouzení, zda v daném případě dochází k převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu, a to s ohledem na konkrétní okolnosti jednotlivého případu. Judikatura SDEU navíc prochází v čase svým vývojem,

a nelze proto rovněž vyloučit ani posun ve výše vymezených případech. Přestože se výše uvedeným výčtem případů nelze řídit bez dalšího, když určující bude vždy až posouzení, zda daná konkrétní transakce zakládá převod hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu, lze obdobnost transakce označit za odrazový můstek pro zaměstnavatele (jakož i zaměstnance) při posouzení, zda s jejich jednáním či jinou skutečností může být spojen i automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

## 7.2 Vymezení „převodu“ dle § 338 odst. 2 ZPr

Vymezení důvodu přechodu tak, jak vyplývá z doslovného znění § 338 odst. 2 ZPr s konkretizací činností a úkolů zaměstnavatele dle § 338 odst. 3 ZPr, se bez bližší specifikace převodu vyznačuje značnou rozsáhlostí. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů by totiž s ohledem na doslovné znění § 338 odst. 2 a 3 ZPr mohlo docházet v případě jakéhokoliv převodu činnosti nebo části činnosti, úkolu nebo části úkolu na jiného zaměstnavatele, bez ohledu na právní důvod převodu, bez ohledu na případný převod vlastnických práv a rovněž bez ohledu na případný převod hmotných či nehmotných složek, které slouží k zajištění plnění převáděné činnosti, resp. úkolů.<sup>140</sup>

Dle názoru některých autorů zabývajících se problematikou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je definice právního důvodu přechodu dle § 338 odst. 2 a 3 ZPr natolik bezbřehá, že pod ni lze bez dalšího podřadit celou řadu transakcí, včetně outsourcingu, insourcingu a dokonce i případy, kdy dochází k pouhé změně dodavatele.<sup>141</sup> Na základě takto široce pojatého převodu činností či úkolů zaměstnavatele by mělo bez dalšího docházet k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů i v takových případech, kdy se například podnikatel rozhodne svěřit úklid svých prostor<sup>142</sup> specializované úklidové společnosti namísto toho, aby nadále tento úklid zajišťoval prostřednictvím svého zaměstnance (tzv.

---

<sup>140</sup> Hůrka, P., Borovec, D., Horáček, T. a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc : ANAG, 2013, s. 16.

<sup>141</sup> Srov. Hůrka, P., Borovec, D., Horáček, T. a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc : ANAG, 2013, s. 16 a s. 28-30.

<sup>142</sup> Činnost spočívající v úklidu prostor je zde užitá jako příklad zejména s ohledem na skutečnost, že právě s převodem této činnosti je spojeno hned několik rozhodnutí SDEU. Vedle úklidu by však bylo možné zmínit např. i mzdovou a účetní činnost či činnost spočívající v IT službách, jež se rovněž často stávají předmětem obchodních transakcí.

**outsourcing**). Pokud by přitom specializovaná úklidová společnost tuto činnost převzala, přešli by na ni i stávající zaměstnanci podnikatele, kteří u něho dosud úklidovou činnost realizovali, a to bez ohledu na to, zda by s tím podnikatel či úklidová společnost souhlasili. Stejný postup by se poté měl uplatnit i v opačném případě, kdy by se podnikatel rozhodl nadále nesvěřovat úklid externí specializované společnosti a chtěl by jej provádět prostřednictvím vlastních zaměstnanců (tzv. **insourcing**). V takovém případě by zase zaměstnanci externí úklidové společnosti zajišťující dosud úklid u podnikatele měli přejít z externí společnosti na podnikatele, a to i přes případnou nevoli externí úklidové společnosti či podnikatele. Jako nejvíce diskutabilní se poté jeví aplikace přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bez dalšího i na případy, kdy se podnikatel rozhodne ukončit spolupráci s jednou úklidovou firmou a svěří úklid svých prostor jiné úklidové firmě (tzv. **změna na straně dodavatele**).<sup>143</sup> Pokud by se vycházelo čistě z definice důvodu přechodu tak, jak je vymezen v § 338 odst. 2 a 3 ZPr, měli by v důsledku takovéto změny dodavatele přejít zaměstnanci původního dodavatele, zajišťující pro podnikatele úklidové služby, na nově zvoleného dodavatele, a to i přes to, že mezi původním a novým dodavatelem jinak neexistuje žádný smluvní či jiný vztah.

Jak vyplývá z výše uvedeného, natolik široký výklad, jaký nabízí doslovné znění ustanovení § 338 odst. 2 a 3 ZPr, může v praxi vést k absurdním důsledkům, a to nejen na straně zaměstnavatelů, ale rovněž i na straně zaměstnanců. Vrátime-li se například k výše nastíněnému outsourcingu v případě úklidové činnosti, přešel by v důsledku získání zakázky na úklidovou činnost na specializovanou společnost i zaměstnanec (zaměstnanci) podnikatele, který tuto činnost dosud pro podnikatele vykonával v pracovněprávním vztahu. Na straně úklidové společnosti by tak bez ohledu na její vůli došlo k navýšení počtu zaměstnanců, a to navíc o zaměstnance, které si tato společnost sama nevybrala a kteří tak neprošli jejím výběrovým řízením. Pokud by se přitom takový model měl uplatnit v případě všech zakázek na úklidové práce, jichž by se úklidová společnost účastnila, docházelo by na straně této společnosti s každou zakázkou k enormnímu nárůstu zaměstnanců, na něž by s ohledem na ochranu přecházejících zaměstnanců pravděpodobně dopláceli dosavadní zaměstnanci úklidové

---

<sup>143</sup> K přechodu práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele viz blíže: Hůrka, P., Borovec, D., Horáček, T. a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc : ANAG, 2013, 143 s.

společnosti. V případě insourcingu by na straně specializované úklidové společnosti zase docházelo k tomu, že tato by v každém případě, kdy by se její klient rozhodl ukončit spolupráci a zajišťovat si úklid svými zaměstnanci, přišla vedle zakázky i o část svých zaškolených a věrných zaměstnanců, kteří dosud úklidovou činnost pro podnikatele zajišťovali. Bez ohledu na svou vůli by tak byla úklidová společnost donucena najmout a proškolit nové zaměstnance bez ohledu na to, že období mezi ztrátou a novým náborem zaměstnanců by pro ni mohlo mít existenční následky. Pokud by se měl přechod uplatnit bez dalšího i na případy změny dodavatele, docházelo by v takových případech k nekontrolovanému přesunu zaměstnanců mezi dodavatelskými subjekty. Pro podnikatele poptávajícího dodávky by to přitom znamenalo mimo jiné to, že tento se již nikdy nezbaví skupiny zaměstnanců, kteří pro něj původně převáděnou činnost vykonávali, a to i přes to, že důvodem změny dodavatele by byla např. právě nespokojenost s výkonem daného pracovního týmu.

Pokud by měl být převod dle § 338 odst. 2 ZPr a s ním spojený přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů vykládán skutečně tak obšírně, jak demonstrativně uvedeno na výše zmíněných případech, tj. tak, že důvodem přechodu je jakýkoliv převod činností, úkolů či části činností či úkolů zaměstnavatele bez dalšího, je otázkou, zda by v důsledku aplikace přechodu nedocházelo na straně podnikatelů k zásahu do jejich práva na podnikání chráněného zejména čl. 26 odst. 1 LZPS. Dle čl. 26 odst. 1 LZPS má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Citované ustanovení přitom nejen garantuje svobodu podnikat ve smyslu podnikání jako takového (tj. jakožto ochranu před zásahy veřejné moci), ale současně zařazení práva podnikat do katalogu základních práv působí jako objektivní hodnota ovlivňující výklad podústavního práva. Jak k tomuto uvedl Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08: *„Je samozřejmé, že záleží především na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tím účelem sestaví; ... volnost ve vytváření potřebného pracovního kolektivu za účelem podnikání vyplývá z Listinou garantovaného práva svobodně podnikat.“* Uvedené závěry lze přitom aplikovat i na případy, kdy se zaměstnavatel rozhodne zajišťovat plnění svých úkolů externím subjektem, případně se rozhodne z externího subjektu přejít na plnění úkolů svými zaměstnanci, či se rozhodne stávající

externí subjekt vyměnit. Úvaha zaměstnavatele, jaký z modelů s ohledem na své konkrétní a aktuální potřeby v daném případě zvolí, je právě projevem jeho práva svobodně podnikat.

