

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Michael Košnar

**Přechod práv a povinností v pracovněprávních
vztazích**

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 18.7.2016

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

V Praze dne 18.7.2016

.....

Michael Košnar

PODĚKOVÁNÍ:

Mé poděkování patří v první řadě panu doc. JUDr. Petr Hůrkovi, Ph.D. za jeho odborné vedení a cenné rady při tvorbě této diplomové práce. Rovněž bych rád poděkoval své rodině za podporu během celého studia.

OBSAH

OBSAH	1
SEZNAM ZKRATEK.....	3
ÚVOD.....	4
1. OBECNÉ VÝKLADY	6
1.1. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH	6
1.2. ZMĚNY V PRVCÍCH INDIVIDUÁLNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	7
1.2.1. Objekt.....	7
1.2.2. Obsah	8
1.2.3. Subjekty.....	10
1.2.3.1. Zaměstnanec.....	10
1.2.3.2. Zaměstnavatel.....	11
1.2.3.3. Změna zaměstnavatele a institut přechodu	12
2. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ V PRÁVU EVROPSKÉ UNIE.....	14
2.1. HISTORICKÝ VÝVOJ SMĚRNICOVÉ ÚPRAVY	14
2.2. TROJPILÍŘOVÁ OCHRANA ZAMĚSTNANCE	15
2.2.1. Pojem zaměstnance	16
2.3. VĚCNÁ PŮSOBNOST SMĚRNICE 2001/23/ES	17
2.3.1. Hospodářská jednotka.....	18
2.3.2. Smluvní převod či sloučení	20
2.3.2.1. Smluvní převod	21
2.3.2.2. Sloučení.....	25
2.3.3. Zachování identity hospodářské jednotky.....	26
2.3.3.1. Rozbor rozhodnutí SDEU ve věci Schmidt.....	27
2.3.3.2. Rozbor rozhodnutí SDEU ve věci Süzen	28
2.3.3.3. Labour-intensive businesses	31
2.3.3.4. Asset-based businesses.....	34
2.3.4. Kritické ohlédnutí za judikaturou SDEU k otázce věcné působnosti	36
2.4. VÝZNAM SMĚRNICOVÉ ÚPRAVY A NAVAZUJÍCÍ JUDIKATURY SDEU VE VZTAHU K ČESKÉMU PRÁVNÍMU ŘÁDU ..	38
2.4.1. Povinnost národních soudů ve světle principu Von Colson.....	38
2.4.2. Limitace zákonodárce při úvaze de lege ferenda aneb význam judikatury SDEU	39
3. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ V ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ	42
3.1. VÝVOJ ČESKÉ ÚPRAVY PŘECHODU	42
3.2. OBECNĚ K DŮVODŮM PŘECHODU	43
3.2.1. Souhlas/nesouhlas zaměstnance s přechodem.....	44
3.3. JEDNOTLIVÉ DŮVODY PŘECHODU	47
3.3.1. Převod činnosti zaměstnavatele jakožto důvod přechodu dle §338 odst. 2 a 3 ZP.....	47
3.3.1.1. Problémy vyplývají z dikce § 338 odst. 2 a 3 ZP a navazující úvahy de lege ferenda	51
3.3.2. Převod činnosti zaměstnavatele v případech předpokládaných občanským zákoníkem .	55
3.3.2.1. Fúze	57
3.3.2.2. Rozdělení.....	58
3.3.2.3. Koupě obchodního závodu a další dispozice se závodem.....	59

3.3.3. Přechod v zvláštních případech smrti zaměstnavatele.....	61
3.3.4. Přechod dle zvláštních právních předpisů	64
3.4. PŘECHÁZEJÍCÍ PRÁVA A POVINNOSTI	65
3.4.1. Určení přecházejících zaměstnanců	66
3.4.2. Rozsah přecházejících práv a povinností.....	68
3.4.2.1. Problematičnost této úpravy a úvahy de lege ferenda.....	70
3.5. ZMĚNA PRACOVNÍCH PODMÍNEK PŘEŠLÝCH ZAMĚSTNANCŮ	72
3.5.1. Změna pracovních podmínek v judikatuře SDEU.....	73
3.5.2. Možnost změny pracovních podmínek v českém právu a §339a ZP.....	74
3.6. VÝPOVĚĎ PRACOVNÍHO POMĚRU V SOUVISLOSTI S PŘECHODEM	78
3.6.1. Možnost výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnance.....	78
3.6.1.1. Specifická délka výpovědní doby dle §51a ZP a úvahy de lege ferenda	79
3.6.2. Možnost výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	83
3.6.2.1. Výpověď ze strany dosavadního zaměstnavatele.....	84
3.6.2.2. Výpověď ze strany přejímajícího zaměstnavatele	86
3.7. INFORMAČNÍ A PROJEDNACÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE	88
3.7.1. Lhůta ke splnění informační a projednací povinnosti.....	90
3.7.2. Rozsah informační a projednací povinnosti	91
3.7.3. Sankce při nesplnění informační a projednací povinnosti	92
ZÁVĚR	94
SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ	102
ABSTRAKT V ČESKÉM JAZYCE	110
ABSTRAKT V ANGLICKÉM JAZYCE	111
KLÍČOVÁ SLOVA	112
KEY WORDS.....	112

SEZNAM ZKRATEK

EU - Evropská unie

InsZ - zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

NS, Nejvyšší soud - Nejvyšší soud České republiky

ObchZ - zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

OZ - zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

přechod - přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

PřemZ - zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev

SDEU, Soudní dvůr - Soudní dvůr Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr)

SEU - Smlouva o Evropské unii

SFEU - Smlouva o fungování Evropské unie

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

Smlouvy - SEU, SFEU

ZP, zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ŽZ - zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)

ÚVOD

V praxi zaměstnavatelé podstupují všemožné organizační změny, kdy dochází například k prodeji obchodního závodu či outsourcingu činnosti zaměstnavatele na externí společnost. Tyto změny se pak mohou poměrně zásadním způsobem promítnout do pracovněprávních vztahů zaměstnanců působících u takového zaměstnavatele, který pro ně již zpravidla nebude mít dalšího uplatnění a bude je tak nucen propustit. Dotčení zaměstnanci přitom mnohdy nemohou realizaci takovéto změny a její dopady nikterak ovlivnit. Pracovní právo tak na tyto situace pamatuje a snaží se zaměstnance před případnými negativními vlivy těchto změn chránit, a to především za pomoci institutu přechodu. V důsledku užití tohoto institutu pak pracovněprávní vztahy zaměstnanců nekončí, ale práva a povinnosti z těchto vztahů automaticky přechází na přejímajícího zaměstnavatele, který je navíc značně limitován v možnostech jejich následné změny. Uplatnění této úpravy na konkrétní případ tak má významné konsekvence i z pohledu dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele, neboť jim v této souvislosti vzniká celá řada povinností.

Institut přechodu je známý českému právnímu řádu již od roku 1966 a v současné době je upraven v zákoníku práce a v celé řadě na něj navazujících právních předpisů. Přesto nelze pominout naprosto klíčovou úlohu evropského práva, které tuto problematiku upravuje pomocí směrnic a snaží se tak nastavit pro případy některých organizačních změn zaměstnavatele minimální úroveň ochrany zaměstnance na úrovni celé Evropské unie. Ačkoliv má tedy tento institut nepopiratelný význam z hlediska pracovního práva, nelze na něj nahlížet izolovaně, neboť zde dochází k významným přesahům do práva evropského i obchodního. To dle názoru autora práce činí tento institut neskutečně zajímavým, neboť je nutné se při úvahách *de lege ferenda* neustále pohybovat v mantinelech vymezených evropským právem a zároveň zvažovat celou řadu různorodých zájmů dotčených osob. Toto téma je navíc značně aktuální, čemuž ostatně i svědčí velmi recentní

návrh novely zákoníku práce, který usiluje o některé změny ve stávající úpravě tohoto institutu.

Práce se člení do tří kapitol. První kapitola obsahuje ve stručnosti výklad souvisejících pojmů a snaží se tak poskytnout čtenáři náležitý teoretický základ, který by měl přispět k lepší orientaci v dané problematice.

Druhá kapitola se pak zabývá evropskou úpravou tohoto institutu obsaženou ve směrnici 2001/23/ES a navazující judikaturou SDEU. Důraz je především kladen na otázku věcné působnosti této úpravy, kde judikatura Soudního dvora prodělala bouřlivý vývoj a není tak prosta kontroverzí. Cílem je přitom kritické zhodnocení evropského rámce právní úpravy přechodu s důrazem na rozhodovací činnost Soudního dvora. Závěr kapitoly je pak věnován významu evropského práva ve vztahu k českému právnímu řádu.

Třetí kapitola zaměřující se na českou úpravou přechodu je stěžejní částí práce. Prvně je popsána a kriticky zhodnocena věcná působnost této úpravy, a to i s ohledem na směrnici 2001/23/ES a relevantní judikaturu SDEU. Navazující podkapitoly pak představují základní pravidla přechodu a rozebírají jednotlivé účinky přechodu z pohledu zaměstnance, ale i dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele.

Cílem práce je kritické zhodnocení úpravy přechodu v evropském a v českém právu a identifikace případných problémů, které se na tuto úpravu vážou, a to i s ohledem na rozhodovací činnost Nejvyššího soudu a Soudního dvora. Zcela klíčová se přitom jeví otázka, za jakých okolností k přechodu dochází de lege lata, a kdy by k němu naopak mělo docházet de lege ferenda, aby byly řádně zohledněny zájmy dotčených zaměstnanců, ale i dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele.

1. OBECNÉ VÝKLADY

Než bude přistoupeno k výkladu samotného přechodu, je nutné ve stručnosti nastínit teoretické souvislosti tohoto institutu a zasadit tak tuto problematiku do širšího kontextu.

1.1. Pracovněprávní vztah

Pracovněprávní vztahy lze definovat jako „*právní (právem upravené) vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti*“.¹ Pojem pracovněprávního vztahu je ústředním pojmem zákoníku práce.² Z dikce § 1 ZP upravujícího předmět úpravy zákoníku práce lze pak usuzovat na členění těchto specifických právních vztahů na pracovněprávní vztahy individuální, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a na pracovněprávní vztahy kolektivní povahy vznikající mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, které souvisí s výkonem závislé práce. Společným znakem je tak vazba na výkon závislé práce. Pichrt však upozorňuje na neúplnost tohoto ustanovení, kdy do pracovněprávních vztahů dále zařazuje právní vztahy na úseku zaměstnanosti a předšmluvní pracovněprávní vztahy.³

Individuální pracovněprávní vztahy lze dle Hůrky dále členit na základní a vedlejší. Základní pracovněprávní vztahy jsou definovány v § 3 ZP jako „*pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konanými mimo pracovní poměr*“. Hůrka k tomuto uvádí, že rozlišujícím kritériem mezi základními a vedlejšími vztahy je právní důvod jejich vzniku. U základních pracovněprávních vztahů tímto

¹ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6. S. 75.

² HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. S. 69.

³ PICHRT 2012, cit. dílo sub 1, s. 72, 73.

důvodem bude vždy pracovní smlouva, dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti, zatímco v případě vedlejších vztahů, se může jednat o smrt, právní delikt nebo další právní skutečnosti. Tyto vztahy pak mají spíše doplňkovou úlohu či mohou být nápomocny při realizaci základních pracovněprávních vztahů.⁴

S ohledem na zaměření této práce bude dále věnována pozornost individuálním pracovněprávním vztahům a možným změnám v jejich prvcích.

1.2. Změny v prvcích individuálních pracovněprávních vztahů

Každý právní vztah má tři základní prvky, a to obsah, subjekty a objekt(y).⁵ K změně některého z těchto prvků pak zpravidla nestačí pouze existence právní normy jako takové, nýbrž se vyžaduje, aby nastala určitá právní skutečnost, se kterou tato norma spojuje konkrétní změnu právního vztahu.⁶ Právní skutečnosti lze třídit na 1) právní jednání, 2) protiprávní jednání, 3) právní události a 4) protiprávní stavy.⁷ V kontextu pracovního práva je pak nejčastější právní skutečností vedoucí ke změně pracovněprávního vztahu právní jednání.

1.2.1. Objekt

Objektem (předmětem) právního vztahu, je to čeho se týkají oprávnění a povinnosti účastníků právního vztahu. Rozlišujeme objekt primární, kterým je určité právním vztahem předpokládané a vyžadované chování, a objekt sekundární, který se pak

⁴ Ibid., s. 76.

⁵ KNAPP, V. *Teorie práva*. Vyd. 1., 3. dot. Praha: C.H. Beck, 1995. ISBN 80-717-9028-1. S. 203.

⁶ GERLOCH, A. *Teorie práva*. 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-233-2. S. 143, 144.

⁷ Ibid., s. 143, 144.

váže k tomuto chování (například určitá věc, právo). V případě výkonu práce dle pracovní smlouvy pak dle Gerlocha tyto objekty splývají v jeden.⁸

Předmětem individuálního pracovněprávního vztahu je výkon závislé práce zaměstnancem za odměnu.⁹ Závislou prací se přitom dle § 2 ZP rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, a to jménem zaměstnavatele, na jeho odpovědnost a náklady. Zaměstnanec tuto práci vykonává osobně a řídí se zaměstnavatelovými pokyny, za což mu náleží mzda, plat či odměna za práci. Hůrka v této souvislosti jako klíčové kritérium uvádí „osobní závislost zaměstnance“, na kterou lze usuzovat z vázanosti zaměstnance pokyny zaměstnavatele a z jeho začlenění do zaměstnavatelovy organizační struktury.¹⁰ Ustanovení § 3 ZP pak stanoví, že závislá práce může konána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními zákony.¹¹

Změna v objektu pracovněprávního vztahu není přípustná.¹²

1.2.2. Obsah

Obsah právního vztahu tvoří vzájemná práva a povinnosti jeho subjektů.¹³ V případě individuálních pracovněprávních vztahů tak obsahem zpravidla budou vzájemná práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Většina těchto vztahů má pak povahu vztahů závazkových¹⁴, kde „je dlužník povinen něco dát, něco konat, něčeho se zdržet nebo něco strpět a věřitel je oprávněn to od něho

⁸ GERLOCH 2009, cit. dílo sub 6, s. 157, 158.

⁹ PICHRT 2012, cit. dílo sub 1, s. 75.

¹⁰ K tomuto blíže: HŮRKA 2015, cit. dílo sub 2, s. 74, 75.

¹¹ Příkladem může být například zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

¹² HŮRKA, P. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. S. 180.

¹³ KNAPP, V. *Teorie práva*. Vyd. 1., 3. dot. Praha: C.H. Beck, 1995. ISBN 80-717-9028-1. S. 203.

¹⁴ Výjimku představují vztahy kontrolní a vztahy na úseku zaměstnanosti. K tomuto blíže: PICHRT 2012, cit. dílo sub 1, s. 88.

požadovat“.¹⁵ U základních pracovněprávních vztahů představuje základní dluh zaměstnance povinnost konat práci podle pokynů zaměstnavatele, čemuž odpovídá oprávnění zaměstnavatele tento výkon práce vyžadovat a za tím účelem zaměstnanci udělovat pokyny.¹⁶ Základní dluh zaměstnavatele pak spočívá v povinnosti poskytnout zaměstnanci za tuto vykonanou práci mzdu, plat nebo odměnu za práci, čemuž opět analogicky odpovídá oprávnění zaměstnance na takovou odměnu.¹⁷ Hůrka dále upozorňuje na rozlišení mezi povinnostmi osobní povahy (osobní výkon práce zaměstnancem), kde je zastoupení jinou osobou při plnění této povinnosti vyloučeno, a povinnostmi věcné povahy (povinnost poskytnout mzdu), kdy může plnit i jiná osoba.¹⁸

V rámci jednoho pracovněprávního vztahu je těchto závazkových dvojic zpravidla více. Lze tak například uvést právo zaměstnance na náhradu mzdy či poskytnutí dovolené a tomu odpovídající povinnosti zaměstnavatele. Výjimku pak představují některé vedlejší vztahy, kdy například u odpovědnostního vztahu figuruje takováto závazková dvojice jediná.¹⁹

Obsah je v praxi nejfrekventovaněji měněným prvkem pracovněprávního vztahu.²⁰ K této změně zpravidla dochází na základě dvoustranného právního jednání, kdy strany odlišně sjednají například dobu trvání pracovněprávního vztahu či druh vykonávané práce.²¹ Často také dochází k změnám pracovněprávního vztahu na základě jednostranného právního jednání v případech předpokládaných zákoníkem práce.²² Jako příklad lze uvést převedení na jinou práci dle § 41 ZP.

¹⁵ § 1789 OZ.

¹⁶ BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-287-8. S. 743.

¹⁷ *Ibid.*, s. 743.

¹⁸ HŮRKA 2015, cit. dílo sub 2, s. 75.

¹⁹ PICHRT 2012, cit. dílo sub 1, s. 88.

²⁰ HŮRKA 2015, cit. dílo sub 2, s. 154.

²¹ *Ibid.*, s. 154.

²² PICHRT 2012, cit. dílo sub 1, s. 96.

1.2.3. Subjekty

Subjekty právního vztahu jsou nositelé subjektivních práv a povinností tvořících obsah právního vztahu. Tyto subjekty, kterými mohou být osoby právnické a osoby fyzické, tak z povahy věci musí mít právní osobnost ve smyslu §15 OZ, tedy „způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti“. Od toho je pochopitelně nutno odlišit otázku svéprávnosti, tedy způsobilosti právně jednat. Subjekty základních individuálních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. V případě vedlejších pracovněprávních vztahů však jimi mohou být i jiné osoby, například bývalí zaměstnanci či osoby na něž přechází peněžité práva zaměstnance dle §328 ZP (manžel, děti, rodiče).²³

1.2.3.1. Zaměstnanec

Zaměstnanec je definován v § 6 ZP jako „fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Z tohoto ustanovení tak vyplývá, že za zaměstnance nebude považována osoba, která vykonává závislou práci na základě zvláštního právního předpisu, například zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.²⁴ Zaměstnanec může být pouze fyzickou osobou (člověkem), přičemž se musí zároveň jednat o osobu, která dovršila patnácti let a ukončila povinnou školní docházku.²⁵ Z § 30 OZ plyne, že plně svéprávným se člověk stává zletilostí, tedy dovršením osmnáctého roku, nicméně Bělina uvádí, že plná svéprávnost jako zaměstnanci v oblasti pracovního práva vzniká nezletilému již momentem, kdy dovrší věku patnácti let a ukončí povinnou školní docházku.²⁶ Výjimku pak představují případy, kdy pracovní právo samo svéprávnost této osoby omezuje,

²³ Ibid., s. 74,75.

²⁴ BĚLINA, M. In BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. S.65.

²⁵ Tento závěr plyne z § 35 OZ, přičemž osoby mladší nebo osoby, které nedokončily povinnou školní docházku mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost dle § 121 an. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

²⁶ BĚLINA 2015, cit. dílo sub 24, s. 66.

například pro případ odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí ve smyslu § 255 odst. 3 ZP.²⁷

Jelikož je zaměstnanec povinen dle § 3 ZP k výkonu závislé práce osobně a jedná se tak ve výše uvedeném smyslu o povinnost osobní povahy, změna v osobě zaměstnance je z povahy věci vyloučena.²⁸

1.2.3.2. Zaměstnavatel

Zaměstnavatel je definován v § 7 ZP jako „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Z § 18 OZ tak plyne, že zaměstnavatelem může být i osoba právnická, a to jak soukromého práva (akciová společnost, komanditní společnost), tak veřejného práva (obec, kraj). Bělina však upozorňuje na neúplnost této definice, kdy je za zaměstnavatele nutné považovat i budoucího zaměstnavatele, čemuž napovídá znění § 30 odst. 2 ZP.²⁹

Svéprávnost fyzické osoby jakožto zaměstnavatele se nabývá zletilostí, případně přiznáním svéprávnosti nebo uzavřením manželství dle § 30 odst. 1 OZ.³⁰ Dále je možný postup dle § 33 OZ, kdy je nezletilci udělen souhlas k samostatnému provozování závodu či obdobné výtěžné činnosti.³¹ Pokud zaměstnavatel není svéprávný, musí za něj jednat v pracovněprávních vztazích zástupce. V případě zaměstnavatelů, kteří jsou právnickou osobou, je přímé jednání vyloučeno a jedná za ni tak vždy zástupce.³²

²⁷ Ibid., s. 66.

²⁸ HŮRKA, P. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. S. 180.

²⁹ BĚLINA 2015, cit. dílo sub 24, s. 73.

³⁰ Ibid., s. 73.

³¹ Ibid., s. 74.

³² Občanský zákoník totiž vychází u právnických osob z teorie fikce. K tomuto blíže: LASÁK, J. In LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-529-9. S. 778.

1.2.3.3. Změna zaměstnavatele a institut přechodu

Změna v subjektu pracovněprávního vztahu je na straně zaměstnavatele přípustná. Dochází k ní při přechodu práv a povinností, které existují v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem, na přejímajícího zaměstnavatele. Tyto pracovněprávní vztahy tak nezanikají a pouze se mění jeden z jejich prvků.

Základy této úpravy se nachází v právu evropském. Český právní řád pak institut přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravuje především v zákoníku práce a celé řadě zvláštních právních předpisů, které na tuto úpravu navazují. Častým důvodem této změny jsou různé situace, které se zpravidla dotýkají samotné podstaty zaměstnavatele, tedy například prodej obchodního závodu či fúzování obchodních společností.³³ V zákoníku práce, který představuje lex generalis české úpravy přechodu, se pak přechod podmiňuje převodem činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli.

Lze si tak představit situaci, kdy dosavadní zaměstnavatel outsourcuje činnost na přejímajícího zaměstnavatele. Smlouva, tedy dvoustranné právní jednání mezi těmito zaměstnavateli, představuje z pohledu obecné úpravy v zákoníku práce právní skutečnost, na základě níž dochází k převodu činnosti zaměstnavatele. Za předpokladu naplnění dalších podmínek, které zákon stanoví, tak dochází ke splnění hypotézy právní normy a nastává dispozice, tedy přechod práv a povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele. Zaměstnanci se tak ex lege mění smluvní strana, kdy nový zaměstnavatel vstupuje do pozice zaměstnavatele původního. Tím se především sleduje ochrana zaměstnanců, kteří by jinak v takovéto situaci byli zpravidla propuštěni, neboť by pro ně zaměstnavatel již neměl dalšího uplatnění. Tato ochrana se však neomezuje pouze na zachování existence pracovněprávního vztahu, ale též se zaměřuje na

³³ HŮRKA 2015, cit. dílo sub 2, s. 175.

kvalitativní prvek, neboť přejímající zaměstnavatel je výrazně limitován při změně pracovních podmínek přešlých zaměstnanců či při jejich propouštění.

Dále je nutno zdůraznit, že k přechodu dochází pouze mezi zaměstnavateli.³⁴ Za přechod tudíž nelze považovat například přechod mzdových práv na manžela při smrti zaměstnance.³⁵ S ohledem na výše uvedené tak dále těmto případům nebude věnována pozornost, neboť tato práce se zaměřuje na problematiku přechodu práv a povinností, k němuž dochází mezi zaměstnavateli.

³⁴ ŠTEFKO, M. In. BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1383.

³⁵ *Ibid.*, s. 1383, 1384.

2. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ V PRÁVU EVROPSKÉ UNIE

2.1. Historický vývoj směrnice úpravy

Problematika přechodu práv a povinností byla prvně upravena na úrovni EU v rámci směrnice Rady 77/187/EHS³⁶ z roku 1977. Jedná se o jednu ze tří takzvaných „restrukturalizačních směrnic“ přijatých na základě Sociálního akčního programu z roku 1974.³⁷ Zbývající dvě směrnice upravovaly dopad do právní sféry zaměstnanců dotčených hromadným propouštěním³⁸ a platební neschopností zaměstnavatele³⁹. Společným znakem těchto směrnic byla snaha zvýšit ochranu dotčených zaměstnanců.

Směrnice Rady 77/187/EHS upravující přechod práv a povinností se vyznačovala příliš vágní terminologií, což působilo nemalé aplikační problémy.⁴⁰ V důsledku toho musel SDEU vyjasnit celou řadu otázek převážně v rámci řízení o předběžné otázce.⁴¹ V roce 1998 tak byla přijata pozměňující směrnice reflektující rozsáhlou judikaturu SDEU a upřesňující jednotlivé pojmy.⁴² V zájmu přehlednosti byly následně tyto směrnice zrušeny a kodifikovány ve znění směrnice Rady 2001/23/ES.

³⁶ Směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů.

³⁷ RÖNNMAR, M. In BARNARD, C. a PEERS, S. *European Union law*. Oxford: Oxford University Press, 2014. ISBN 978-0-19-968611-7. S. 597.

³⁸ Směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

³⁹ Směrnice Rady 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

⁴⁰ WATSON, P. *EU social and employment law: policy and practice in an enlarged Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2009. ISBN 978-1-904501-53-4. S. 167.

⁴¹ *Ibid.*, s. 167.

⁴² Směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998 kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo částí podnikání.

2.2. Trojpilířová ochrana zaměstnance

Jak již bylo výše předesláno, evropská úprava přechodu slouží primárně k ochraně zaměstnanců dotčených převodem podniku ve smyslu článku 1 směrnice 2001/23/ES. K tomuto SDEU ve věci *Wendelboe*⁴³ poznamenává, že cílem směrnice je zajistit, aby pracovněprávní vztahy pokud možno pokračovaly v nezměněné podobě u přejímajícího zaměstnavatele, kdy zaměstnanci jsou chráněni před propuštěním z důvodu převodu závodu.⁴⁴ Barnard pak z hlediska směrnice identifikuje celkem tři pilíře, na nichž se tato ochrana převodem dotčených zaměstnanců zakládá.⁴⁵

První pilíř představuje automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů mezi převodcem, kterým se rozumí ve smyslu směrnice 2001/23/ES „*jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodě nebo části podniku nebo závodu*“⁴⁶, a nabyvatelem, kterým se míní „*jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodě nebo části podniku nebo závodu*“⁴⁷.

Druhý pilíř dále chrání zaměstnance před propuštěním ze strany převodce či nabyvatele pouze z důvodu převodu. Směrnice 2001/23/ES však významně dodává, že není vyloučeno „*propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců*“.⁴⁸

Třetí pilíř pak cílí na zvýšení transparentnosti a ukládá povinnost převodci a nabyvateli informovat o převodu zástupce zaměstnanců dotčených převodem a

⁴³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. února 1985 ve věci *Wendelboe*, 19/83, ECLI:EU:C:1985:54.

⁴⁴ *Ibid.*, par. 15.

⁴⁵ BARNARD, C. *EU employment law: policy and practice in an enlarged Europe*. Fourth Edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2012. ISBN 978-019-9692-910. S. 579.

⁴⁶ Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 2(1) a).

⁴⁷ Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 2(1) b).

⁴⁸ Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 4(1).

projednat jej s nimi, přičemž definice zástupce zaměstnanců a souvisejících pojmů je otázkou národní úpravy⁴⁹.