LZPS samozřejmě poskytuje i ochranu existujícím pracovním vztahům, když v čl. 26 odst. 3 věta první stanoví právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací.<sup>144</sup> Jelikož přitom zaměstnanec představuje v pracovněprávním vztahu slabší stranu, chrání pracovní právo zaměstnance před možným svévolným přístupem ze strany zaměstnavatele. Za projev této ochrany lze považovat i právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jejímž smyslem a účelem je zajistit, aby postavení zaměstnanců v případě strukturálních změn na straně zaměstnavatele bylo zachováno, a to zejména tak, že jim bude umožněno pokračovat v zaměstnání s novým zaměstnavatelem, a to za stejných podmínek, jaké měli u původního zaměstnavatele.<sup>145</sup> Na druhou stranu však nemůže být tato protekce jedné smluvní strany bezbřehá. Jak k tomu uvedl Ústavní soud např. ve svém nálezu ze dne 11. 6. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 40/02, z požadavku minimalizace zásahů do základních práv a svobod plyne kautela výjimečnosti takového opatření. Základní je v této souvislosti maxima, podle které základní právo či svobodu lze omezit pouze v zájmu jiného základního práva či svobody nebo veřejného statku. Lze zde připomenout i základní zásadu ústavní, podle níž při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být vždy šetřeno jejich podstaty a smyslu.<sup>146</sup>

Takový výklad ustanovení § 338 odst. 2 ZPr, dle něhož by k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů docházelo bez dalšího při jakémkoliv převodu činnosti, úkolu, části činnosti či úkolu na jiného zaměstnavatele, by mohl být považován za omezení práv zaměstnavatele, který má mimo jiné právo svobodně podnikat zahrnující i možnost zvolit si způsob, jakým bude plnění svých úkolů zajišťovat, zda vlastními zaměstnanci či externími dodavateli, a případně jakými z těchto dodavatelů. Bezbřehý výklad, jaký nabízí doslovné znění § 338 odst. 2 a 3 ZPr, by v každém případě neproporciálně zatěžoval pozici přechodem dotčených zaměstnavatelů, přičemž lze mít za to, že by v řadě případů byl i nevídaným důsledkem pro dotčené zaměstnance,

---

<sup>144</sup> Srov. např. usnesení Ústavního soudu ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98.

<sup>145</sup> Gregorová, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník : Teoretický časopis pro otázky státu a práva*, Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10, s. 1108.

<sup>146</sup> Viz čl. 4 odst. 4 LZPS.

pro něž by za současné právní úpravy znamenal značnou nestabilitu v jejich pracovněprávních vztazích.

### 7.3 Vymezení „převodu“ ve světle judikatury NS ČR

Jak bylo uvedeno výše, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů by s ohledem na doslovné znění § 338 odst. 2 a 3 ZPr mohlo docházet v případě jakéhokoliv převodu činnosti nebo části činnosti, úkolu nebo části úkolu na jiného zaměstnavatele, bez ohledu na případný převod hmotných, nehmotných či osobních složek, které slouží k zajištění plnění převáděné činnosti, resp. úkolů, jakož i bez ohledu na splnění jiných výslovně stanovených podmínek. Oproti tomu Směrnice 2001/23/ES s pouhým převodem činnosti bez dalšího přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nespojuje a váže jej až na převod hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu, jejíž definice je blíže vymezena v judikatuře SDEU.

Jelikož § 338 je výsledkem implementace Směrnice 2001/23/ES, je otázkou, zda by převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převod úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli měl být vykládán v souladu s definicí „převodu“ dle Směrnice 2001/23/ES a dle judikatury SDEU, či extenzivněji dle doslovného znění § 338 odst. 2 a 3 ZPr. Jelikož ze znění zákoníku práce ani z důvodové zprávy odpověď na uvedenou otázku jednoznačně nevyplývá, je cílem této kapitoly pokusit se nalézt odpověď v judikatuře Nejvyššího soudu ČR, který se v řadě případů důvody přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr, resp. dle § 249 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb., již zabýval.

#### 7.3.1 Vztah ke Směrnici 2001/23/ES

Za zásadní lze považovat v první řadě ta rozhodnutí, v nichž se NS ČR vyjádřil k právní úpravě přechodu dle zákoníku práce ve vztahu ke Směrnici 2001/23/ES. Shodně s důvodovou zprávou k zákoníku práce NS již v několika svých rozhodnutích uvedl, že ustanovení § 338 odst. 2 ZPr vyjadřuje implementaci Směrnice 2001/23/ES do českého právního řádu, jejímž cílem je „stanovit opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajistit zachování jejich práv“.<sup>147</sup>

---

<sup>147</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009; či usnesení NS ČR ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.



Výslovný odkaz na Směrnici 2001/23/ES je dále obsažen ve dvou rozhodnutích NS ČR z roku 2007, v nichž tento řešil otázku přechodu práv a povinností z kolektivních smluv. NS ČR shodně v obou citovaných rozhodnutích odkázal při posuzování požadavků na zachování podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů rovněž na požadavky uvedené ve Směrnici 2001/23/ES. Bližší vymezení úpravy zákoníku práce ve vztahu k úpravě obsažené ve Směrnici 2001/23/ES však neuvedl.

Blíže se NS ČR zabýval otázkou vztahu Směrnice 2001/23/ES k právní úpravě důvodu přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr ve svém usnesení ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013. V posuzovaném případě se NS ČR musel vypořádat s námitkou přebírajícího zaměstnavatele, který argumentoval tím, že ustanovení § 338 ZPr musí být interpretováno v souladu se Směrnicí 2001/23/ES, kdy v daném případě se vzhledem k rozsahu převedeného majetku, který měl být marginální, nemohlo dle přebírajícího zaměstnavatele jednat o převod hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu ve smyslu Směrnice 2001/23/ES a příslušné judikatury SDEU. Dle názoru NS ČR vyjádřeného v citovaném usnesení ustanovení § 338 odst. 2 ZPr vyjadřuje implementaci Směrnice 2001/23/ES do českého právního řádu, jejímž cílem je „stanovit opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajistit zachování jejich práv“. Na druhou stranu však NS zároveň zdůraznil, že „uvedená směrnice je pro Českou republiku závazná, jen pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, a není v této věci přímo použitelná (srov. ustanovení čl. 249 Smlouvy o založení Evropského společenství v konsolidovaném znění uveřejněném v č. 325/2002 - C Úředního věstníku Evropské unie)“. I přes to se však NS ČR k převodu hospodářské jednotky vyjádřil a posoudil daný případ i z pohledu čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice 2001/23/ES a příslušné judikatury SDEU. Jelikož závěr o uskutečnění převodu, s nímž je dle § 338 odst. 2 ZPr spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, naplňoval zároveň i podmínky převodu hospodářské jednotky dle Směrnice 2001/23/ES a judikatury SDEU, zůstává otázkou, jak by se NS ČR postavil k situaci, kdy by se o převod hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu dle Směrnice 2001/23/ES a judikatury SDEU v daném případě nejednalo.

Z výše uvedených rozhodnutí vyplývá, že i přes to, že NS ČR právní úpravou Směrnice 2001/23/ES a judikaturou SDEU neváhá v případě posuzování přechodu dle §

338 ZPr argumentovat, nechává si současně „pootevřená zadní vrátka“ zřejmě pro případy, kdy by se mu omezení převodu na převod hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu zjednodušeně „nehodilo“. NS ČR tak nezvolil totožný přístup jako např. Ústavní soud Slovenské republiky, který se ve svém nálezu ze dne 8. 12. 2010, sp. zn. I. ÚS 306/2010, výslovně přihlásil k výkladu převodu dle Směrnice 2001/23/ES, když v případě vymezení obsahu pojmu převod jako převod hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu odkázal na rozhodovací činnost SDEU, která dle něho vymezení převodu významně dotváří.

Přístup, který zatím zvolil NS ČR, umožňující rozšíření důvodů převodu i na případy, kdy nedochází k převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu, by neměl být obecně v rozporu s výsledkem, jehož má být Směrnici 2001/23/ES dosaženo. Sama Směrnice 2001/23/ES ve svém čl. 8 umožňuje členským státům uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější. Za příznivější přitom v určitých ohledech může být považováno právě i rozšíření důvodu přechodu nad rámec převodu hospodářské jednotky dle Směrnice 2001/23/ES a judikatury SDEU. Jak však bylo uvedeno výše, může bezbřehé rozšíření až na samotný převod činnosti vést k absurdním důsledkům nejen pro zaměstnavatele, ale i pro samotné zaměstnance. Ačkoliv se přístup NS ČR může zdát s ohledem na nepředvídatelnost budoucích situací pragmatický, vnáší navíc do vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci značnou nejistotu, když těmto není dán jednoznačný návod, dle něhož by mohli s určitou dávkou právní jistoty posoudit, zda se zamýšleným jednáním bude spojen zákonný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZPr. Vodítkem může být v tomto směru judikatura NS ČR vymežující skrze svou rozhodovací činnost skutečnosti, které ne/byly důvodem převodu, s nimiž § 338 odst. 2 ZPr spojuje zákonný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

### **7.3.2 Skutečnosti, s nimiž byl spojen „převod“ dle § 338 odst. 2 ZPr**

Jak již bylo uvedeno výše, dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 odst. 2 ZPr (resp. § 249 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb.) vždy, bylo-li učiněno právní jednání nebo nastala-li jiná

právní skutečnost, s nimiž je (podle zákona) spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli.<sup>148</sup>