2.2.1. Pojem zaměstnanec

Naprosto klíčovou otázkou představuje, kdo je adresátem výše zmíněné trojpilířové ochrany. Směrnice 2001/23/ES reflektuje rozhodnutí SDEU ve věci *Danmols Inventar*⁵⁰ a oproti původní směrnici 77/187/EHS obsahuje vymezení pojmu zaměstnanec, jímž se rozumí „*jakákoli osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání*“.⁵¹ Jedná se tedy o otázku národních pracovněprávních předpisů. Watson upozorňuje, že tato úprava umožňuje vyloučení pracovníků působících ve veřejném sektoru v některých členských státech.⁵² V případě České republiky se například směrnice úprava nevztáhne na státní zaměstnance působící ve služebním poměru. Tito však mají nad rámec evropské úpravy zakotvenou ochranu v třetí části služebního zákona, která upravuje přechod výkonu práv a povinností ze služebního poměru.⁵³ Na druhou stranu však směrnice 2001/23/ES explicitně členským státům zakazuje vyloučit z oblasti působnosti zaměstnance se zkráceným pracovním úvazkem, zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou ve smyslu směrnice 91/383/EHS⁵⁴ a taktéž zaměstnance v dočasném pracovním poměru ve smyslu směrnice 91/383/EHS, kdy převáděný podnik je podnikem pro dočasnou práci.⁵⁵

⁴⁹ Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 2(1)c).

⁵⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. července 1985 ve věci *Danmols Inventar*, 105/84, ECLI:EU:C:1985:331, par. 28.

⁵¹ Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 2(1)d).

⁵² WATSON 2009, cit. dílo sub 40, s. 182.

⁵³ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

⁵⁴ Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.

⁵⁵ Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 2(2).

2.3. Věcná působnost směrnice 2001/23/ES

Směrnice 2001/23/ES se člení do 4 kapitol, kdy první kapitola upravuje naprosto zásadní otázku působnosti tohoto předpisu, kterou je vždy nutné se předně zabývat. Pokud totiž daný případ spadá do působnosti směrnice, dotčeným zaměstnancům náleží výše zmíněná trojpilířová ochrana a převodce a nabyvatele tíží řada povinností. Tyto jsou pak rozvedeny v druhé a třetí kapitole směrnice, které jmenovitě upravují zachování práv zaměstnanců a informační a projednací povinnost zaměstnavatele. Obsah těchto práv a povinností včetně související rozhodovací činnosti Soudního dvora budou blíže rozebrány v třetí kapitole zabývající se českou úpravou přechodu.

Tato podkapitola se tak zaměřuje na věcnou působnost směrnice a upravuje a navazující judikaturu SDEU, který se touto otázkou intenzivně zabýval již ve vztahu k původní směrnici Rady 77/187/EHS. Stávající úprava ve směrnici 2001/23/ES pak tuto judikaturu do jisté míry reflektuje a výrazně tak zjednodušuje výklad působnosti této směrnice. V této souvislosti je však nutné poznamenat, že *„toto vyjasnění nemění oblast působnosti směrnice 77/187/EHS tak, jak byla vyložena Soudním dvorem“*⁵⁶ a judikatura SDEU předcházející přijetí směrnice 2001/23/ES je stále relevantní z hlediska posouzení její působnosti.

Dle článku 1 směrnice 2001/23/ES do její působnosti spadají *„veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení“*⁵⁷, za předpokladu, že se jedná o převod *„hospodářské jednotky která si zachovává svou identitu“*⁵⁸. Tato dodatečná podmínka byla doplněna do směrnice 2001/23/ES na základě rozhodovací činnosti Soudního dvora, která od přijetí směrnice Rady 77/187/EHS prodělala bouřlivý vývoj. V počátečních rozhodnutích SDEU navíc judikoval, že převod podniku a

⁵⁶ Směrnice Rady 2001/23/ES, rec. 8.

⁵⁷ Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 1(1)a).

⁵⁸ Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 1(1)b).

z toho plynoucí aplikace směrnice jsou přímým následkem smluvního převodu nebo sloučení.⁵⁹ Následný obrat v rozhodovací činnosti SDEU je zřejmý například z rozhodnutí ve věci *Dr Sophie Redmond Stichting*⁶⁰, kde SDEU odděleně posuzuje otázku existence smluvního převodu či sloučení a skutečnost, zdali došlo k převodu podniku.

Ve smyslu článku 1 směrnice 2001/23/ES lze rozlišit celkem tři kumulativní podmínky, které musí být splněny, aby se na daný případ vztáhla směrnice úprava. Barnard uvádí, že je nutné, aby se jednalo o hospodářskou jednotku, která byla převedena na základě smluvního převodu nebo sloučení a která si zachovala svoji identitu.⁶¹ Následující podkapitoly se tak přidrží této struktury a představí relevantní judikaturu SDEU blíže vymezující tyto podmínky.

2.3.1. Hospodářská jednotka

Článek 1 směrnice 2001/23/ES definuje hospodářskou jednotku jakožto „organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou“.⁶²

Pojem „organizovaného seskupení prostředků“ představuje dle rozhodnutí SDEU ve věci *Süzen*⁶³ organizovanou skupinu osob nebo majetku, které umožňují výkon hospodářské činnosti sledující vlastní cíl.⁶⁴ V rozhodnutí ve spojených věcech *Hernández Vidal a další*⁶⁵ pak Soudní dvůr dodává, že hospodářská jednotka v určitých odvětvích (například provádění úklidových služeb) nemusí spočívat v

⁵⁹ BARNARD 2012, cit. dílo sub 45, s. 581.

⁶⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. května 1992 ve věci *Dr. Sophie Redmond Stichting proti Hendrikusi Bartolovi*, C-29/91, ECLI:EU:C:1992:220.

⁶¹ BARNARD 2012, cit. dílo sub 45, s. 581.

⁶² Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 1(1)b).

⁶³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. března 1997 ve věci *Süzen*, C-13/95 ECLI:EU:C:1997:141.

⁶⁴ *Ibid.*, par. 13.

⁶⁵ Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. prosince 1998 ve spojených věcech *Hernández Vidal a další*, C-127/96, C-229/96 a C-74/97, ECLI:EU:C:1998:594.

značném množství hmotného či nehmotného majetku, neboť takováto činnost je spíše založena na lidském faktoru.⁶⁶ Kolektiv zaměstnanců vyčleněných k dané činnosti pak představuje organizované seskupení prostředků, potažmo hospodářskou jednotku.⁶⁷

Dále se celá řada rozhodnutí zabývá výkladem pojmu „*hospodářská činnost*“, který dle SDEU zahrnuje i činnost společností, jejichž cílem není dosažení zisku, přičemž zdroj jejich financování není relevantní.⁶⁸ Toto nachází své vyjádření v článku 1 směrnice 2001/23/ES, který oproti znění původní směrnice 77/187/EHS stanoví, že „*směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle*“.⁶⁹ V rozhodnutí ve věci *Henke*⁷⁰ pak Soudní dvůr dále uvedl, že hospodářská činnost nezahrnuje reorganizaci orgánů ve veřejné správě, neboť se jedná o výkon veřejné moci.⁷¹ Evropský zákonodárce následně opět reflektoval judikaturu Soudního dvora a explicitně z působnosti směrnice 2001/23/ES vyloučil případy převodu správních funkcí mezi orgány veřejné správy a správní reorganizace orgánů veřejné správy.⁷² V rozhodnutí ve věci *Scattolon*⁷³ ovšem SDEU s odkazem na judikát *Henke* upozornil, že toto vyloučení z působnosti směrnice 2001/23/ES je navíc podmíněno tím, že se převod dotýká činností spadajících do výkonu veřejné moci.⁷⁴ Barnard však upozorňuje, že výklad tohoto pojmu není zcela zřejmý a upozorňuje na celou řadu případů, kdy SDEU pojal značně restriktivní výklad.⁷⁵

⁶⁶ Ibid., par. 27.

⁶⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 20. ledna 2011 ve věci *CLECE*, C-463/09, ECLI:EU:C:2011:24, par. 39.

⁶⁸ Například: Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. května 1992 ve věci *Dr. Sophie Redmond Stichting*, C-29/91, ECLI:EU:C:1992:220; Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. dubna 1991 ve věci *Klaus Höfner a Fritz Elser proti Macrotron GmbH*, C-41/90, ECLI:EU:C:1991:161, par. 21.

⁶⁹ Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 1(1)c).

⁷⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. října 1996 ve věci *Henke*, C-298/94, ECLI:EU:C:1996:382.

⁷¹ Ibid. paras. 14,17.

⁷² Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 1(1)c).

⁷³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. září 2011 ve věci *Scattolon*, C-108/10, ECLI: EU:C:2011:542.

⁷⁴ Ibid., par. 54.

⁷⁵ BARNARD 2012, cit. dílo sub 45, s. 583.

Dále je třeba zmínit celou řadu rozhodnutí, které jdou nad rámec definice hospodářské jednotky nacházející se v článku 1 směrnice 2001/23/ES a SDEU vyžaduje naplnění dalších kritérií ve vztahu k hospodářské jednotce. Například v rozsudku ve věci *Rygaard*⁷⁶ SDEU zdůraznil, že hospodářská jednotka musí být organizována trvalým způsobem, kdy její činnost nemůže spočívat pouze v provedení jednoho určitého díla.⁷⁷ Zde je však nutno podotknout, že na tento znak lze již usuzovat z dikce článku 1 směrnice 2001/23/ES, kde se hovoří o vykonávání hospodářské činnosti, nikoliv vykonání. Dále v rozhodnutí ve spojených věcech *Hernández Vidal a další*⁷⁸ Soudní dvůr uvedl, že hospodářská jednotka musí být dostatečně strukturovaná a samostatná.⁷⁹ Pojem funkční samostatnosti pak SDEU rozvedl ve věci *Lorenzo Amatori*⁸⁰ kde uvedl, že na ni lze usuzovat v případech, kdy vedoucí pracovníci dané skupiny zaměstnanců disponují pravomocí nezávisle a svobodně na dalších strukturách zaměstnavatele organizovat práci zaměstnanců zařazených do této skupiny.⁸¹

2.3.2. Smluvní převod či sloučení

Za předpokladu, že se v daném případě jedná o hospodářskou jednotku, je nutno přistoupit k posouzení, zdali tato hospodářská jednotka byla převedena na základě smluvního převodu či sloučení.

⁷⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. září 1995 ve věci *Rygaard*, C-48/94, ECLI:EU:C:1995:290.

⁷⁷ Ibid. par. 20.

⁷⁸ Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. prosince 1998 ve spojených věcech *Hernández Vidal a další*, C-127/96, C-229/96 a C-74/97, ECLI:EU:C:1998:594.

⁷⁹ Ibid. par. 27.

⁸⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. března 2014 ve věci *Lorenzo Amatori*, C-458/12, ECLI:EU:C:2014:124.

⁸¹ Ibid. par. 32.

2.3.2.1. Smluvní převod

V rozhodnutí ve věci *Abels*⁸² SDEU upozornil na problém spočívající v diskrepanci mezi jednotlivými jazykovými verzemi směrnice 77/187/EHS, kdy například německé či italské znění zahrnovalo pouze smluvní převod stricto sensu a směrnice by se tak nevztahovala na převod podniku vyplývající ze soudního rozhodnutí či správního aktu.⁸³ Naopak anglické nebo dánské znění bylo širší a tyto situace zahrnovalo.⁸⁴ Soudní dvůr však uvedl, že při výkladu tohoto pojmu nelze postupovat čistě na základě gramatického výkladu, neboť musí být zohledněn účel sledovaný směrnicí.⁸⁵ Tento teleologický přístup při interpretaci předmětného ustanovení předznamenal široké chápání tohoto pojmu v navazující judikatuře SDEU. V této souvislosti je tak na místě upozornit, že české znění směrnice 2001/23/ES hovořící o smluvním převodu nebylo úplně vhodně zvoleno, neboť se zdaleka nemusí jednat jen o případy, kdy je právní skutečností smlouva. K převodu hospodářské jednotky totiž dle SDEU může dojít například i na základě rozhodnutí správního orgánu, tedy jednostranného projevu vůle. Ve věci *Dr Sophie Redmond Stichting*⁸⁶ se tak jednalo o rozhodnutí obce, na základě kterého došlo ke změně adresáta účelových dotací. Erényi tudíž navrhuje užívat širší pojem právního převodu.⁸⁷ Autor práce se s tímto závěrem zcela ztotožňuje, nicméně s ohledem na konzistentnost bude i nadále používán pojem smluvního převodu.

Typický příklad smluvního převodu představuje prodej obchodního závodu na základě kupní smlouvy.⁸⁸ Soud však nejednou upozornil, že smluvní převod nemusí spočívat v převodu vlastnického práva, kdy rozhodující je změna v právnické osobě

⁸² Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. února 1985 ve věci *Abels*, 135/83, ECLI:EU:C:1985:55.

⁸³ *Ibid.*, par. 11.

⁸⁴ *Ibid.*, par. 11.

⁸⁵ *Ibid.*, par. 13.

⁸⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. května 1992 ve věci *Dr. Sophie Redmond Stichting*, C-29/91, ECLI:EU:C:1992:220

⁸⁷ ERÉNYI, T. Přejednost práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Epravo.cz* [online]. 2009 [cit. 2016-06-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>

⁸⁸ BARNARD 2012, cit. dílo sub 45, s. 584.

či fyzické osobě odpovědné za provoz obchodního závodu.⁸⁹ Smluvním převodem je tak třeba rozumět i nájemní smlouvu⁹⁰. Ostatně v rozhodnutí ve věci *Daddy's Dance Hall*⁹¹ SDEU vztáhnul působnost směrnice i na situaci, kdy subjekt A původně pronajímal restauraci subjektu B, přičemž subjekt A následně tuto smlouvu vypověděl a pronajal restauraci subjektu C. Skutečnost, že subjekt B a C spolu nebyly v přímém smluvním vztahu, tedy z pohledu SDEU nepředstavovala překážku pro aplikaci směrnice a Soudní dvůr uvedl, že k převodu došlo ve dvou krocích skrze subjekt A.⁹² V rozhodnutí ve věci *Bork*⁹³ pak SDEU potvrdil tento přístup i pro případ, že subjektu B skončila nájemní smlouva uzavřená se subjektem A, který následně tento závod prodal subjektu C.⁹⁴ Tato rozhodnutí tak vydláždila cestu rozhodnutím, kde Soudní dvůr považuje za převod hospodářské jednotky na základě smluvního převodu i situace, kdy dochází k outsourcingu, insourcingu, ba dokonce pouhé změně dodavatele.