S ohledem na dostupnou judikaturu lze za v praxi nejčastější důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů označit prodej podniku nebo jeho části, s nimiž výslovně spojovalo přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ustanovení § 480 (resp. § 487) ObchZ. V případě § 480 ObchZ se jednalo o důvod přechodu dle zvláštního právního předpisu. S účinností od 1. 1. 2014 však, jak se zdá, byla tato konstrukce opuštěna, když ustanovení § 2175 a násl. NOZ upravující **koupi závodu nebo jeho části** nově na místo výslovného konstatování přechodu stanoví, že: „*Koupe závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele.*“ Užitá formulace má zřejmě směřovat právě na § 338 odst. 2 ZPr, když zakládá právní fikci,<sup>149</sup> že v případě koupě závodu se jedná o převod činnosti zaměstnavatele, s nímž § 338 odst. 2 ZPr spojuje zákonný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pro účely vymezení „převodu“ dle § 338 odst. 2 ZPr, to však pouze znamená, že za tento se má považovat mimo jiné koupě závodu nebo jeho části dle § 2175 a násl. NOZ. K bližšímu objasnění „převodu“ dle § 338 odst. 2 ZPr však přijatá rekodifikační změna nepřispívá. Uvedené závěry přitom obdobně platí i pro **jiné převody vlastnického práva k závodu nebo jeho části** (viz § 2183 NOZ); pro **pacht závodu nebo jeho části** (viz § 2349 NOZ); či pro **vklad závodu nebo jeho části** dle § 21 ZOK.

Zda a za jakých okolností může **smlouva o převodu agendy zpracování mezd** představovat právní skutečnost, s níž je (podle zákona) spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, řešil NS ČR ve svém rozsudku ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008. Dne 11. 5. 2005 uzavřela společnost A se společností B smlouvu o přechodu agendy zpracování mezd, ve které se smluvní strany dohodly, že část činnosti společnosti A - vedení a zpracování mzdové agendy, bude napříště soustředěno u společnosti B, kde bude zřízeno samostatné oddělení, na které dle této smlouvy přejde agenda vedení a zpracování mezd pro společnost A. Současně bylo mezi smluvními stranami ujednáno, že s převodem agendy vedení a zpracování mezd pro společnost A dojde i k přechodu všech zaměstnanců pověřených vedením a zpracováním mezd na nového zaměstnavatele a k

<sup>148</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

<sup>149</sup> Dle důvodové zprávy k novému občanskému zákoníku se výrazem „považuje se za“ nebo „hledí se na“ označuje právní fikce.

přechodu všech práv a povinností z dosud uzavřených pracovních smluv těchto zaměstnanců s tím, že ke dni přechodu zaměstnanců na jiného zaměstnavatele dle této smlouvy bude ukončen pracovní poměr zaměstnance k původnímu zaměstnavateli a uzavřena nová pracovní smlouva se zaměstnavatelem novým. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že společnost A neprokázala své tvrzení, že by na základě smlouvy o převodu agendy zpracování mezd došlo mezi společností A a společností B k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele v souladu s § 249 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Rovněž podle názoru odvolacího soudu nebylo možné uzavřít, že by došlo k přechodu práv a povinností z existujících pracovněprávních vztahů u společnosti A na jiného zaměstnavatele. Názory soudu prvního a druhého stupně však nesdílel Nejvyšší soud ČR. V projednávané věci dle NS ČR z obsahu spisu vyplynulo, že v souvislosti s uzavřením smlouvy o převodu agendy zpracování mezd mezi společností A a společností B došlo u společnosti A k organizační změně, spočívající v převedení agendy vedení a zpracování mezd pro společnost A na obchodní společnost B. Dle NS ČR bylo nepochybné, že smlouva o převodu agendy zpracování mezd uzavřená mezi společností A a společností B je takovou právní skutečností, která je způsobilá mít za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z dosavadního zaměstnavatele (společnosti A) na přejímajícího zaměstnavatele (společnost B), bez ohledu na to, zda vůbec, případně co bylo v tomto směru mezi zaměstnavatelskými subjekty ujednáno. I když se v této smlouvě o převodu části činnosti na jiného zaměstnavatele výslovně uvádí, že pracovní poměr příslušných zaměstnanců (vykonávajících agendu vedení a zpracování mezd) u společnosti A bude ukončen a bude s nimi novým zaměstnavatelem uzavřena nová pracovní smlouva, přičemž bylo prokázáno, že to i tak bylo realizováno, neměly tyto skutečnosti žádný vliv na to, že na základě smlouvy o převodu agendy zpracování mezd došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na společnost B.

V rozsudku ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009, řešil Nejvyšší soud ČR případ spočívající ve zrušení lampoven důlních vnitřních organizačních jednotek společnosti A, kdy činnost lampoven začala pro společnost A vykonávat společnost B, a to na základě **smlouvy o poskytování služeb ve spojení s kupní smlouvou na zařízení lampoven a nájemní smlouvou na užívání prostor lampoven**. Soudy prvního a druhého stupně včetně NS ČR dospěly v dané věci shodně k závěru, že smlouva o

poskytování služeb, uzavřená mezi společnostmi A a společnostmi B, podle které se společnost B zavázala poskytovat společnosti A služby vztahující se k provozu lampoven, představuje - spolu s uskutečněným převodem k tomu potřebného movitého majetku na společnost B a s pronájmem prostor lampoven této společnosti - právní skutečnost, s níž je podle ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce spojen přechod práv a povinností k zaměstnancům společnosti A, kteří u ní dosud pracovali při výkonu této části její činnosti (úkolů) a jejichž pracovněprávní vztah do té doby ještě neskončil.

V usnesení NS ČR ze dne 25. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2226/2009, se NS ČR zabýval celým **souborem smluv**. Jak vyplývá z odůvodnění daného usnesení, vzal soud prvního stupně v dané věci z provedených důkazů za prokázané, že výroba obuvi, dosud provozovaná společnostmi A, přešla na základě dohod uzavřených se společnostmi B, včetně prostor, ve kterých k této výrobě docházelo, zaměstnanců, kteří tuto výrobu realizovali, a zařízení a vybavení, na kterém k této výrobě docházelo, na společnost B, a dovedl, že tím ve smyslu ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. došlo k převodu úkolů nebo činností společnosti A jako zaměstnavatele na společnost B jako přejímajícího zaměstnavatele. Shodně se soudem prvního stupně dospěl i odvolací soud k závěru, že došlo k převodu podnikatelské činnosti ze společnosti A na společnost B. O přechodu ze společnosti A na společnost B svědčil dle odvolacího soudu soubor smluv uzavřený mezi danými společnostmi, konkrétně:

- smlouva o nájmu movitých věcí, které tvořily stroje a zařízení společnosti A a soubor výpočetní a kancelářské techniky společnosti A;
- smlouva o nájmu programového vybavení používaného pro provozní počítačový program v provozovně společnosti A;
- dohoda o ukončení nájmu nemovitostí k provozování podnikání společnosti A;
- dohody o úhradě vyplacené náhrady mzdy za dovolenou; a
- dohody mezi společnostmi A a jejími zaměstnanci o ukončení pracovních poměrů a pracovní smlouvy uzavřené mezi společnostmi B a původními zaměstnanci společnosti A.

NS ČR se soudy obou stupňů v daném případě souhlasil v tom, že soubor smluv uzavřený mezi společnostmi A a společnostmi B specifikovaný výše představuje právní skutečnost, s níž je spojen přechod práv a povinností k zaměstnancům společnosti A,

kteří u ní dosud pracovali a jejichž pracovněprávní vztahy do té doby ještě neskončily, na společnost B.

Jak vyplývá z usnesení NS ČR ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010, právní skutečností zakládající převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převod úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli dle § 338 odst. 2 ZPr bylo shledáno rovněž uzavření **smlouvy na dodávku závodního stravování v prostorách (jidelně) objednatele**. Společnost Arcelor Mittal jakožto objednatel měla do 28. 2. 2009 uzavřenu smlouvu na dodávku závodního stravování se společností A, která pro společnost Arcelor Mittal stravování zajišťovala. Od 1. 3. 2009 však společnost Arcelor Mittal uzavřela smlouvu na dodávku závodního stravování v původních prostorách se společností B. Dle soudu prvního stupně k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v daném případě ke dni 1. 3. 2009 nedošlo, když společnost A nepřevedla na nového dodavatele stravovacích služeb (společnost B) žádné úkoly zaměstnavatele ani jejich část, nepřevedla na něho ani svoji činnost či její část. Oproti tomu soud druhého stupně dovodil, že dnem 1. 3. 2009 došlo ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze společnosti A na společnost B, když společnost Arcelor Mittal původně uzavřela smlouvu na dodávku stravování se společností A na dobu do 28. 2. 2009, poté provedla výběrové řízení na dodávku stravování, nabídku společnosti A již neakceptovala a od 1. 3. 2009 uzavřela smlouvu na dodávku závodního stravování v původních prostorách se společností B. NS ČR k dané otázce pouze uvedl, že v daném případě práva a povinnosti z pracovního poměru přešla dnem 1. 3. 2009 ze společnosti A na společnost B. Bližší okolnosti samotného převodu ve vztahu k vymezení „převodu“ dle § 338 odst. 2 ZPr nebyly bohužel v daném případě NS ČR řešeny, a to i přes to, že soud prvního a druhého stupně dospěly na základě totožného skutkového stavu k rozdílným právním závěrům, co se týče naplnění důvodu přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr.