Rozhodnutí ve věci *Watson Rask*⁹⁵ a *Schmidt*⁹⁶ představují jedny z prvotních rozsudků, kdy SDEU připustil aplikaci směrnice v případě outsourcingu. Jednalo se tedy o situaci, kdy subjekt A zpočátku vykonával určitou činnost pomocí vlastních zaměstnanců a následně se ji rozhodl převést na subjekt B. Společnosti zpravidla outsourcují vedlejší činnost spočívající například v úklidu či cateringu, což jim umožňuje lépe se zaměřit na svoji hlavní činnost, kde mají s ohledem na specializaci lepší konkurenční potenciál.⁹⁷ Toto rozhodnutí může být dále motivováno snahou snížit náklady, neboť dodavatelé se zpravidla úzce specializují a mohou tak

⁸⁹ Například: Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. května 1988 ve spojených věcech *Berg a Busschers*, 144 a 145/87, ECLI:EU:C:1988:236, par. 17.

⁹⁰ Například: Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. prosince 1987 ve věci *Ny Mølle Kro*, 287/86, ECLI:EU:C:1987:573.

⁹¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. února 1988 ve věci *Daddy's Dance Hall*, 324/86, ECLI:EU:C:1988:72.

⁹² *Ibid.*, par. 10.

⁹³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. června 1988 ve věci *Bork*, 101/87, ECLI:EU:C:1988:308.

⁹⁴ *Ibid.*, par. 14.

⁹⁵ Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. listopadu 1992 ve věci *Watson Rask*, C-209/91, ECLI:EU:C:1992:436.

⁹⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. dubna 1994 ve věci *Schmidt*, C-392/92, ECLI:EU:C:1994:134.

⁹⁷ K tomuto blíže: HŮRKA, P., KOŠNAR, M., ŘEHOŘOVÁ, L. In HŮRKA a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1 vyd., Olomouc: ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-847-5. S. 28,29.

provádět danou činnost s nižšími náklady, a tudíž za nižší cenu. V této souvislosti je však nutno podotknout, že soudem dovozená možnost aplikace směrnice pro případy outsourcingu do jisté míry limituje možnosti dodavatele vykonávat předmětnou činnost s nižšími mzdovými náklady, neboť dodavatel má povinnost převzít zaměstnance a zachovat jejich pracovní podmínky, a to včetně výše mzdy a dalších benefitů. Ekonomický dopad těchto rozhodnutí navíc umocňuje fakt, že outsourcing je dle Watson⁹⁸ stále více užíván v soukromém, ale i veřejném sektoru, kde ostatně SDEU taktéž dovedl aplikaci směrnice úpravy.⁹⁹ Lze tedy shrnout, že soudem protěžovaná ochrana zaměstnance jakožto slabší smluvní strany se zde dostává do kolize s ekonomickými zájmy soukromoprávních, ale i veřejnoprávních subjektů.

Soudní dvůr dále například v rozhodnutí ve spojených věcech *Hernández Vidal a další*¹⁰⁰ či ve věci *CLECE*¹⁰¹ připustil aplikaci směrnice i pro případ insourcingu, což je zrcadlová situace, kdy určitá služba je na základě smlouvy poskytována subjektu A externím subjektem B, přičemž subjekt A se následně rozhodne tuto službu zajišťovat sám.

V neposlední řadě pak SDEU kupříkladu v rozhodnutích ve věci *Süzen*¹⁰² či ve věci *Abler*¹⁰³ dovedl, že do působnosti směrnice spadají případy, které Barnard označuje jako „*second round contracting out*“.¹⁰⁴ Jedná se o změnu dodavatele, kdy subjekt A byl příjemcem služeb ze strany dodavatele B, s kterým byla následně smlouva o poskytování služeb ukončena, a subjekt A následně uzavřel obdobnou smlouvu s dodavatelem C. Jeden dodavatel byl tedy nahrazen druhým dodavatelem, přičemž fakt, že mezi nimi neexistoval přímý smluvní vztah nebyl dle SDEU na překážku

⁹⁸ WATSON 2009, cit. dílo sub 40, s. 191.

⁹⁹ Například: Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. prosince 1998 ve spojených věcech *Sánchez Hidalgo a další*, C-173/96 a C-247/96, ECLI:EU:C:1998:595.

¹⁰⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. prosince 1998 ve spojených věcech *Hernández Vidal a další*, C-127/96, C-229/96 a C-74/97, ECLI:EU:C:1998:594, par. 25.

¹⁰¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 20. ledna 2011 ve věci *CLECE*, C-463/09, ECLI:EU:C:2011:24.

¹⁰² Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. března 1997 ve věci *Süzen*, C-13/95, ECLI:EU:C:1997:141.

¹⁰³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 20. listopadu 2003 ve věci *Abler*, C-340/01, ECLI:EU:C:2003:629.

¹⁰⁴ BARNARD 2012, cit. dílo sub 45, s. 587.

aplikaci směrnice. V rozhodnutí ve věci *Temco*¹⁰⁵ SDEU dokonce vztáhnul směrnici na situaci, kdy subjekt A uzavřel smlouvu s dodavatelem B, který touto činností pověřil svého subdodavatele C. Subjekt A následně ukončil smluvní vztah s dodavatelem B a uzavřel obdobnou smlouvu s dodavatelem D. Tato situace tak zahrnuje celkem 4 odlišné subjekty, kdy byl smluvní převod hospodářské jednotky mezi subdodavatelem C (převodce) a dodavatelem D (nabyvatelem) zprostředkován dvěma subjekty.

V rozhodovací činnosti Soudního dvora tak lze vysledovat rostoucí tendenci dovozovat existenci převodu hospodářské jednotky na základě smluvního převodu v stále více a více komplikovaných a nepřehledných situacích. Smluvní převod tak již nezahrnuje pouze situace přímého smluvního vztahu mezi dvěma subjekty, nýbrž půjde i o mnohdy velmi spletité případy, kdy mezi subjekty figuruje celá řada prostředníků a smluvní převod se tak skládá z více na sebe navazujících fází. Vzájemný smluvní vztah mezi převodcem a nabyvatelem pak v těchto případech absentuje. To může v konečném důsledku značně limitovat přístup nabyvatele k informacím, které jsou více než potřebné při ekonomických úvahách nad přijetím samotné zakázky či při plnění informační a projednací povinnosti ve smyslu článku 7 směrnice 2001/23/ES. Na tento potencionální problém reagoval evropský zákonodárce v směrnici Rady 98/50/ES, která oproti původní úpravě v článku 3 nově zakotvila, že členské státy mohou vhodným způsobem zajistit, aby převodce informoval nabyvatele o právech a povinnostech, jež na něj budou převedeny. V této souvislosti je nutno předeslat, že český zákonodárce při implementaci směrnice úpravy bohužel této příležitosti nevyužil.

Zahrnutí změny dodavatele do působnosti směrnice dále může působit problémy ve chvíli, kdy příjemce služeb bude chtít změnit dodavatele z důvodu špatné úrovně poskytovaných služeb, která je zapříčiněna samotnými zaměstnanci. Pokud se však

¹⁰⁵ Rozsudek Soudního dvora ze dne 24. ledna 2002 ve věci *Temco*, C-51/00, ECLI:EU:C:2002:48.

na daný případ vztáhne směrnice úprava, tito zaměstnanci automaticky přejdou k novému dodavateli a situace se tak z pohledu příjemce služeb příliš nezmění.¹⁰⁶

2.3.2.2. Sloučení

Již článek 1 směrnice 77/187/EHS stanovil, že tato směrnice se vztahuje na případy, kdy k převodu hospodářské jednotky dochází na základě „sloučení“¹⁰⁷. Tento pojem však nebyl ve směrnici nikterak definován. Watson k tomuto podotýká, že SDEU se následně přiklonil k výkladu tohoto pojmu ve světle článků 3 a 4 směrnice Rady 78/855/EHS, které hovoří o fúzi sloučením a fúzi splynutím.¹⁰⁸ Tento přístup SDEU byl následně potvrzen směrnicí 2011/35/EU¹⁰⁹, která nahradila směrnicí Rady 78/855/EHS a nově v článku 12 výslovně zmiňuje, že práva zaměstnanců pro případ fúze sloučením či splynutím jsou chráněna dle směrnice úpravy přechodu.

Barnard dále upozorňuje, že z hlediska působnosti směrnice 2001/23/ES je naprosto zásadní určit, zdali došlo ke změně zaměstnavatele.¹¹⁰ Ovládnutí obchodní společnosti jinou obchodní společností na základě nákupu cenných papírů je tudíž vyloučeno z působnosti směrnice.¹¹¹ Tento výklad je značně problematický, neboť výrazná změna vlastnické struktury cenných papírů obchodní společnosti může mít podstatný vliv na její zaměstnance. Většinový akcionář totiž může například zamýšlet restrukturalizaci obchodní společnosti, což může v konečném důsledku vézt ke změnám, které jsou srovnatelné se situacemi spadajícími do působnosti směrnice 2001/23/ES.

¹⁰⁶ HORÁČEK, T. In HŮRKA, P. a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1 vyd., Olomouc: ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-847-5. S. 51.

¹⁰⁷ Směrnice 77/187/EHS stejně jako stávající směrnice 2001/23/ES užívají v anglickém znění pojmu „merger“.

¹⁰⁸ WATSON 2009, cit. dílo sub 40, s. 186,187.

¹⁰⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/35/EU ze dne 5. dubna 2011 o fúzích akciových společností.

¹¹⁰ BARNARD 2012, cit. dílo sub 45, s. 590.

¹¹¹ Ibid., s. 590.

Dále je nutné zmínit, že pojem „*sloučení*“ užitý v českém znění směrnice 2001/23/ES je poněkud zavádějící, neboť z výše uvedeného výkladu plyne, že SDEU pod tento pojem zahrnuje jak fúzi sloučením, tak i splynutím. Vhodnější se tak jeví výraz „*fúze*“, který dle §178 OZ představuje zastřešující pojem. Tento výraz též lépe odpovídá českému znění článku 12 směrnice 2011/35/EU, který užívá pojmu „*fúzující společnosti*“.

2.3.3. Zachování identity hospodářské jednotky

Za předpokladu, že se v dané situaci jedná o hospodářskou jednotku, která byla převedena na základě smluvního převodu či sloučení, je nutno přistoupit k posouzení třetí podmínky spočívající v zachování identity této hospodářské jednotky.

Judikatura SDEU je k této otázce značně bohatá a poskytuje tak národním soudům řadu vodítek, jak konkrétní případ posoudit. V této souvislosti je nutné uvést zcela zásadní rozhodnutí ve věci *Spijkers*¹¹², kde SDEU prvně dovedl nutnost zachování identity převáděné hospodářské jednotky a vymezil řadu kritérií, která mají být při posouzení této faktické otázky národními soudy zohledněna: 1) druh převáděného podniku nebo závodu, 2) existence převodu hmotných statků zahrnujících nemovitě a movité věci, 3) existence převodu nehmotných statků a jejich hodnota v době převodu, 4) zdali byla většina zaměstnanců převzata novým zaměstnavatelem, 5) zda došlo k převzetí klientely, 6) stupeň podobnosti mezi vykonávanými činnostmi před převodem a po převodu a 7) délka doby po kterou byla předmětná činnost přerušena.¹¹³ Soud dále zdůraznil, že tyto faktory nemají být posuzovány izolovaně, nýbrž ve vzájemné souvislosti.¹¹⁴ Z toho plyne, že žádný konkrétní faktor není sám o sobě rozhodující. V podobném duchu formuloval své stanovisko generální advokát

¹¹² Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. března 1986 ve věci *Spijkers*, 24/85, ECLI:EU:C:1986:127.

¹¹³ *Ibid.*, par. 13.

¹¹⁴ *Ibid.*, par. 13.

Slynn, který zdůraznil, že nenaplnění některého z kritérií nemusí být na překážku dovození působnosti směrnice pro konkrétní případ.¹¹⁵ Ve věci *Spijkers* si tak dle SDEU převáděná hospodářská jednotka zachovala identitu, ačkoliv nedošlo k převzetí klientely ze strany nabyvatele a činnost byla krátce přerušena. Podobně ve věci *Ny Mølle Kro*¹¹⁶ byla nájemní smlouva k restauraci vypovězena pronajímatelem a restaurační činnost byla samotným pronajímatelem obnovena až po několika měsících. Soud však uvedl, že dočasné přerušení činnosti a z toho plynoucí absence zaměstnanců v době převodu není na překážku zachování totožnosti hospodářské jednotky, neboť v daném případě je nutno zohlednit, že se jednalo o sezonní činnost a k jejímu přerušení došlo mimo sezónu.¹¹⁷

2.3.3.1. Rozbor rozhodnutí SDEU ve věci Schmidt

Jednotlivá *Spijkers* kritéria tedy nemají pevně stanovenou váhu, což skýtá národním soudům značnou diskreci při posuzování této faktické otázky. V této souvislosti je nutné zmínit značně kontroverzní rozhodnutí SDEU ve věci *Schmidt*¹¹⁸. V daném případě byla paní Schmidt zaměstnána jako uklízečka v pobočce banky, která byla rekonstruována a paní Schmidt tak byla propuštěna. Následně došlo k outsourcingu této činnosti na externí společnost, která nabídla paní Schmidt, že ji zaměstná na stejné pracovní pozici. Ta však tuto nabídku odmítla, neboť by tak došlo k snížení její hodinové mzdy oproti dosavadnímu stavu, a to s ohledem na zvětšení plochy k úklidu. Lze tedy konstatovat, že za daných okolností nebyla převzata většina zaměstnanců ze strany nabyvatele. Dále nedošlo ani k převodu hmotného majetku potřebného k výkonu činnosti. Soudní dvůr však tyto skutečnosti nepovažoval za rozhodné a uvedl, že došlo k převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu, neboť vykonávaná činnost před převodem a

¹¹⁵ Stanovisko generálního advokáta Slyna ze dne 22. ledna 1986 ve věci *Spijkers*, 24/85, ECLI:EU:C:1986:24.

¹¹⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. prosince 1987 ve věci *Ny Mølle Kro*, 287/86, ECLI:EU:C:1987:573

¹¹⁷ *Ibid.*, paras. 18-20.