Dle Nejvyššího soudu ČR dále představovala právní skutečnost, s níž je ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 ZPr spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, rovněž **smlouva, jíž došlo k převodu laboratorního zařízení a dalších movitých věcí potřebných k provozování stomatologické laboratoře v případě, kdy se přebírající zaměstnavatel stal zároveň nájemcem**

**nebytových prostor dříve pronajatých původnímu zaměstnavateli, ve kterých začal bez přerušení provozovat stomatologickou laboratoř místo původního zaměstnavatele po převzetí většiny jeho zákazníků a s většinou jeho zaměstnanců.**<sup>150</sup>

### **7.3.3 Skutečnosti, s nimiž nebyl spojen „převod“ dle § 338 odst. 2 ZPr**

Nejvyšší soud ČR již v několika svých rozhodnutích uvedl, že s uzavřením samotné **smlouvy o postoupení pohledávky** ani zákoník práce a ani zvláštní právní předpis přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nespojují. Dle NS ČR tudíž smlouva o postoupení pohledávky, jejímž předmětem je nárok z pracovněprávních vztahů, není právní skutečností, která by byla způsobilá mít za následek přechod (převod) práva (nároku z pracovněprávních vztahů) na jiného.<sup>151</sup>

Ve svém rozsudku ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1840/2010, byl NS ČR postaven před otázku, zda **smlouva o zajištění činnosti a služeb**, podle níž se společnost B (poskytovatel, eventuálně přebírající zaměstnavatel) zavázala, že bude společnosti A (zadavatel, původnímu zaměstnavateli) poskytovat za odměnu komplexní služby k zajištění správy a provozu systému bezpečnosti a ochrany interního prostředí, představuje takovou právní skutečnost, na základě které by došlo k převodu úkolů a činnosti (jejich části) ze společnosti A na společnost B. Z odůvodnění citovaného rozsudku lze ke smlouvě o zajištění činnosti a služeb dále uvést, že: Z označení smlouvy o zajištění činností a služeb, z vymezení jejího předmětu (v čl. I. bodu 1.1 smlouvy) a z celého obsahu smlouvy mimo jiné vyplývalo, že smluvní strany se dohodly na poskytování komplexních služeb k zajištění správy a provozu systémů bezpečnosti a ochrany interního prostředí, personálu a majetku zadavatele - společnosti A; že společnost A objednává u poskytovatele - společnosti B konkrétní služby (popsané v čl. I., bodě 1.1 smlouvy); že poskytovatel se zavazuje zadavateli uvedené služby za úplatu poskytnout; a že služby budou objednávány a poskytovány na základě jednotlivých objednávek v cenách dle předložené nabídky poskytovatele a schválené zadavatelem. V čl. V smlouvy označeném jako přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů se uvádělo, že zadavatel s účinností ke dni podpisu této

<sup>150</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

<sup>151</sup> Srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2659/2003; či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2593, 2612/2010.

smlouvy převádí jako dosavadní zaměstnavatel v souladu s § 249 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. na poskytovatele jako na přejímajícího zaměstnavatele některé úkoly a činnosti spojené se zajišťováním služeb (bod 5.1 smlouvy) a že v souvislosti s tímto převodem úkolů a činností dochází s účinností ke dni podpisu této smlouvy o službách k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na poskytovatele ohledně zaměstnanců v příloze č. 9 (bod 5.2 smlouvy). Soud prvního i druhého stupně měly v daném případě za prokázané, že smlouva o zajištění činnosti a služeb vymezovala oblasti převáděné činnosti a úkolů v čl. I. bod 1.1 a specifikace služeb byla uvedena v přílohách č. 1 až 7, které byly její nedílnou součástí. Společnost B byla právnickou osobou způsobilou jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činnosti dosavadního zaměstnavatele vůči převedeným zaměstnancům, kteří u nového zaměstnavatele pracovali, a nový zaměstnavatel jim přiděloval práci a odměňoval je za ni. Mezi společnostmi A a B tak byla uzavřena smlouva, na základě které převedla společnost A část svých prací, tzn. služby, které byly citované v části I. této smlouvy, které měla společnost B vykonávat, a že tyto práce měla vykonávat nejen spolu s vlastními zaměstnanci, ale také se zaměstnanci společnosti B, kteří byli za účelem plnění těchto pracovních povinností převedeni k novému zaměstnavateli. Na základě těchto skutečností dospěly zmiňované soudy k závěru, že bylo prokázano, že na základě smlouvy o zajištění činnosti a služeb došlo ve smyslu ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. (dnes § 338 odst. 2 ZPr) k převodu části úkolů a činnosti společnosti A jako původního zaměstnavatele na společnost B a současně i k přechodu zaměstnanců, kteří převedené úkoly a činnosti vykonávali. S právním závěrem soudu prvního a druhého stupně, podle kterého na základě právního úkonu - smlouvy o zajištění činnosti a služeb - došlo k převodu části úkolů a činnosti původního zaměstnavatele společnosti A na společnost B a současně i k přechodu zaměstnanců, kteří převedené úkoly a činnosti vykonávali, však NS ČR nesouhlasil. Dle jeho názoru bylo nepochybné, že předmětem a účelem smlouvy o zajištění činnosti a služeb nebyl převod činností a úkolů (části činnosti a úkolů), ale stanovení postupu při objednávání a poskytování komplexních služeb k zajištění správy a provozu systému bezpečnosti a ochrany interního prostředí, personálu a majetku ve sjednaných oborech ze strany společnosti A jako zadavatele u společnosti B jako poskytovatele. K čl. V smlouvy poté NS ČR uvedl, že tento sice hovoří o převodu některých úkolů a činností spojených se



zajišťováním služeb, v jednotlivých ustanoveních smlouvy však ve skutečnosti dle NS ČR nebyl žádný převod činností a úkolů obsažen. Smlouva tak neupravovala nic, co by mohlo být vykládáno jako převod společnosti A (její části) nebo převod činností nebo úkolů společnosti A (jejich části) na společnost B. Převod práv a povinností z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům na jinou právnickou nebo fyzickou osobu, není-li založen na (nevyplývá-li z) jiné právní skutečnosti, podle níž nastal převod úkolů nebo činností zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, je přitom (sám o sobě) nepřipustný. Smlouva o zajištění činnosti a služeb tedy dle NS ČR nebyla takovou právní skutečností, na základě které by došlo k převodu úkolů a činnosti (jejich části) ze společnosti A na společnost B. Zároveň však NS ČR uvedl, že jestliže účastníky smlouvy bylo uvedeno, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla ze společnosti A na společnost B, je třeba se dále zabývat, na základě čeho došlo (mohlo dojít) k tvrzenému přechodu práv a povinností. Z uvedeného vyplývá, že ačkoliv dle názoru NS ČR sama smlouva o zajištění činnosti a služeb s ohledem na svůj obsah nepředstavovala skutečnost, podle níž by nastal převod úkolů nebo činností zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, nevyločil, že v daném případě mohou vyjít najevo další okolnosti daného případu, na jejichž základě by mohl být závěr o převodu úkolů nebo činností zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli učiněn.

Jak vyplývá z rozsudku NS ČR ze dne 4. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012, společnost A a společnost B, které tvořily jako osoby ovládané koncern (holding) s ovládající osobou – společností C, uzavřely **smlouvu o sdružení**, kdy cílem tohoto sdružení byla společná podnikatelská činnost - hostinská činnost v hotelu. Jednalo se především o zajištění stravovacích služeb pro lázeňské a hotelové hosty a další klienty, včetně zaměstnanců ovládané a propojené osoby v hotelu. Dle soudu prvního stupně nebylo v dané věci prokázáno, že by povinnosti z pracovněprávních vztahů ze společnosti A přešly na společnost B. Odvolací soud dospěl k závěru, že z provedených důkazů bylo možné jen zjistit, že se společnost A a společnost B dohodly na spolupráci, kooperaci, leč v žádném případě nebylo možné dovodit naplnění podmínek vyplývajících z ustanovení § 338 odst. 2 ZPr, tedy že by z původního zaměstnavatele (společnosti A), přešla na společnost B dosavadní činnost, resp. část této činnosti původního zaměstnavatele, popřípadě, že by takto přešly jeho úkoly, a to v tom duchu,

že by se takovými úkoly či činnostmi dosavadní zaměstnavatel přestal zabývat. Původní zaměstnavatel nejenže nadále existoval ale i provozoval ty úkoly a činnosti, jak tomu bylo před uzavřením smlouvy o sdružení. NS ČR se v dané věci vyslovil, že rozsudek odvolacího soudu ve věci samé, včetně závěru o tom, že podmínky dle § 338 odst. 2 ZPr nejsou v daném případě naplněny, byl z hlediska uplatňovaných dovolacích důvodů správný.

**Závěrem** lze k vymezení „převodu“ ve světle judikatury NS ČR uvést, že na rozdíl od judikatury SDEU, která se vymezením jednání, jež zakládají důvod přechodu, zabývá již od účinnosti Směrnice 77/187/EHS, není judikatura NS ČR, jakož ani dostupná judikatura obecných soudů, natolik bohatá na to, aby poskytla dotčeným zaměstnancům a zaměstnavatelům dostatečné vodítko proto, aby si tito sami mohli s určitostí posoudit, zda daný případ založí (resp. založil) přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Ještě více jak četnost rozhodnutí českých soudů oproti judikatuře SDEU je legitimnímu očekávání dotčených zaměstnavatelů a zaměstnanců na újmu přístup, s nímž se soudy s otázkou naplnění podmínek převodu dle § 338 odst. 2 ZPr vypořádávají. Jak bylo ukázáno výše, závisí posouzení převodu dle § 338 odst. 2 ZPr na skutkových okolnostech každého jednotlivého případu, kdy zásadní roli hraje nejen konkrétní obsah jednotlivých smluv ale i další skutečnosti doprovázející realizovanou transakci. Dle rozsudku NS ČR ze dne 25. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2226/2009, to byl soubor několika smluv, které ve svém souhrnu představovaly právní skutečnost, s níž byl spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, stejně jako v relativně nedávném rozsudku NS ČR ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013. Obdobě ve věci řešené NS ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4030/2009 byla danou skutečností nejen smlouva o poskytování služeb, ale její spojení s kupní smlouvou na zařízení lampoven a nájemní smlouvou na užívání prostor lampoven. Jedná-li se poté o další okolnosti jednotlivých případů (vedle uzavíraných smluv), lze zmínit např. citovaný rozsudek NS ČR ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010, v němž měla společnost B zajišťovat dodávku stravování v prostorách (jídelně) objednatele, v níž dříve tuto službu poskytovala původní společnost B. Je přitom otázkou, zda by závěr NS ČR byl shodný i tehdy, pokud by dodávka stravování nebyla zajišťována v totožných prostorách objednatele,

ale nově např. v prostorách společnosti B. Obdobně lze polemizovat i o závěrech obsažených v rozsudku NS ČR ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, dle nichž došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na základě smlouvy o převodu agendy zpracování mezd. V daném případě vedle samotného převodu agendy zpracování mezd mělo u společnosti B dojít k vytvoření samostatného oddělení, které mělo nadále činnost pro společnost A zajišťovat, a to navíc dosavadními zaměstnanci společnosti A, s nimiž byl za tím účelem rozvázán pracovní poměr u společnosti A, a následně uzavřen nový pracovní poměr u společnosti B. Otázkou přitom zůstává, zda by smlouva o převodu agendy zpracování mezd představovala právní skutečnost, s níž je spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZPr, i tehdy, pokud by u společnosti B nedošlo ke zřízení samostatného oddělení pro výkon činnosti pro společnost A, společnost B by zároveň nepřevzala současné zaměstnance společnosti A a zpracování mezd pro společnost A by tak společnost B realizovala v rámci své dosavadní organizační struktury, svými zaměstnanci, tj. čistě jako externí dodavatel dané služby. Odpověď na tyto otázky však bohužel v judikatuře českých soudů nenalezneme. O obsahu smluv jakož i o dalších skutečnostech se dozvídáme pouze zprostředkovaně skrze odůvodnění rozhodnutí, která ale v řadě případů nevěnují rozhodujícím jednotlivostem dostatek pozornosti a omezují se pouze na konstatování, zda daná smlouva, případně ve spojení s jinými smlouvami či obecně vymezenými okolnostmi daného případu, je/není právní skutečností, s níž § 338 odst. 2 ZPr spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Z uvedeného poté vyplývá právě i absence obecných výkladových pravidel toho, co lze považovat za převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli.

Nejenže tak z citované judikatury nelze dovodit, zda převod dle § 338 odst. 2 ZPr má být vykládán eurokonformně, tj. pouze jako převod hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu, ale nelze z ní zároveň dovodit ani jiná obecná výkladová pravidla, podle nichž by bylo možné zamýšlené transakce posoudit z hlediska případného uplatnění zákonného přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZPr. Obecné soudy tak i přes vcelku četná rozhodnutí k výkladu § 338 odst. 2 ZPr (resp. § 249 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb.) dosud neposkytly dotčeným zaměstnavatelům a zaměstnancům obecná výkladová pravidla pro to, aby si

tito mohli před samotným uskutečněním zamýšlených transakcí sami s určitou dávkou právní jistoty dovodit, zda daná transakce bude představovat převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, s nimiž je dle § 338 odst. 2 ZPr spojen zákonný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Co by však bylo možné z citovaných rozhodnutí zatím dovodit je, že právní skutečností, která představuje převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, dosud nebyl dostupnou judikaturou shledán pouhý převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli. NS ČR zatím dospěl k závěru o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZPr tam, kde s převodem samotné činnosti anebo její části, či úkolů anebo jejich částí, byl rovněž spojen převod určitého majetku; převzetí alespoň některých zaměstnanců původního zaměstnavatele; převzetí prostor, v nichž původní zaměstnavatel svou činnost vykonával; či více těchto faktorů dohromady. V citovaných rozhodnutích by tak při aplikaci obecných výkladových pravidel užívaných SDEU mohl být učiněn závěr o tom, že v nich byla naplněna definice převodu ve smyslu převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu. Jak však bylo uvedeno výše, ani soud prvního či druhého stupně ani NS ČR se k výkladu „převodu“ jako převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu výslovně nepřihlásily, ani tyto závěry ve svých rozhodnutích nijak neaplikovaly.<sup>152</sup>

S ohledem na povinnosti České republiky implementovat Směrnici 2001/23/ES tak, aby byl naplněn smysl a účel této směrnice, jímž je poskytovat ochranu zaměstnancům v případech, kdy dochází k převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu, lze zatím s jistotou dovodit pouze to, že v případech, kdy „převod“ dle § 338 odst. 2 ZPr bude moci být vykládán jako převod hospodářské jednotky dle Směrnice 2001/23/ES, se vždy bude muset jednat o převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli dle § 338 odst. 2 ZPr. Zároveň však nelze vyloučit, že by nemohl být českými soudy s odkazem na znění § 338 odst. 2 ZPr učiněn závěr o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů i v jiných případech, nenaplnujících definici převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji

---

<sup>152</sup> Výjimkou je výše citovaný rozsudek ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013, v němž se NS ČR vyjádřil ke vztahu právní úpravy ZPr ke Směrnici 2001/23/ES. Jak však již bylo v této souvislosti řečeno, k výkladu převodu ve smyslu převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu se NS ČR ani zde nepřihlásil.

identitu. Jakými výkladovými pravidly pro definici „převodu“ by se v případech jdoucích nad rámec „převodu“ definovaného Směrnicí 2001/23/ES a judikaturou SDEU měli zaměstnavatelé a zaměstnanci řídit, však české právní předpisy ani judikatura českých soudů dosud nestanoví.

## Závěr

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů významně zasahuje jak do právního postavení přechodem dotčených zaměstnanců, tak i do právního postavení původních a přejímajících zaměstnavatelů. Pro přechodem dotčené zaměstnance je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů významný zejména v tom smyslu, že neukončí-li svůj pracovněprávní vztah, bude tento nadále pokračovat s jiným zaměstnavatelem, kterého si zaměstnanec původně nezvolil. Pro původní a přejímající zaměstnavatele představuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na druhou stranu jeden ze způsobů, jakým tímto získají nebo naopak ztratí své zaměstnance. Přestože lze změnu v subjektu zaměstnavatele v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů považovat za nejvýznamnější změnu pracovněprávního vztahu, kterou český právní řád připouští, je samotný přechod ve fázi před i po jeho realizaci v praxi stále spojen s řadou problematických otázek.