¹¹⁸ Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. dubna 1994 ve věci *Schmidt*, C-392/92, ECLI:EU:C:1994:134.

po převodu dosahovala vysoké úrovně podobnosti.¹¹⁹ Svoje rozhodnutí tak SDEU opřel pouze o jedno ze sedmi Spijkers kritérií.

Toto rozhodnutí bylo následně podrobena značné kritice, protože jím došlo k výraznému odklonu od pružnosti národních soudů spočívající v možnosti posuzovat otázku zachování identity ve světle všech Spijkers kritérií.¹²⁰ S tímto názorem lze souhlasit. Hospodářská jednotka by neměla být redukována na jí vykonávanou činnost, neboť v zásadě každý převod činnosti by tak spadal do působnosti směrnicové úpravy. Takovéto neúměrné rozšíření věcné působnosti směrnicové úpravy je naprostým popřením ekonomické reality. Soudní dvůr v navazujících rozhodnutích naštěstí tuto kritiku reflektoval.

2.3.3.2. Rozbor rozhodnutí SDEU ve věci Süzen

V navazujících rozhodnutích SDEU lze vysledovat jistý odklon od minimalistického postoje zaujatého ve věci *Schmidt*, kde SDEU usuzoval na zachování identity hospodářské jednotky na základě pouhé podobnosti vykonávaných činností. V tomto ohledu je pak především nutno zmínit rozhodnutí ve věci *Süzen*¹²¹. Paní Süzen byla zaměstnankyní společnosti A, která ji vyčlenila k úklidu prostor ve střední škole. Tato škola však smlouvu se společností A vypověděla a uzavřela obdobnou smlouvu se společností B. Jednalo se tedy o změnu dodavatele. Společnost A následně paní Süzen propustila spolu s dalšími 7 zaměstnanci, kteří byli vyčleněni k této činnosti. Soud však tentokrát výslovně odkázal na nutnost zohlednění Spijkers kritérií při posouzení otázky zachování identity převáděné hospodářské jednotky.¹²² Soudní dvůr navíc zdůraznil, že z pouhé podobnosti činnosti prováděné původním a novým dodavatelem nelze usuzovat na převod hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu, neboť hospodářská jednotka

¹¹⁹ Ibid., par. 17.

¹²⁰ BARNARD 2012, cit. dílo sub 45, s. 594.

¹²¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. března 1997 ve věci *Süzen*, C-13/95, ECLI:EU:C:1997:141.

¹²² Ibid, par. 14.

nemůže být redukována na činnost, kterou vykonává.¹²³ V tomto ohledu tak došlo k zásadnímu odklonu od případu *Schmidt*, který se s tímto faktem spokojil a dovedl pro daný případ zachování identity hospodářské jednotky.

Dále je nutno uvést, že okolnosti tohoto případu v mnoha ohledech skutkově připomínaly případ *Schmidt*. Jednalo se též o činnost spočívající v úklidu prostor a zároveň nedošlo k převodu hmotného či nehmotného majetku potřebného k výkonu této činnosti. Soud se však tentokrát podstatně blíže zabýval otázkou, jak je kritérium převodu organizované skupiny osob nebo majetku relevantní z hlediska zachování identity hospodářské jednotky. V této souvislosti SDEU uvedl, že je nutno zohlednit druh prováděné činnosti, kdy v určitých odvětvích je hospodářská jednotka schopná provozu bez značné podpory ze strany hmotného či nehmotného majetku a zachování identity hospodářské jednotky pak pochopitelně nemůže záviset na převodu takového majetku.¹²⁴ Pro takovýto případ činností závislých převážně na lidských zdrojích je tak nutné především zohlednit, zdali většina zaměstnanců vyčleněných k této činnosti byla převzata nabyvatelem, a to z hlediska jejich počtu a schopností.¹²⁵

V této souvislosti je nutno upozornit na nepřesnost, která se objevuje v některých odborných publikacích zabývajících se touto problematikou, kdy je ve vztahu k skutkovému popisu rozhodnutí ve věci *Schmidt* uváděno, že SDEU stačila k dovození působnosti směrnice pouhá podobnost činností a dále pak fakt, že zaměstnanec byl znovu zaměstnán ze strany nabyvatele.¹²⁶ To je ale značně zavádějící, neboť jak již bylo výše uvedeno, nabyvatel pouze paní Schmidt nabídl onu pracovní pozici, přičemž ta ji odmítla.¹²⁷ V daném případě tak nedošlo

¹²³ Ibid, par. 15.

¹²⁴ Ibid, par. 18.

¹²⁵ Ibid, par. 21.

¹²⁶ Například: ERÉNYI, T. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3. ; RANDLOVÁ, N. In VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P. a DOLEŽÁLEK, J. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-7478-955-7. S. 671.

¹²⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. dubna 1994 ve věci *Schmidt*, C-392/92, ECLI:EU:C:1994:134, par. 4.

k zaměstnání ze strany nabyvatele, a tedy k převzetí většiny zaměstnanců, respektive zaměstnance nabyvatelem ve smyslu jednoho ze Spijkers kritérií. Pokud by skutečně v předmětné věci paní Schmidt byla zaměstnána ze strany nabyvatele, bylo by možné vyložit toto rozhodnutí tak, že splňuje dvě ze sedmi Spijkers kritérií a zároveň je v souladu s rozhodnutím ve věci *Süzen*. Je však nutné znovu zdůraznit, že SDEU svoje rozhodnutí opřel pouze a jedině o naplnění kritéria podobnosti vykonávaných činností, přičemž nabídku opětovného zaměstnání ze strany nabyvatele použil pouze jako podpůrný argument indikující, že tyto činnosti jsou skutečně podobné.¹²⁸ Závěrem lze shrnout, že rozhodnutí ve věci *Süzen* vsutku popírá rozhodnutí ve věci *Schmidt*, které je rozhodně nutné považovat za exces.

Rozsudek SDEU ve věci *Süzen* tak lze považovat za jistý milník, který utvrdil význam rozhodnutí ve věci *Spijkers* a zde vypočtených kritérií. Navazující judikatura SDEU pak blíže vykládá a upřesňuje tato kritéria, jejichž výčet je nutné považovat za demonstrativní. S ohledem na rozhodnutí ve věci *Süzen* Watson rozděluje judikaturu SDEU do dvou kategorií.¹²⁹ První skupina se dotýká hospodářských jednotek, které jsou ve své činnosti výrazně závislé na lidských zdrojích, čemuž odpovídá minimální podpora ze strany hmotného či nehmotného majetku („*labour-intensive businesses*“¹³⁰). Druhou skupinu představují hospodářské jednotky, které ke své činnosti naopak vyžadují výrazné množství hmotného či nehmotného majetku („*asset-based businesses*“¹³¹). V prvním případě je pak z hlediska zachování identity převáděné hospodářské jednotky nutné, aby nabyvatel převzal většinu zaměstnanců tvořících konkrétní hospodářskou jednotku, zatímco v druhém případě se bezvýjimečně vyžaduje převod většiny hmotného či nehmotného majetku nabyvatelem. Následující výklad se tohoto členění přidrží.

¹²⁸ Ibid., par. 17.

¹²⁹ WATSON 2009, cit. dílo sub 40, s. 195.

¹³⁰ Ibid., s. 200,201.

¹³¹ Ibid., s. 196-200.

2.3.3.3. Labour-intensive businesses

Soudní dvůr na rozhodnutí ve věci *Süzen* navázal v rozhodnutí ve spojených věcech *Hernández Vidal a další*¹³², kde se opět zabýval převodem hospodářské jednotky, jejíž činnost spočívala v úklidových činnostech. Soudní dvůr zde zopakoval, že při posuzování významnosti jednotlivých Spijkers kritérií pro konkrétní případ je nutné zohlednit povahu činnosti.¹³³ V určitých oblastech, jako jsou právě úklidové služby, je tato činnost založena převážně na lidských zdrojích a další prostředky spočívající v hmotném či nehmotném majetku jsou obvykle značně omezeny.¹³⁴ Jejich převod tak nemůže být z hlediska zachování identity hospodářské jednotky rozhodný.¹³⁵ Obzvláště významný ukazatel indikující zachování totožnosti hospodářské jednotky pak představuje převzetí/nepřevzetí většiny zaměstnanců, kteří jsou speciálně a trvale vyčleněni převodcem k společnému výkonu dané činnosti, ze strany nabyvatele.¹³⁶ Je však nutné upozornit, že se jedná o faktickou otázku, kterou vždy pro konkrétní případ posuzují národní soudy, přičemž SDEU pouze naznačuje, jakým směrem by se měly jejich úvahy ubírat. Proto nelze vyloučit, že v určitých specifických případech úklidových služeb (například mytí oken výškových budov pomocí speciální techniky) bude nutné vzít v potaz otázku převodu hmotných prostředků potřebných k výkonu této činnosti.

V rozhodnutí ve spojených věcech *Sánchez Hidalgo a další*¹³⁷ pak SDEU v podstatě zopakoval výše uvedenou argumentaci a do činností spočívajících převážně na lidském faktoru navíc zařadil hlídání prostor.¹³⁸

¹³² Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. prosince 1998 ve spojených věcech *Hernández Vidal a další*, C-127/96, C-229/96 a C-74/97, ECLI:EU:C:1998:594.

¹³³ *Ibid.*, par. 31.

¹³⁴ *Ibid.*, par. 27.

¹³⁵ *Ibid.*, par. 31.

¹³⁶ *Ibid.*, par. 32.

¹³⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. prosince 1998 ve spojených věcech *Sánchez Hidalgo a další*, C-173/96 a C-247/96, ECLI:EU:C:1998:595.

¹³⁸ *Ibid.*, par. 26.

Autor práce podotýká, že kritérium zohledňující převzetí/nepřevzetí většiny zaměstnanců vyčleněných k dané činnosti se jeví jako značně problematické, neboť cílem směrnice je právě ochrana trvání pracovních poměrů zaměstnanců dotčených převodem. Pokud tedy daná situace spadá do působnosti směrnice, pracovní právní poměry automaticky přechází na nabyvatele. Zde se však pro zachování identity hospodářské jednotky, potažmo dovození působnosti směrnice vyžaduje, aby nabyvatel převzal většinu zaměstnanců. Toto převzetí je tak podmínkou aplikace směrnice, jejímž důsledkem je povinnost nabyvatele převzít veškeré zaměstnance vyčleněné převodcem k dané činnosti. Na tento problém, kdy důsledek aplikace směrnice se vlastně stává podmínkou její aplikace, upozornil i generální advokát Cosmas ve věci *Hernández Vidál a další*.¹³⁹ Nabyvatel se tak zpravidla může vyhnout aplikaci směrnice tím, že odmítne znovu zaměstnat většinu zaměstnanců. To ale značně oslabuje ochranu trvání pracovních poměrů zamýšlenou směrnicí. Nabyvatel znalý judikatury SDEU tak bude zpravidla v obdobných případech kalkulovat, zdali přijmout většinu stávajících zaměstnanců a dostat se tak do působnosti směrnice. Výhodou takového přístupu může být možnost přebírajícího zaměstnavatele bezproblémově navázat na činnost svého předchůdce, neboť zpravidla získá sešraný tým kvalifikovaných zaměstnanců, kteří jsou seznámeni s prostředím a specifiky dané činnosti. To může vézt ke značným úsporám nákladů za školení či teambuilding. Na tuto variantu se však váže povinnost zachovat pracovní podmínky převzatých zaměstnanců, což do jisté míry může limitovat jeho schopnost nabídnout služby za lepší cenu.

Je však otázkou, zdali by aplikace směrnice měla vskutku záviset na ekonomickém rozhodnutí nabyvatele. Dle názoru autora práce je výše uvedený problém v zásadě důsledkem snahy SDEU dovodit aplikaci směrnice i pro případy, kdy je hospodářská jednotka tvořena převážně kolektivem zaměstnanců a význam hmotného či nehmotného majetku je pro výkon dané činnosti minimální. V případě, že by se SDEU neuchýlil k tomuto kritériu, stěželo by se mu hledalo dostatečně silné pojištění

¹³⁹ Stanovisko generálního advokáta Cosmase ze dne 24. září 1998 ve spojených věcech *Hernández Vidál a další*, C-127/96, C-229/96 a C-74/97, ECLI:EU:C:1998:426, par. 80.

zdůvodňující zachování identity takovéto hospodářské jednotky. Soud tak rozšířil pole působnosti směrnice úpravy a potažmo pak ochranu, kterou skýtá. Učinil tak ovšem na úkor oslabení pravidla spočívajícího v automatickém převodu zaměstnanců.

Toto kritérium je navíc značně problematické z pohledu dosavadního zaměstnavatele. Z judikatury SDEU totiž plyne, že k převzetí zaměstnanců může dojít na základě následného zaměstnání ze strany nabyvatele, jemuž předcházelo vypovězení pracovního poměru těchto zaměstnanců ze strany převodce.¹⁴⁰ Pokud tedy nabyvatel znovu zaměstná většinu těchto zaměstnanců, daný případ se zpravidla dostane do působnosti směrnice a výpovědi podané ze strany převodce budou zřejmě neplatné, neboť byly učiněny z důvodu převodu. Otázka platnosti výpovědi podané převodcem tak závisí na následném jednání nabyvatele. V situaci, kdy například dochází ke změně dodavatele, však může stěžít původní dodavatel s ohledem na absenci vzájemného smluvního vztahu tuto skutečnost předpokládat. Pokud navíc pracovní poměr trval, neboť se jednalo o neplatnou výpověď, vyvstává zde otázka náhrady mzdy, přičemž časová prodleva mezi ukončením pracovního poměru a opětovným zaměstnáním ze strany nabyvatele může v některých případech představovat několik měsíců.¹⁴¹ Dále je třeba vypíchnout problém spočívající v otázce (ne)splnění informační a projednací povinnosti ze strany původního zaměstnavatele vůči dotčeným zaměstnancům, neboť tento do poslední chvíle neví, zdali se směrnice úprava na daný případ vztáhne. V této souvislosti je tedy na místě doporučit tyto povinnosti preventivně splnit a vyhnout se tak případným sankcím. K tomu je však vhodné podotknout, že s ohledem na výše zmíněnou neinformovanost bude řádné splnění informační a projednací povinnosti dosavadním dodavatelem v rozsahu předpokládaném v článku 7 odst. 1 směrnice 2001/23/ES mnohdy nemožné.¹⁴²

¹⁴⁰ Například: Rozsudek Soudního dvora ze dne 20. ledna 2011 ve věci *CLECE*, C-463/09, ECLI:EU:C:2011:24, par. 37.

¹⁴¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. prosince 1987 ve věci *Ny Mølle Kro*, 287/86, ECLI:EU:C:1987:573.

¹⁴² Převodce je totiž povinen zaměstnance, respektive zástupce zaměstnanců informovat například o stanoveném dni převodu nebo jeho právních, hospodářských a sociálních důsledcích pro zaměstnance.

2.3.3.4. Asset-based businesses

Druhá skupinu případů se pak dotýká hospodářské jednotky, jejíž činnost je výrazně závislá na hmotném či nehmotném majetku. Soud se touto situací zabýval například ve věci *Oy Liikenne Ab*¹⁴³, kde na základě výběrového řízení došlo ke změně dodavatele, přičemž předmětná činnost spočívala v provozování autobusové dopravy. Nový dodavatel následně znovu zaměstnal 33 z 45 řidičů, kteří byli propuštěni původním dodavatelem. Dále od něj pronajal dva autobusy a koupil několik kusů zaměstnaneckých uniforem. K převzetí zbylých 24 autobusů ovšem ze strany nabyvatele nedošlo, neboť koupil 22 autobusů od třetího subjektu. Evropská komise s odkazem na rozhodnutí ve věci *Süzen* argumentovala, že nepřevedení většiny hmotných prostředků není na překážku zachování totožnosti hospodářské jednotky, přičemž je rozhodné, že došlo k převzetí většiny zaměstnanců ze strany nabyvatele.¹⁴⁴ Soud však uvedl, že provozování autobusové dopravy nelze považovat za činnost spočívající převážně na lidských zdrojích, neboť k výkonu této činnosti je potřebné podstatné množství hmotných prostředků.¹⁴⁵ Skutečnost, že většina autobusů nebyla převzata ze strany nového dodavatele tak dle SDEU značí, že si hospodářská jednotka nezachovala svoji identitu a směrniceová úprava se tak na daný případ nevztáhne.¹⁴⁶

Soud tak v tomto případě podobně jako ve věci *Süzen* zohlednil povahu předmětné činnosti pro jednotlivá Spijkers kritéria. Pokud tedy hmotné či nehmotné zdroje významně přispívají k výkonu dané činnosti, je naplnění kritéria spočívajícího v převodu těchto prostředků bezpodmínečně nutné pro zachování identity hospodářské jednotky, přičemž pouhé převzetí většiny zaměstnanců ze strany nabyvatele a podobnost činnosti nejsou dostatečně silným pojítkem.

¹⁴³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 25. ledna 2001 ve věci *Oy Liikenne Ab*, C-172/99, ECLI:EU:C:2001:59.

¹⁴⁴ *Ibid.*, par. 36.

¹⁴⁵ *Ibid.*, par. 39.

¹⁴⁶ *Ibid.*, paras. 42, 43.

Podobně ve věci *Abler*¹⁴⁷ SDEU posuzoval případ změny dodavatele, kdy převáděná činnost spočívala v poskytování cateringových služeb nemocnici. Nový dodavatel argumentoval, že nedošlo k převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu, neboť z jeho strany nedošlo k převzetí jediného zaměstnance. Soud však uvedl, že catering nemůže být považován za činnost spočívající převážně na pracovní síle, tudíž nepřevzetí většiny zaměstnanců ze strany nového dodavatele není na překážku zachování identity hospodářské jednotky.¹⁴⁸ Catering totiž představuje dle SDEU činnost, která vyžaduje značné množství vybavení, přičemž v daném případě zadavatel (nemocnice) poskytl novému dodavateli prostory a množství náčiní nutného k přípravě jídel.¹⁴⁹ V této souvislosti pak SDEU připomněl, že pro naplnění kritéria spočívajícího v převzetí hmotných či nehmotných prostředků ze strany nabyvatele není podstatný převod vlastnického práva, ale fakt, že jsou mu k dispozici.¹⁵⁰ Nadto zdůraznil, že je irelevantní, zdali došlo k převzetí hmotných prostředků od původního dodavatele nebo samotného zadavatele.¹⁵¹

K nutnosti naplnění tohoto kritéria vyžadovaného ze strany SDEU pro zachování totožnosti hospodářské jednotky v případě výše zmíněných druhů činnosti lze opět kriticky podotknout, že nabyvatel znalý judikatury se může aplikaci směrnice upravující vyhnout, pokud nepřevzme rozhodnou většinu hmotných a nehmotných prostředků. To může vést v konečném důsledku k obdobným problémům, které byly výše zmíněny ve vztahu k činnostem spočívajícím převážně na lidském faktoru, kdy klíčové je kritérium převzetí většiny zaměstnanců nabyvatelem. Výše zmíněný rozsudek ve věci *Abler* však ukazuje, že není vždy úplně jednoduché určit, o jakou kategorii činností se jedná, což značně stěžuje postup nabyvatele, který se snaží vyhnout aplikaci směrnice pro daný případ.

¹⁴⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 20. listopadu 2003 ve věci *Abler*, C-340/01, ECLI:EU:C:2003:629.

¹⁴⁸ *Ibid.*, paras. 36, 37.

¹⁴⁹ *Ibid.*, par. 36.

¹⁵⁰ *Ibid.*, par. 41.

¹⁵¹ *Ibid.*, par. 42.

Dále je nutno vypíchnout, že ačkoliv SDEU s ohledem na povahu převáděné činnosti zdůrazňuje významnost kritéria převzetí většiny zaměstnanců nebo převzetí hmotného či nehmotného majetku, nelze to chápat tím způsobem, že posouzení ostatních Spijkers kritérií není nutné. Soud se tak ve výše uvedených případech například zabýval i otázkou převzetí/nepřevzetí klientely nebo stupněm podobnosti činností. Navíc SDEU v recentních rozhodnutích opakovaně připomněl nutnost posuzovat konkrétní případ i ve světle ostatních Spijkers kritérií.¹⁵²

2.3.4. Kritické ohlédnutí za judikaturou SDEU k otázce věcné působnosti

Neurčitá formulace pojmů ve směrnicové úpravě a z toho plynoucí celá řada nejasností ohledně její působnosti vedly a stále vedou k značnému množství rozhodnutí SDEU, který se v rámci řízení o předběžné otázce interpretací těchto pojmů zabývá a poskytuje tak národním soudům cenná vodítka, jak směrnicovou úpravu přechodu aplikovat na konkrétní případ. To však staví SDEU před velmi těžká rozhodnutí, kdy musí balancovat mezi ochranou převodem dotčených zaměstnanců, která je primárním účelem této úpravy, a flexibilitou pracovních vztahů na pracovních trzích. Při zvažování úrovně ochrany je totiž nutné vždy pamatovat na ekonomický dopad takového rozhodnutí, přičemž nerozvážené protěžování ochrany zaměstnanců může být při ignorování ekonomické reality kontraproduktivní a v konečném důsledku vedle zaměstnavatelů poškodit i samotné zaměstnance, tedy adresáty oné ochrany. Je tedy naprosto legitimní otázkou, zdali se SDEU skutečně daří najít ono equilibrium spočívající ve flexicitě¹⁵³.

¹⁵² Například: Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. září 2015 ve věci *Filipe Ferreira da Silva*, C-160/14, ECLI:EU:C:2015:565, par. 26.

¹⁵³ K tomuto blíže: HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9. S. 23-25.

Z výše uvedeného výkladu je zřejmé, že rozhodovací činnost SDEU vykazuje v tomto ohledu celou řadu nedostatků. Předně je nutné znovu připomenout extenzivní výklad pojmu smluvní převod, kdy SDEU dovodil působnost směrnice i pro případy outsourcingu, insourcingu, ba dokonce pouhé změny dodavatele či subdodavatele. Tento přístup generuje celou řadu potenciálních problémů, které byly výše rozebrány v podkapitole zabývající se smluvním převodem (2.3.2.1). Další problematický aspekt těchto rozhodnutí pak představuje fakt, že SDEU se zde opět postavil do role motoru evropské integrace, kdy svojí rozhodovací činností podstatně rozšířil působnost směrnice, potažmo pak dopad evropské úpravy. Takovýto přístup lze označit za soudní aktivismus, neboť SDEU postupoval nad rámec vůle vyjádřené ze strany členských států v předmětné směrnice. Ačkoliv lze mít k postupu SDEU v tomto smyslu jisté výhrady, závěry jím učiněné je nutno akceptovat. Lze totiž namítnout, že evropský zákonodárce při následné novelizaci směrnice 77/187/EHS mohl tuto extenzivní judikaturu SDEU explicitním ustanovením překonat a výslovně tak vyloučit z působnosti směrnice tyto případy. Jelikož tak zákonodárce ale neučinil, a naopak přijal ustanovení, která měla do jisté míry řešit problémy s tímto extenzivním výkladem spjaté, lze konstatovat, že tento rozšiřující výklad jdoucí nad rámec směrnice byl zákonodárcem mlčky akceptován.

Soud navíc v rámci své rozhodovací činnosti upustil od pouhého testu podobnosti činností aplikovaného ve věci *Schmidt*¹⁵⁴ a navrátil se ke komplexnějšímu posuzování zachování identity hospodářské jednotky ve světle všech Spijkers kritérií. Tímto zpřísněním tak SDEU do jisté míry simultánně vykompenzoval jím přijatý extenzivní výklad pojmu smluvní převod. Směrnice se tak sice dotýká i situací, kdy smluvní vztah mezi převodcem a nabyvatelem absentuje, nicméně SDEU zároveň vyžaduje pevnější pouto pro udržení totožnosti převáděné hospodářské jednotky.

¹⁵⁴ Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. dubna 1994 ve věci *Schmidt*, C-392/92, ECLI:EU:C:1994:134

2.4. Význam směrnicové úpravy a navazující judikatury SDEU ve vztahu k českému právnímu řádu

Než bude přistoupeno k výkladu úpravy přechodu dle českého práva, je nutné se zamyslet nad vlivem výše popsané směrnicové úpravy přechodu a především pak navazující judikatury SDEU na činnost českých soudů a orgánů zapojených do legislativního procesu largo sensu. Český zákonodárce implementoval směrnicovou úpravu přechodu do zákoníku práce již v roce 2001.¹⁵⁵ Tím však úloha evropského práva zdaleka nekončí. Na směrnici totiž nelze nazírat jako na pouhý prvotní impuls vedoucí ke vzniku národní úpravy, která pak na evropském právu nezávisle existuje.

2.4.1. Povinnost národních soudů ve světle principu Von Colson

Předně je nutno zmínit nutnost eurokonformního výkladu národního práva neboli nepřímého účinku práva Evropské unie. V rozhodnutí ve věci *Von Colson*¹⁵⁶ SDEU položil základ nepřímému účinku směrnice, kdy veškeré orgány státu včetně národních soudů jsou povinny vykládat vnitrostátní právo ve světle znění a účelu směrnice, aby tak bylo dosaženo směrnicí zamýšleného výsledku. Toto rozhodnutí bylo vydáno v situaci, kdy směrnice nebyla náležitě transponována, nicméně tuto zvláštní interpretační povinnost lze dovodit i pro případ, že směrnice byla řádně a včas implementována do národního právního řádu.¹⁵⁷ Pokud tedy úprava přechodu nacházející se v zákoníku práce obsahuje neurčitý právní pojem, musí se soudy při výkladu tohoto pojmu řídit ustanoveními směrnice 2001/23/ES a popřípadě relevantní judikaturou SDEU. Petrlík v této souvislosti uvádí jako příklad, že pojem převodu části činnosti zaměstnavatele v zákoníku práce musí být vykládán ve světle

¹⁵⁵ K implementaci směrnice Rady 98/50/ES do zákoníku práce došlo na základě zákona č. 155/2000 Sb. k 1.1.2001.

¹⁵⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. dubna 1984 ve věci *Sabine von Colson*, 14/83, ECLI:EU:C:1984:153.

¹⁵⁷ CHALMERS, D. In CHALMERS, D., DAVIES, G. a MONTI, G. *European Union law: text and materials*. Third edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2014. ISBN 978-1-107-66434-0. S.316.

judikatury SDEU.¹⁵⁸ Autor práce však upozorňuje, že směrnice 2001/23/ES vyžaduje pouze minimální harmonizaci a členské státy tak mohou přijmout úpravu pro zaměstnance příznivější.¹⁵⁹ Pokud tedy česká úprava umožňuje přechod v případech jdoucích nad rámec směrnice 2001/23/ES a navazující judikatury SDEU, nelze se domáhat eurokonformního výkladu a odkazovat na užší výklad SDEU, který přechod v obdobné situaci nedovodil. Opačný závěr by ve svém důsledku popřel podstatu minimální harmonizace. V této souvislosti je však nutno připomenout výše zmíněný korektiv vyžadující, aby úprava jdoucí nad rámec směrnice 2001/23/ES byla příznivější pro zaměstnance. Je totiž otázkou, zdali přehnaně paternalistický přístup státu vždy vede k naplnění tohoto cíle. Pokud by česká úprava v situacích jdoucích nad rámec směrnice 2001/23/ES nepůsobila ve prospěch dotčených zaměstnanců, či dokonce šla k jejich tíži, jednalo by se o případ nenáležitě transpozice směrnice, kdy by připadal v úvahu eurokonformní výklad ve výše uvedeném smyslu.