Nastane-li důvod, s nímž je spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jsou původní a přejímající zaměstnavatel povinni náležitě identifikovat zaměstnance, kteří budou přecházet k přejímajícímu zaměstnavateli. Vedle identifikace zaměstnanců nacházejících se ke dni účinnosti přechodu v pracovněprávním vztahu je významné i odlišení přechodem dotčených zaměstnanců ve vztahu ke zbývajícím zaměstnancům původního zaměstnavatele, kteří mají v pracovněprávním vztahu s původním zaměstnavatelem setrvat. Jsou-li náležitě identifikováni přechodem dotčení zaměstnanci, stává se zejména pro přejímajícího zaměstnavatele zásadní otázka, jaká konkrétní práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přechodem dotčených zaměstnanců na něho v důsledku přechodu přecházejí. Ještě před uskutečněním samotného přechodu jsou přitom jak původní tak přejímající zaměstnavatel povinni informovat a projednat přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů s odborovou organizací a případně radou zaměstnanců; nepůsobí-li tyto u nich, jsou povinni o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informovat přímo dotčené zaměstnance. Po přechodu zaměstnanců je přejímající zaměstnavatel nucen řešit otázky spojené s problematikou rovného zacházení, kdy u něho v důsledku přechodu zpravidla vznikají nejméně dvě skupiny zaměstnanců s rozdílnými pracovními podmínkami. Hodlá-li však přejímající zaměstnavatel měnit

pracovní podmínky přešlých zaměstnanců, je v tomto značně limitován zásadou, dle níž může přistoupit ke zhoršení pracovních podmínek přešlých zaměstnanců pouze v případě, není-li důvodem zhoršení pracovních podmínek samotný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Vedle uvedené zásady je přejímající zaměstnavatel limitován ve změně pracovních podmínek rovněž tím, zda tyto vyplývají z právního předpisu, pracovní či jiné smlouvy uzavřené se zaměstnancem, kolektivní smlouvy či z vnitřního předpisu původního zaměstnavatele, kdy zejména v případě kolektivních smluv uzavřených původním zaměstnavatelem může být změna spojena s nemalými obtížemi. Obdobně jako v případě zhoršení pracovních podmínek je jak původní tak přejímající zaměstnavatel omezen rovněž pro případ skončení pracovních poměrů přešlých zaměstnanců, kdy i zde platí, že důvod skončení nesmí spočívat v přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Oproti tomu pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance jsou při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů stanoveny výhodnější podmínky.

Jak vyplývá z výše uvedeného, závěr o tom, že v daném konkrétním případě dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, vnáší do pracovněprávních vztahů nová práva a povinnosti, která významně ovlivňují jak přechodem dotčené zaměstnance, tak přechodem dotčené zaměstnavatele. Jak přitom bylo ukázáno na jednotlivých případech, může být realizace práv a povinností z pracovněprávních vztahů uplatňujících se v souvislosti s přechodem v praxi spojena s řadou nejen výkladových, ale rovněž praktických problémů.

Jelikož k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází při splnění všech předpokladů vyžadovaných zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy automaticky (ze zákona), je s ohledem na shora uvedené pro dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele, jakož i dotčené zaměstnance, zcela zásadní, aby si náležitě uvědomili, resp. správně vyhodnotili, zda nastal některý z důvodů, s nímž právní předpis přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů spojuje, resp. zda se splnila některá ze skutkových podstat stanovených zákonem pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Problém zpravidla nevzniká v případech stanovených zvláštními právními předpisy, které váží přechod na konkrétní smluvní typy či zákonem poměrně jasně vymezené situace. Výkladové potíže jsou však spojovány s důvodem přechodu zakotveným v § 338 odst. 2 ZPr, který váže přechod

práv a povinností z pracovněprávních vztahů na převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo na převod úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli. Převod jakožto důvod přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr ve spojení s odst. 3 téhož paragrafu může být přitom vykládán v zásadě dvěma způsoby, a to buď tak, že:

- (i) se jím v souladu s čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice 2001/23/ES rozumí pouze převod hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu; nebo tak, že
- (ii) vymezuje případy, v nichž dochází k automatickému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů extenzivněji než Směrnice 2001/23/ES, tj. že na jeho základě dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů i v případech, kdy se nejedná o převod hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu.

V souvislosti s odlišným legislativním řešením zvoleným v § 338 odst. 2 a 3 ZPr (oproti Směrnici 2001/23/ES) by mohlo být v českém právním řádu dovozováno, že širší výklad, k němuž doslovné znění § 338 odst. 2 ZPr směřuje, je projevem čl. 8 Směrnice 2001/23/ES, dle něhož se směrnice nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či povolují uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance. Takový závěr však za současné právní úpravy přechodu dle § 338 a násl. ZPr vzbuzuje pochybnosti již jen z toho důvodu, že lze v některých případech pochybovat o tom, že by takováto bezbřehá právní úprava byla pro zaměstnance příznivější. Zároveň se lze domnívat, že bez speciální úpravy dalších okolností spojených s přechodem, by výklad „převodu“ zahrnující i pouhý převod činnosti či úkolů anebo jejich částí bez dalšího mohl zasahovat do základního práva zaměstnavatelů svobodně podnikat.

Přestože neurčité hypotézy mají v právním řádu na řadě míst své opodstatnění, když nechávají soudům určitý prostor pro posouzení konkrétních okolností každého případu, je otázkou, zda tak široká neurčitost, jakou ponechává vymezení „převodu“ dle § 338 odst. 2 ZPr, je na místě v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zásada legitimního očekávání je jednou ze základních zásad právního státu. Pokud by proto mělo platit, že důvod přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr by měl být vykládán extenzivněji než jako převod hospodářské jednotky zachovávající si svoji



identitu, měla by to být judikatura soudů, která by vymezila obecná výkladová pravidla tak, aby mezi dotčenými zaměstnavateli a zaměstnanci nevznikaly nepřiměřené pochybnosti o tom, zda v daném konkrétním případě dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jak však vyplývá z v této práci citovaných rozhodnutí, v nichž se soudy zabývaly otázkou, zda na základě jednotlivých skutečností dochází k převodu činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, omezily se dosud české soudy pouze na konstatování, že v daném případě na základě zjištěného skutkového stavu ne/dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZPr. Bližší odůvodnění jejich závěru, resp. vymezení rozhodných skutečností, na jejichž základě k danému závěru dospěly, však v citovaných rozhodnutích absentuje, a to i tehdy, kdy jinak soudy prvního i druhého stupně dospěly k odlišným právním závěrům. Co konkrétně vedlo soudy k závěru o tom, že se ne/jedná o převod dle § 338 odst. 2 ZPr, lze v řadě případů stěží dovést i po podrobné analýze jednotlivých rozhodnutí.

Lze si samozřejmě představit takovou právní úpravu, která by v duchu natolik širokého vymezení důvodu přechodu, jaký je v současnosti zakotven v § 338 odst. 2 ZPr, upravovala vzájemná práva a povinnosti všech dotčených stran tak, že by byla pro zaměstnance příznivější a zároveň by minimalizovala zásah do práva zaměstnavatelů na svobodné podnikání. Současná právní úprava obsažená v několika ustanoveních § 338 a násl. zákoníku práce však takovou právní úpravou zdaleka není. Naopak, až na rozebíranou definici „převodu“, se právní úprava v § 338 a násl. zákoníku práce spíše hlásí k takovému pojetí převodu, jaký je prezentován právě ve Směrnici 2001/23/ES, která za důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů považuje pouze převod, který je převodem hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu. Takový závěr lze opřít i o skutečnost, že právní úprava zákoníku práce je výsledkem implementace Směrnice 2001/23/ES. Zároveň lze mít z rozebíraných rozhodnutí NS za to, že v případech, v nichž NS dospěl k závěru o realizaci „převodu“ dle § 338 odst. 2 ZPr, by při aplikaci obecných výkladových pravidel užívaných SDEU mohl být učiněn závěr o tom, že v nich byly splněny rovněž podmínky převodu ve smyslu převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu. Ani soud prvního či druhého stupně ani NS se však k výkladu „převodu“ jako převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu dosud výslovně nepřihlásily. Naopak NS ČR se ve svém

usnesení ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013, od výkladu „převodu“ vycházejícího ze Směrnice 2001/23/ES spíše distancoval, když v souvislosti s aplikací § 338 odst. 2 ZPr zdůraznil, že Směrnice 2001/23/ES je pro ČR závazná jen pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo.

Ačkoliv tedy cílem této rigorózní práce bylo vedle vymezení a případného vyřešení problematických otázek spojených s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZPr rovněž vyložit důvod přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr tak, aby zaměstnavatelé mohli s určitou dávkou právní jistoty rozpoznat, zda se v daném konkrétním případě ne/jedná o skutečnost, s níž ustanovení § 338 odst. 2 ZPr spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nemohl být tento druhý cíl zcela naplněn. S ohledem na vše shora uvedené lze k otázce výkladu důvodu přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr pouze uzavřít, že bez legislativní změny, která by se zakotvením výkladu pojmu „převod“ přihlásila k vymezení převodu dle Směrnice 2001/23/ES, jak učinil např. slovenský zákonodárce;<sup>153</sup> či bez jasného vymezení obsahu pojmu „převod“ v judikatuře českých soudů, se bude stále jednat o pouhé diskuse nad daným tématem, které nepřinesou dotčeným zaměstnavatelům a zaměstnancům odpověď na pro ně natolik zásadní otázku, zda se v daném konkrétním případě jedná o skutkovou podstatu, s níž ustanovení § 338 odst. 2 ZPr spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Nejenže přitom důvod přechodu dle § 338 odst. 2 ZPr nerozpoznají sami zaměstnavatelé, ale jednoznačnou odpověď jim v tomto směru nebudou moci za současného právního stavu poskytnout ani jejich právní zástupci.