2.4.2. Limitace zákonodárce při úvaze de lege ferenda aneb význam judikatury SDEU

Směrniceová úprava s judikaturou SDEU ovšem neovlivňují pouze aplikační činnost národních soudů a ostatních orgánů státu, nicméně do jisté míry svazují i zákonodárce, který musí směrnici řádně a včas implementovat. Tato pozitivně vyjádřená povinnost zákonodárce nachází svůj protějšek v nemožnosti tuto úpravu následně zrušit či změnit takovým způsobem, který by odporoval směrnici 2001/23/ES. Tento závěr vyplývá z principu loajality, kdy členské státy jsou povinny učinit „*veškerá vhodná obecná nebo zvláštní opatření k plnění závazků, které*

¹⁵⁸ PETRLÍK, D. Jednoduchý návod rychlého použití práva Evropské unie v soudní a správní praxi. *Právní rozhledy*. 2010, č. 8, 280-292.

¹⁵⁹ Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 8.

vyplývají ze Smluv“.¹⁶⁰ V tomto případě pak tento závazek členských států spočívá v povinnosti dosáhnout výsledku zamýšleného směrnicí.¹⁶¹

Otázkou je, zdali zákonodárce může změnit národní úpravu takovým způsobem, který například opomíjí extenzivní výklad směrnicové úpravy v judikatuře SDEU. Autor práce se domnívá, že nikoliv, neboť povinnost zákonodárce zohlednit dosavadní judikaturu SDEU nepřímo vyplývá z některých rozhodnutí SDEU vztahující se k odpovědnosti státu za škodu způsobenou jednotlivci.¹⁶² Takováto legislativní změna by navíc nevyhnutelně vedla, s výhradou výše uvedené možnosti odchýlit se ve prospěch zaměstnance, k nutnosti eurokonformního výkladu ze strany českých soudů.

Na eurokonformní výklad ovšem nelze nahlížet jako na ultimativní nástroj nápravy diskrepance mezi národním a evropským právem, neboť SDEU dovedl celou řadu limitů.¹⁶³ V takovém případě by pak bylo třeba zvážit přímý účinek směrnice. V rozhodnutí ve věci *Van Duyn*¹⁶⁴ však SDEU omezil tento účinek pouze na vertikální vztahy, kdy tato možnost odpadá v případě horizontálního vztahu mezi dvěma soukromými osobami, což s ohledem na působnost směrnice 2001/23/ES představuje valnou většinu dotčených případů. Přímý účinek by tak pokryl minimální procento případů, kdy by se jednalo o zaměstnance některých veřejných podniků¹⁶⁵, neboť tyto nejsou vyloučeny z působnosti směrnice 2001/23/ES.¹⁶⁶ V případě horizontálního vztahu a nemožnosti eurokonformního výkladu by tak nezbylo než zvážit odpovědnost členského státu za škodu způsobenou jednotlivci nenáležitou implementací směrnice 2001/23/ES, kdy existence judikatury SDEU

¹⁶⁰ Čl. 4 odst. 3 SEU.

¹⁶¹ Čl. 288 SFEU.

¹⁶² Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. března 1996 ve věci *British Telecommunications*, C-392/93, ECLI:EU:C:1996:131; Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. října 1996 ve spojených věcech *Denkavit*, C-283/94, C-291/94 a C-292/94, ECLI:EU:C:1996:387.

¹⁶³ K tomuto blíže: CRAIG, P. a DE BÚRCA, G. *EU law: text, cases, and materials*. Sixth edition. Oxford: Oxford University Press, 2015. ISBN 978-0-19-871492-7. S. 212-216.

¹⁶⁴ Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. prosince 1974 ve věci *Van Duyn*, 41-74, ECLI:EU:C:1974:133.

¹⁶⁵ Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. července 1990 ve věci *Foster a další proti British Gas plc.*, C-188/89, ECLI:EU:C:1990:313.

¹⁶⁶ Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 1(1) c).

vyjasňující pojmy užívané ve směrnici a její nezohlednění ze strany zákonodárce by jednoznačně šly k tíži České republiky.¹⁶⁷ Ta by navíc mohla čelit žalobě ze strany Komise pro porušení Smluv ve smyslu článku 258 SFEU.

Lze tedy shrnout, že český zákonodárce je své činnosti vázán ustanovením směrnice 2001/23/ES a navazující judikaturou SDEU, přičemž nesplnění této povinnosti může mít celou řadu negativních důsledků pro Českou republiku. Při úvahách *de lege ferenda*, které budou představeny v následující části zabývající se českou úpravou přechodu, je tedy potřebné na tyto limity vždy pamatovat.

¹⁶⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. března 1996 ve věci *British Telecommunications*, C-392/93, ECLI:EU:C:1996:131.

3. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ V ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

3.1. Vývoj české úpravy přechodu

Úprava přechodu má v českém právním řádu poměrně dlouhou tradici. Starý zákoník práce č. 65/1965 Sb. totiž tento institut upravoval v hlavě třetí již od nabytí účinnosti k 1.1.1966. Jednalo se o velmi stručnou úpravu, kde například absentovala projednací a oznamovací činnost přejímajícího a dosavadního zaměstnavatele. K významným změnám pak došlo na základě implementace směrnice úpravy přechodu do zákona č. 65/1965 Sb., a to již v roce 2001 zákonem č. 155/2000 Sb. Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. pak tuto úpravu s drobnými terminologickými změnami k 1.1.2007 přebral.¹⁶⁸ Za další významný moment lze považovat až novelu č. 365/2011 Sb. účinnou k 1.1.2012, která významně přispěla k zpřesnění této úpravy, byť je nutno předeslat, že některé změny nejsou prosty kontroverzí. V následujících podkapitolách tak tyto změny budou představeny a kriticky zhodnoceny.

Institut přechodu je v současné době upraven především v § 338-342 v části třinácté, hlavě XV. zákoníku práce. Nicméně této problematice se dotýká celá řada dalších ustanovení zákoníku práce. Například § 51a ZP upravuje výpověď ze strany zaměstnance podanou v souvislosti s přechodem. Opominout nelze též celou řadu zvláštních zákonů, které na tuto úpravu navazují.

Dále je nutné zmínit, že hlava XV. zákoníku práce vedle přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v § 343-345a řeší úpravu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jsou tak pokryty situace, kdy na základě zvláštního právního předpisu zaniká organizační složka státu například z důvodu sloučení či splnutí s jinou organizační složkou. Vymezení pojmu organizační složky

¹⁶⁸ SCHORMOVÁ, M. Variace na téma „převod zaměstnavatele“. *Bulletin Advokacie*. 2007, č. 3, 26-29. S. 26.

pak obsahuje § 3 zákona o majetku České republiky¹⁶⁹, který pod tento pojem zahrnuje kupříkladu jednotlivá ministerstva či soudy. Lze shrnout, že případné změny v organizačním uspořádání složek státu tak nemají samy o sobě vliv na trvání pracovněprávních vztahů osob, kteří v těchto složkách pracují. Tyto případy je nutno odlišit od přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, k němuž dochází mezi zaměstnavateli. V tomto případě však nedochází ke změně zaměstnavatele, neboť jím zůstává nadále stát. Této problematice tak s ohledem na zaměření práce nebude již dále věnována bližší pozornost.

3.2. Obecně k důvodům přechodu

Při řešení naprosto zásadní otázky, zdali v posuzovaném případě došlo k přechodu práv a povinností, je výchozí § 338 odst. 1 ZP, který stanoví, že k „*přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem*“.

Toto ustanovení je nutno vykládat tak, že k přechodu dochází pouze za splnění všech negativně i pozitivně vymezených podmínek ze strany zákoníku práce či zvláštních předpisů. Není tedy možné, aby kupříkladu dva zaměstnavatelé nad rámec zákona smluvně sjednali, že dojde k přechodu.¹⁷⁰ Stejně tak nebude možné na základě smlouvy mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem přechod vyloučit, neboť se jedná o kogentní úpravu. Před novelizací zákoníku práce č. 303/2013 Sb. přijaté v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva bylo možné na kogentnost usuzovat na základě povahy tohoto ustanovení, která je zcela zřejmá z užití „*jen*“. Dle stávající úpravy je však nutno argumentovat tak, že ujednání zaměstnavatelů, které by vyloučilo přechod pro konkrétní případ, je ve smyslu § 1 odst. 2 OZ zakázaným ujednáním porušujícím veřejný pořádek. Je totiž v rozporu se

¹⁶⁹ Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

¹⁷⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. května 2010, sp. zn. 21 Cdo 2381/2009.

zásadou „zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance“, která dle § 1a odst. 2 ZP veřejný pořádek chrání.

3.2.1. Souhlas/nesouhlas zaměstnance s přechodem

Dle judikatury NS k přechodu dojde i přes případný nesouhlas zaměstnanců.¹⁷¹ Ochrana je tak poskytována i v případě, kdy zaměstnanci s uskutečněním přechodu nebudou souhlasit, a naopak budou chtít setrvat v pracovněprávním vztahu s původním zaměstnavatelem. Zásada autonomie vůle smluvních stran tak u institutu přechodu výrazně ustupuje zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance, neboť se vychází z předpokladu, že vůle zaměstnance, jakožto zpravidla slabší smluvní strany, může být do jisté míry deformována ze strany zaměstnavatele. Hůrka k tomuto střetu principů poznamenává, že by předmětná úprava neměla chránit pouze pracovněprávní vztah jako takový, nýbrž i vůli zaměstnance, který dobrovolně vstoupil do pracovněprávního vztahu s původním zaměstnavatelem a zavázal se tak k výkonu závislé práce v podřízeném postavení.¹⁷² Hůrka totiž varuje, že dovození přechodu k novému zaměstnavateli bez ohledu na vůli zaměstnance může dokonce naplňovat znaky nucené práce a dostat se tak do střetu ústavním pořádkem.¹⁷³ Při úvahách de lege ferenda je na tyto ústavní limity vždy nutné pamatovat.

K této otázce se nejednou vyjádřil i Soudní dvůr, který podobně jako Nejvyšší soud uvedl, že směrniceová úprava se na konkrétní případ užije bez ohledu na souhlas převodce, nabyvatele, ba dokonce i samotných zaměstnanců.¹⁷⁴ Zároveň však SDEU

¹⁷¹ Například: Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.

¹⁷² HŮRKA, P. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze. *Právník*. 2015, č. 7, 571-581. S. 572.

¹⁷³ *Ibid.*, s. 572.

¹⁷⁴ Například: Rozsudek Soudního dvora ze dne 25. července 1991 ve věci *d'Urso*, C-362/89, ECLI:EU:C:1991:326, par. 11.

ve spojených věcech *Katsikas*¹⁷⁵ dodal, že směrnice upravu rozhodně nelze vykládat tak, že zaměstnanec má povinnost vykonávat práci pro přejímajícího zaměstnavatele, neboť převáděný zaměstnanec si jej dobrovolně nezvolil, a tudíž by se jednalo o zásah do jeho základních práv a svobod.¹⁷⁶ Převádění zaměstnanci se tedy dle SDEU mohou rozhodnout, že k přejímajícímu zaměstnavateli nepřejdou. V rozhodnutí ve věci *Temco*¹⁷⁷ SDEU tento přístup znovu potvrdil a uvedl, že směrnice sama o sobě nebrání tomu, aby při námitkách převáděného zaměstnance jeho pracovněprávní vztah pokračoval u dosavadního zaměstnavatele.¹⁷⁸ Soudní dvůr nicméně uvedl, že otázka dalšího osudu takového pracovněprávního vztahu je zcela v rukou členských států.¹⁷⁹ Je tedy možné, že pracovněprávní vztah bude při vyjádření nesouhlasu ze strany zaměstnance pokračovat, ale je také možné, že mu bude dána pouze možnost tento pracovněprávní vztah ukončit.

Český zákonodárce bohužel zvolil druhou variantu a vůle zaměstnance je tak reflektována pouze v možnosti podat výpověď a pracovněprávní vztah s dosavadním či přejímajícím zaměstnavatelem ukončit. Zaměstnanec tak může učinit před samotným přechodem výpovědí dle § 51a ZP, která má zvláštní právní režim s ohledem na délku výpovědní doby (podkapitola 3.6.1.1). Navíc je po přechodu zaměstnance k novému zaměstnavateli pochopitelně zachována možnost podat dle § 50 ZP výpověď s klasickou dvouměsíční výpovědní dobou. Český zákonodárce nicméně neřeší situaci, kdy zaměstnanec nechce přejít k novému zaměstnavateli, ani pracovněprávní vztah ukončit, nýbrž chce u dosavadního zaměstnavatele setrvat. S ohledem na absenci zákonné úpravy je tak relevantní judikatura NS, který se, jak výše uvedeno, vyjádřil v tom smyslu, že k přechodu dojde i přes nesouhlas zaměstnance.¹⁸⁰

¹⁷⁵ Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. prosince 1992 ve spojených věcech *Katsikas*, C-132/91, C-138/91 a C-139/91, ECLI:EU:C:1992:517.

¹⁷⁶ *Ibid.*, paras. 31,32.

¹⁷⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 24. ledna 2002 ve věci *Temco*, C-51/00, ECLI:EU:C:2002:48.

¹⁷⁸ *Ibid.*, par. 37.

¹⁷⁹ *Ibid.*, par. 36.

¹⁸⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.

V tomto ohledu je však třeba zmínit dvě relativně nedávná rozhodnutí NS, kde soud připustil vyloučení přechodu v případě, kdy zaměstnanec uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru s původním zaměstnavatelem a následně uzavřel pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem.¹⁸¹ Jelikož byl pracovněprávní vztah rozvázán dohodou, nikoliv výpovědí, soud užívá jako argument autonomii vůle smluvních stran. Randlová a Vrajík však k těmto rozhodnutím poznamenávají, že jsou v rozporu s judikaturou SDEU, a varují před celou řadou negativních dopadů pro zaměstnance.¹⁸² Autor práce se s tímto názorem ztotožňuje, neboť tato rozhodnutí otevírají značný prostor pro obcházení právní úpravy přechodu, čímž dochází k výrazné limitaci její ochranné funkce. S ohledem na možnost domáhat se eurokonformního výkladu před národními soudy tedy nelze takovýto postup doporučit. V souvislosti s tímto rozhodnutím nicméně vyvstává otázka, jak by NS posoudil situaci, pokud by zaměstnanec nechtěl rozvázat pracovněprávní vztah dohodou, nýbrž chtěl u dosavadního zaměstnavatele setrvat. Dle názoru autora práce takovýto postup NS není vyloučený, a to s ohledem na absenci výslovné zákonné úpravy ve vztahu k této otázce, výše zmíněnou judikaturu SDEU a v neposlední řadě též nově soudem umístěný akcent na vůli smluvních stran. Přesto by bylo s ohledem na právní jistotu dotčených subjektů vhodné tuto možnost výslovně upravit v zákoníku práce, přičemž k projevu vůle setrvat v původním pracovněprávním vztahu by se vyžadovala písemná dohoda mezi převáděným zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem.