---

<sup>153</sup> Jednalo se o novelu slovenského zákoníku práce provedenou zákonem č. 348/2007 Z. z., kterým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

## Použité zdroje

### Monografie a komentáře

- Barancová, H. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydanie. Praha : C.H.Beck, 2010. ISBN: 978-80-7400-172-7.
- Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.
- Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- Doležilek, J.; Kahle, B.; Vysokajová, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha : Wolters Kluwer, a.s., 2013, xxvii, 772 s. ISBN 978-80-7478-033-2.
- Galvas, M.; Gregorová, Z.; Hrabcová, D. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- Hůrka, P.; Borovec, D.; Horáček, T. a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc : ANAG, 2013, 144 s. ISBN 978-80-7263-847-5.
- Hůrka, P.; Morávek, J.; Schmied, Z. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.
- Svoboda, K.; Smolík, P.; Levý, J.; Šínová, R. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 1422 s. ISBN 978-80-7400-506-0.
- Štenglová, I.; Plíva, S.; Tomsa, M. a kol. *Obchodní zákoník. Komentář*. 13. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 1469 s. ISBN 978-80-7400-354-7.
- Švestka, J. a kol. *Občanský zákoník: komentář. Svazek I*. Praha : Wolters Kluwer, a.s. 2014, 1736 s. ISBN 9788074783708.
- Švestka, J. a kol. *Občanský zákoník: komentář. Svazek V*. Praha : Wolters Kluwer, a.s. 2014, 1700 s. ISBN 9788074786389.

### Odborné články

- Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání; Šubrt, B.; Bukovjan, P. Výkladová stanoviska AKV, 7a. část – k novele zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2012, č. 4. s. 58. In:

ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014, ASPI LIT 40128CZ].

- Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání, Šubrt, B., Bukovjan, P. Výkladová stanoviska AKV, 12a, část - K dopadům rekonstrukce soukromého práva na pracovněprávní vztahy. *Práce a mzda*. 2013, č. 12, s. 50. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014; ASPI LIT 45846CZ].
- Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání; Šubrt, B.; Bukovjan, P. Výkladová stanoviska AKV, 14. část – k problémům pracovního práva. *Práce a mzda*. 2014, č. 6. s. 52. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014; ASPI LIT 47869CZ].
- Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání; Šubrt, B.; Bukovjan, P. Výkladová stanoviska AKV, 13a. část – k problémům pracovního práva. *Práce a mzda*. 2014, č. 4. s. 50. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014; ASPI LIT 46990CZ].
- Dobeš, P. Několik poznámek k převodu (části) podniku. *Právní rozhledy*. 2007, č. 19, s. 707.
- Erényi, T. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 3.
- Erényi, T. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Epravo.cz* [online]. 2009 [cit. 2014-07-15]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>.
- Evropská Komise: *Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings*. [online]. 30. 10. 2004 [cit. 28. 9. 2014]. Dostupné z: [file:///C:/Documents%20and%20Settings/admin/Dokumenty/Downloads/transfer\\_memorandum\\_2004\\_en%20\(4\).pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/admin/Dokumenty/Downloads/transfer_memorandum_2004_en%20(4).pdf).
- Evropská Komise: *Commission report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses*. [online]. 18. 6. 2007 [cit. 4. 10. 2014]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0334:FIN:EN:PDF>.
- Gregorová, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva*, Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10, s. 1123.

- Grulich, T. Přejedod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. *Právní rádce*. 2009, č. 2, s. 42.
- Jakubka, J. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*. 2009, č. 6, s. 36. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014; ASPI LIT 33716CZ].
- Lyčka, M. Právní ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků – pohled Soudního dvora EU. *Právní rozhledy*. 2013, č. 10, s. 354.
- Pelikánová, I. Problém převodu a přechodu práv. *Právní rozhledy*. 2001, č. 4, str. 141.
- Randlová, N. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu podniku a k nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru. *Randl & Partners* [online]. 2013 [cit. 14. 6. 2014]. Dostupné z: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/admin/Dokumenty/Downloads/PSK-6-Randlova.pdf>.
- Randlová, N. Přejedod práv a povinností v praxi. *Právní rádce*. 2012, č. 8, s. 10-11.
- Schormová, M. Variace na téma „převod zaměstnavatele“. *Bulletin advokacie*. 2007, č. 3, s. 26.
- Smejkal, L. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. *Právní rádce*. 2008, č. 1, s. 26.
- Šouša, J., Štefko, M. Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Právník*. 2010, č. 11.
- Štefko, M. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů? *Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva*, Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2005, č. 3, s. 286-294.
- Štefko, M. Přejedod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudního dvora. *Acta Universitatis Carolinae: Iuridica*. 2004, č. 3, s. 111-129.
- Vacík, T., Paleček, K. Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k přechodu činností nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce?. *Bulletin advokacie*. 2013, 1-2, s. 42.

### **Vybrané české právní předpisy**

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Listina základních práv a svobod, vyhlášená zákonem č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, republikovaná usnesením

předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., kterým se mění Listina základních práv a svobod. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].

- Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].

## Vybrané zahraniční právní předpisy

- Směrnice Rady č. 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977 o sblížení zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání a částí podniků, ve znění pozdějších změn. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání a částí podniků, ve znění pozdějších změn. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Zákon Slovenské republiky č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Zákon Slovenské republiky č. 348/2007 Z. z., ktorým sa mení a doplňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].

## Důvodové zprávy

- Poslanecká sněmovna PČR, vláda ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (konsolidované znění)*. 3. 2. 2012. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Poslanecká sněmovna PČR, vláda ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. 30. 9. 2005. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- 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*. 29. 6. 2011. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Poslanecká sněmovna PČR, vláda ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., změna zákonů v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva*. 27. 2. 2013. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].

## Judikatura českých soudů

- Usnesení Ústavního soudu ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Nález Ústavního soudu ze dne 11. 6. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 40/02. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Nález pléna Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl ÚS 83/06. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 1997 sp. zn. 2 Cdon 1495/96. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 9. 1999, sp. zn. 33 Cdo 1199/98. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 10. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1422/2000. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2335/2000. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 920/2003. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2659/2003. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2611/2003. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1567/2006. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].



- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4794/2007. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 449/2008. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2226/2009. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2593, 2612/2010. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1840/2010. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3751/2010. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4155/2010. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].

- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 29. 8. 1994, sp. zn. 6 Cdo 82/94. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [právní stav k 31. 12. 2014].

### Zahraníční judikatura

- Nález Ústavního soudu Slovenské republiky ze dne 8. 12. 2010, sp. zn. I. ÚS 306/2010. Dostupné z: [http://portal.concourt.sk/Zbierka/2010/73\\_10s.pdf](http://portal.concourt.sk/Zbierka/2010/73_10s.pdf). [cit. 24. 10. 2014].
- Rozhodnutí SDEU ze dne 18. 3. 1986, ve věci *Spijkers*, C-24/85. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014, CELEX 61985J0024]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>.
- Rozhodnutí SDEU ze dne 10. 2. 1988, ve věci *Daddy's Dance Hall*, C-324/86. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014, CELEX 61986J0324]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Rozhodnutí SDEU ze dne 15. června 1988, ve věci *Bork International a další*, C-101/87. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014, CELEX 61987CJ0101]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Rozhodnutí SDEU ze dne 12. 11. 1992, ve věci *Rask a Christensen*, C-209/91. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014, CELEX 61991J0209]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Rozhodnutí SDEU ze dne 11. 3. 1997, ve věci *Süzen*, C-13/97. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014, CELEX 61995J0013]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Rozhodnutí SDEU ze dne 12. 3. 1998, ve věci *Dethier Équipement*, C-319/94. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014, CELEX 61994J0319]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Rozhodnutí ze dne 24. 1. 2002, ve věci *Temco*, C-51/00. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014, CELEX 62000J0051]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Stanovisko generálního advokáta - Alber – ze dne 17. června 2003, ve věci *Martin*, C-4/01. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014, CELEX 62001CC0004]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Rozhodnutí SDEU ze dne 6. 11. 2003, ve věci *Martin*, C-4/01. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014, CELEX 62001CJ0004]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>

- Rozhodnutí SDEU ze dne 11. 11. 2004, ve věci *Johanna Maria Boor, rozená Delahaye proti Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative*, C-425/02. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014, CELEX 62002CJ0425]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Rozhodnutí SDEU ze dne 11. 6. 2009, ve věci *Komise vs. Itálie*, C-561/07. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014, CELEX 62007CA0561]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Rozhodnutí SDEU ze dne 15. září 2010, ve věci *Jhonny Briot v. Randstad Interim, Sodexo SA, Rada EU*, C-386/09. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014, CELEX 62009CB0386]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Rozhodnutí SDEU ze dne 20. 1. 2011 ve věci *CLECE*, C-463/09. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [právní stav k 31. 12. 2014, CELEX 62009CJ0463]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>

## Resumé

Je-li mezi zaměstnavateli realizován převod činnosti nebo části činnosti nebo převod úkolů anebo jejich části, s nímž je dle § 338 odst. 2 ZPr spojen zákonný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jsou zaměstnavatelé postaveni před řadu problematických otázek, které přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů provází.

Dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZPr, přecházejí na nového zaměstnavatele práva a povinnosti vůči zaměstnancům v pracovněprávních vztazích trvajících alespoň v den účinnosti převodu. Za trvalý je nutné považovat i takový pracovněprávní vztah, ve vztahu k němuž bylo ke dni účinnosti převodu sporné (pochybné), zda byl platně rozvázán, a to i tehdy, pokud byla platnost rozvázání zpochybněna až po účinnosti převodu. Přechod by se přitom měl týkat jen těch zaměstnanců, kteří s ohledem na druh práce a pracovní zařazení vykonávají činnosti nebo úkoly zaměstnavatele, jež budou předmětem převodu.

Společně s přecházejícími zaměstnanci přejímá nový zaměstnavatel veškerá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u dosavadního zaměstnavatele, včetně mzdových a ostatních pracovněprávních nároků u původního zaměstnavatele. Z hlediska obsahu pracovněprávního vztahu tu tedy platí stejný právní stav, jako kdyby ke změně v osobě zaměstnavatele vůbec nedošlo.

Zákoník práce ukládá jak původním tak přejímajícím zaměstnavatelům povinnost informovat a projednat přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. S porušením informační či projednací povinnosti sice není spojena neplatnost přechodu, resp. převodu, nicméně zaměstnavatelé by mohli být povinni k náhradě škody způsobené zaměstnanci či k uhrazení peněžní sankce uložené inspekcí práce.

Dojde-li v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních k založení nerovného zacházení, pak v případě, kdy by přecházejícím zaměstnancům svědčila výhodnější práva než stávajícím zaměstnancům, neměl by být přejímající zaměstnavatel ke sjednocení povinen. Pokud by však přecházejícím zaměstnancům svědčila horší

práva než stávajícím zaměstnancům, měl by přejímající zaměstnavatel přistoupit ke sjednocení práv přecházejících zaměstnanců na úroveň stávajících zaměstnanců.

Přejímající zaměstnavatel je oprávněn měnit pracovněprávní vztah předešlého zaměstnance. Pokud by však důvodem změny v neprospěch předešlého zaměstnance byl samotný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, bylo by takové jednání neplatné, a to i přes existující souhlas zaměstnance. Oprávnění zaměstnavatele měnit práva a povinnosti z předešlého pracovněprávního vztahu dále závisí na tom, kde jsou tyto zakotveny. Zvláště problematickým zdrojem práv a povinností jsou z tohoto pohledu kolektivní smlouvy uzavřené u původního zaměstnavatele.

Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů ještě před účinností přechodu, skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Pokud zaměstnanec skončí svůj pracovní poměr výpovědí či dohodou až u nového zaměstnavatele, kdy důvodem skončení bude podstatné zhoršení pracovních podmínek u nového zaměstnavatele, má zaměstnanec právo na odstupné. Ačkoliv je podmínkou odstupného skončení ve lhůtě 2 měsíců ode dne účinnosti přechodu, je otázkou, zda stanovení této lhůty není v rozporu se Směrnicí 2001/23/ES. Ze strany původního či přejímajícího zaměstnavatele by bylo neplatné skončení pracovního poměru z důvodu samotného převodu, nikoliv z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.

Jelikož k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází při splnění všech předpokladů vyžadovaných zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy automaticky (ze zákona), je pro dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele, jakož i dotčené zaměstnance, zcela zásadní, aby si náležitě uvědomili, resp. správně vyhodnotili, zda nastal převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převod úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, s nímž § 338 odst. 2 ZPr spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převod úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli může být vykládán buď jako (i) převod hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu dle čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice 2001/23/ES; nebo (ii) extenzivněji tak, že zahrnuje i případy, kdy se

nejedná o převod hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu. Ačkoliv se lze přiklonit spíše k výkladu „převodu“ jako převodu hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu, ze zákoníku práce ani stávající judikatury českých soudů nelze dosud takový výklad jednoznačně dovodit. Jelikož se přitom jedná o pro zaměstnavatele i zaměstnance zcela zásadní otázku, lze doporučit, aby byla jasným způsobem vyřešena, ať již legislativně či prostřednictvím judikatury.

## Summary

Transfer of an employer's business activity or its part, or transfer of an employer's tasks, or some of them, to another employer, constitutes under Section 338 par. 2 of the Labour Code legal transference of rights and duties arising from labour relations from the transferor to transferee. In the event of such transfer, the employers are faced with a number of problematic issues arising from the transference of labour relations.

In the event of transference of rights and duties arising from labour relations under Section 338 par. 2 of the Labour Code, transferee adopts rights and duties of those transferor's employees, whose employment relationship has existed on the date of a transfer. As existing should be regarded also such employment relationship, to which it has been at the date of a transfer questionable (doubtful), whether it was validly terminated, even if the validity of the termination became questionable after the effective date of the transfer. The transfer should apply only to the employees, who perform activities or tasks of the employer which are the subject of the transfer with regard to the type of work and assigned working post.

Together with employees, transferor's rights and duties arising from the labour relations existing on the date of a transfer are, by reason of such transfer, transferred to the transferee. The transferee adopts transferred rights and duties arising from an employment relationship in the same quality as at the transferor, including wage and other labour claims.

The transferor and transferee are required by the Labour Code to inform and to consult the transference of rights and duties arising from labour relation. Failure to inform or to consult is not reason for nullity of transfer itself, but may constitute the liability of the employers for damages caused to employees by such failure. Employers may also be sanctioned by penalties imposed on by Labour Inspection.

Transference of rights and duties arising from labour relation may constitute unequal treatment with all transferee's employees. If the transferred employees possess better rights than other transferee's employees, the transferee should not be obliged to unify rights of his other employees at the level of transferred employees. On the other hand, if the transferred employees possess inferior rights than other transferee's

employees, the transferee should be obliged to unify their rights at the level of his other employees.

Transferee is entitled to amend an employment relationship of transferred employees. However, to amend an employment relationship in way which is disadvantageous to transferred employees is transferee entitled only in so far as such change is not ruled out merely because of the transference of an employer's business activity or its part, or of an employer's tasks, or some of them. If the transfer in itself would be the reason of the change of working conditions to the detriment of the worker, such change would be regarded as invalid, despite the consent of the employee. Possibility to change rights and duties arising from transferred labour relation also depends on the source of the rights and duties. From this point of view, transfer of rights and duties arising from transferor's collective agreement seems to be particularly problematic.

If the notice of termination by an employee was given to the transferor before the effective date of the transfer for the reason of the transference to the transferee, the employment relationship of such employee terminates no later than at the day preceding the effective date of the transfer. If an employee terminates his employment relationship by notice to, or by agreement with the transferee for the reason of substantial change in working conditions to the detriment of the employee resulting directly from the transfer, the employee is entitled to severance pay. The employee is entitled to severance pay only if he gives the notice to, or concludes the agreement with the transferee within two months from the effective date of the transfer. The question is whether the period of two months stated by the Labour Code is not contrary to the Directive 2001/23/EC. Dismissal by the transferor or the transferee where the only reason of dismissal is the transfer itself would be regarded as unlawful. However, this provision does not stand in the way of dismissals that may take place for economic, technical or organisational reasons entailing changes in the workforce.

The transference of rights and duties arising from labour relations occurs automatically (by law) when all the conditions required by the Labour Code or by special legislation have been met. Therefore, it is essential for the transferor, transferee and for the employees affected by the transfer as well, to realize (properly evaluate) whether the transference meets the conditions of the transfer of an employer's business



activity or its part, or of an employer's tasks, or some of them, to another employer, which under Section 338 par. 2 of the Labour Code constitutes the legal transference of rights and duties arising from labour relations.

The transfer of an employer's business activity or its part, or of an employer's tasks, or some of them, to another employer may be interpreted (i) as a transfer of an economic entity which retains its identity according to Article 1(1)(b) of the Directive 2001/23/EC, or (ii) as including also the cases where there is no transfer of an economic entity which retains its identity. Although the interpretation of the "transfer" as the transfer of an economic entity which retains its identity seems to be more plausible, such interpretation can be clearly inferred neither from the Labour Code itself, nor from the current Czech jurisprudence.

## Seznam klíčových slov / Keywords

- přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – transference of rights and duties arising from labour relations
- převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převod úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli – transfer of an employer's activity or its part, or transfer of an employer's tasks, or some of them, to another employer
- hospodářská jednotka zachovávající si svoji identitu – economic entity which retains its identity