¹⁸¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012, Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013. Pozn: Nejvyšší soud se tak v tomto případě odchýlil od své dosavadní judikatury, kdy dříve opakovaně tvrdil, že rozvázání pracovního poměru a následné uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem představuje nadbytečný úkon, který nastání přechodu nemůže ovlivnit (například: Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008).

¹⁸² K tomuto blíže: RANDLOVÁ, N. a VRAJÍK M. Lze se vyhnout přechodu práv a povinností? In: CZELA [online]. [cit. 2016-07-07]. Dostupné z: <http://www.czela.cz/clanky/publikace-clenu/lze-se-vyhnut-prechodu-prav-a-povinnosti-.html>

3.3. Jednotlivé důvody přechodu

Následující podkapitoly navážou na obecné ustavení § 338 odst. 1 ZP a budou se tak blíže zabírat rozdílnými situacemi, kdy na základě úpravy obsažené v zákoníku práce nebo zvláštních právních předpisech dochází k přechodu práv a povinností. Nejdříve tak bude představen výchozí § 338 odst. 2 ZP, který obecně stanoví, že k přechodu dochází v případě převodu činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli. Další podkapitola se pak bude zabývat úpravou obsaženou v občanském zákoníku, který na toto ustanovení navazuje a výslovně stanoví, jaké další případy se považují za převod činnosti zaměstnavatele. Dále bude věnována pozornost případům, kdy smrt fyzické osoby zaměstnavatele nevede k zániku pracovněprávního vztahu, nýbrž k přechodu práv a povinností. V neposlední řadě pak budou představeny některé zvláštní zákony, které vymezují nad rámec zákoníku práce zvláštní situace, kdy dochází k přechodu.

3.3.1. Převod činnosti zaměstnavatele jakožto důvod přechodu dle §338 odst. 2 a 3 ZP

Podle § 338 odst. 2 ZP dochází k přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele za předpokladu, že došlo k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele (případně jejich části) k jinému zaměstnavateli. Zákoník práce pak v § 338 odst. 3 upřesňuje, že úkoly nebo činností se rozumí „*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*“. Ve smyslu judikatury SDEU reflektované v článku 1 směrnice 2001/23/ES lze pak doplnit, že se může z pohledu podnikatele jednat jak o činnost hlavní, tak i doplňkovou. Za převáděnou činnost tak lze například považovat úklid či ostrahu prostor zaměstnanci společnosti, jejíž hlavní činnost spočívá v tovární výrobě.

K významu této úpravy Grulich uvádí, že se jedná o pouhou „*legislativní pojistku*“ pro případ, že zvláštní předpisy přechod neupraví.¹⁸³ Tento názor se však dle názoru autora práce zdá být překonaný, neboť NS opakovaně uvedl, že k přechodu dochází i v případech, které stanoví „*také (a především) samotný zákoník práce*“.¹⁸⁴ Dle NS tak převod činnosti dle § 338 odst. 2 ZP stojí jako samostatný důvod přechodu, který vede k uplatnění úpravy přechodu v celé řadě případů. Na význam tohoto ustanovení lze též usuzovat z dikce občanského zákoníku, který na toto ustanovení nepřímo odkazuje a považuje některé obchodní operace za převod činnosti zaměstnavatele.

Z dikce předmětného ustanovení plyne, že k přechodu dojde, pokud nastane určitá právní skutečnost, na základě které dochází k převodu činnosti či úkolů zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele. Takovouto skutečností bude typicky právní jednání spočívající v uzavření smlouvy.¹⁸⁵ Daná úprava se tak nepochybně užije na případy outsourcingu či insourcingu. Hůrka pak uvádí, že širší zákonné definice činnosti a úkolů umožňuje uplatnění úpravy přechodu dokonce i na případy, kdy dochází k převodu činnosti v důsledku změny dodavatele.¹⁸⁶ Ačkoliv se Nejvyšší soud k této otázce zatím nevyjádřil¹⁸⁷, lze se domnívat, že česká úprava se vskutku vztáhne i na tyto případy, a to navzdory neexistenci vzájemného smluvního vztahu mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem. Takovýto závěr by byl ostatně zcela v souladu s judikaturou SDEU, který připustil aplikaci směrnice úpravy přechodu i za situace, kdy dochází ke střídání dodavatelů (k tomuto blíže podkapitola 2.3.2.1).

¹⁸³ GRULICH, T.. Přechod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. *Právní rádce* [online]. 2009 [cit. 2016-07-01]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-34764080-prechod-prav-a-povinnosti-pri-prevodu-cinnosti-nebo-ukolu-zamestnavatele>.

¹⁸⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.

¹⁸⁵ Zákoník práce pak výslovně v §340 předpokládá, že takovou skutečností může být i rozhodnutí nadřízeného orgánu ve smyslu §347 odst. 2 ZP.

¹⁸⁶ HŮRKA 2015, cit. dílo sub 2, s. 178.

¹⁸⁷ RANDLOVÁ, N. Přechod práv a povinností při změně dodavatele. In: *PRÁVNÍ PROSTOR* [online]. 2015 [cit. 2016-07-14]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prechod-prav-a-povinnosti-pri-zmene-dodavatele>.

Z předmětného ustanovení dále plyne, že na rozdíl od směrnice úpravy a navazující judikatury SDEU, dochází dle zákoníku práce k přechodu bez ohledu na fakt, zdali je převáděna hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu. Tento závěr byl potvrzen i NS, který odmítl argumentaci dovolatele, který tvrdil, že s ohledem na minimální rozsah převodu majetku na přejímajícího zaměstnavatele nedošlo k přechodu, neboť nebyla převedena hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu.¹⁸⁸ Soud však tento názor opřel pouze o argumentaci, že směrnice 2001/23/ES je závazná jen co do výsledku, jehož má být dosaženo, a v této věci ji nelze přímo použít.¹⁸⁹ Dle názoru autora práce by bývalo vhodnější, kdyby se NS pokusil zdůvodnit nepodmíněnost přechodu převodem hospodářské jednotky tím, že úprava přechodu obsažená v zákoníku práce jde v tomto ohledu nad rámec směrnice úpravy, kdy tak činí ve prospěch zaměstnanců. Článek 8 směrnice 2001/23/ES toto totiž výslovně umožňuje. Je však nutné upozornit, že při takovéto argumentaci by zároveň vyvstala nutnost zaobírat se otázkou, zdali širší věcná působnost české úpravy přechodu působí vždy vskutku ve prospěch dotčených zaměstnanců. Pokud by tomu tak totiž nebylo, česká úprava přechodu by odporovala evropskému právu a NS by se naopak musel pokusit o eurokonformní výklad předmětného ustanovení zákoníku práce. Úvaha NS se bohužel tímto směrem neubírala a soud tak přijal výše zmíněnou argumentaci, která se z pohledu autora vyhýbá této zcela zásadní otázce a působí značně nepřesvědčivým dojmem.

Přechod práv a povinností tak dle NS není podmíněn převodem hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. Nicméně Štefko upozorňuje, že jako určitý korektiv tohoto velmi širokého pojetí může působit definice přejímajícího zaměstnavatele.¹⁹⁰ Tím se dle § 338 odst. 3 ZP rozumí „*právní nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.*“ Zaměstnavatel tak dle Štefka musí mít právní osobnost a zároveň musí

¹⁸⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

¹⁸⁹ Ibid.

¹⁹⁰ ŠTEFKO 2015, cit. dílo sub 34, s. 1386.

disponovat případnými licencemi či povoleními k dané činnosti.¹⁹¹ Toto ustanovení dále předpokládá, že přejímající zaměstnavatel v případě činností vyžadujících výraznou podporu ze strany hmotného či nehmotného majetku bude mít k dispozici takovýto majetek, aby mohl pokračovat v dané činnosti. K tomuto § 338 odst. 3 ZP výslovně uvádí, že nemusí docházet k převodu vlastnických práv. Připadá tak například v úvahu pronájem nebo je i možné, že přejímající zaměstnavatel tyto prostředky nabyt zcela nezávisle na přechodu. Tato zákonná konstrukce vychází z předpokladu, že není v zájmu zaměstnance, aby byl převáděn k zaměstnavateli, který není schopen pokračovat v dané činnosti, a tudíž jej s největší pravděpodobností i nadále zaměstnávat.

S ohledem na výše uvedené lze konstatovat, že úprava obsažená v § 338 odst. 2 a 3 ZP a navazující judikatura NS, značně připomínají přístup Soudního dvora v dávno překonaném rozhodnutí ve věci *Schmidt*¹⁹², kde SDEU dovedl působnost směrnice úpravy pouze na základě převodu činnosti (podkapitola 2.3.3.1). Z pohledu judikatury SDEU se však jedná o zřejmý exces, neboť SDEU opakovaně upozornil, že pouhý test podobnosti činností není dostatečný, přičemž hospodářskou jednotku nelze redukovat na hospodářskou činnost, kterou vykonává. Český zákonodárce tak přechod upravil způsobem odpovídajícím přístupu SDEU, který byl těžce kritizován a následně samotným SDEU opuštěn. K přechodu tudíž stačí relativně slabé pouto mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem. Takovýto přístup může generovat celou řadu potenciálních problémů, a to především s ohledem na výše zmíněnou šíři české úpravy, která zcela v souladu s judikaturou SDEU umožňuje přechod i v případě outsourcingu, insourcingu či za situace střídání dodavatelů.

¹⁹¹ Ibid., s. 1384.

¹⁹² Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. dubna 1994 ve věci *Schmidt*, C-392/92, ECLI:EU:C:1994:134.

3.3.1.1. Problémy vyplývají z dikce § 338 odst. 2 a 3 ZP a navazující úvahy de lege ferenda

Česká úprava s ohledem na výše uvedené vyvolává celou řadu potenciálních těžkostí. V podkapitole 2.3.2.1 byly uvedeny některé problémy spojené s rozšiřujícím výkladem pojmu smluvní převod ze strany SDEU, který zahrnul do působnosti směrnice úpravy outsourcing, insourcing, ba i změnu dodavatele. Česká úprava se však liší se od přístupu SDEU nepodmíněností přechodu převodem hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu. Vztáhne se tak na podstatně větší množství těchto ve své podstatě problematických situací.

Takto rozsáhlá úprava přechodu navíc umocňuje dojem, že převáděný zaměstnanec je pouhou jednotkou, která automaticky přechází s danou činností. Takovýto přístup nicméně zcela ignoruje osobní stránku pracovněprávního vztahu, přičemž podstatný element tohoto vztahu představuje loajalita zaměstnance vůči zaměstnavateli. Podrazil k tomuto uvádí, že pracovněprávní vztah, a to zejména pracovní poměr, musí být založen na „*nezbytné míře poctivosti, věrnosti, oddanosti a respektu*“¹⁹³. V podobném duchu se vyjádřil i NS, který zdůraznil, že v pracovněprávních vztazích je nutná „*vzájemná důvěra*“ mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.¹⁹⁴ Vybudování vztahu s těmito kvalitami však zpravidla vyžaduje určitý čas a úsilí, přičemž přehnaně časté převody zaměstnance motivované snahou zachovat jeho pracovněprávní vztah tento proces značně komplikují. Na budování takového vztahu lze z pohledu zaměstnavatele do jisté míry hledět jako na investici, jejímž plodem je větší míra loajality, což se zpravidla pozitivně promítne do úrovně zaměstnancem prováděné závislé práce. Zaměstnavatelé navíc mnohdy vynakládají nemalé prostředky za různá školení či teambuildingové akce, kdy postupně budují sehraný tým vysoce kvalifikovaných zaměstnanců pro danou činnost. V případě insourcingu, outsourcingu či změny dodavatele pak na základě české úpravy přechodu o tyto zaměstnance a do nich vynaložených prostředků

¹⁹³ PODRAZIL, P. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. *Právní rozhledy*. 2016, č. 8, 273-278.

¹⁹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.

zpravidla přijdou, přičemž toto rozhodnutí navíc mnohdy leží mimo sféru jejich vlivu (například v případě výpovědi ze strany příjemce služeb).

Česká úprava dále může působit problémy v případě činností, které jsou výrazně závislé na lidském faktoru (podkapitola 2.3.3.3). Vedle typických případů dovozených judikaturou SDEU zahrnujících úklidové služby či ostrahu objektů se pravděpodobně bude jednat i o vedení účetnictví. Lze si tak představit situaci, kdy účetní bude svým zaměstnavatelem dlouhodobě zcela vyčleněn k poskytování účetních služeb a daňového poradenství jedné společnosti. Následně však tato společnost ukončí spolupráci s jeho zaměstnavatelem a rozhodne se pro obdobné služby jiné společnosti. Dojde tedy k situaci, kdy se převádí část činnosti zaměstnavatele a střídají se tak dodavatelé. Při striktní aplikaci úpravy přechodu v zákoníku práce pak tento zaměstnanec pravděpodobně přejde k tomuto nově nastupujícímu dodavateli. Původní zaměstnavatel tudíž ztratí vysoce kvalifikovaného zaměstnance, a to zcela bez ohledu na jeho případný nesouhlas či nesouhlas samotného zaměstnance. Pokud by však česká úprava přechodu byla podmíněna převodem hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu, dle judikatury SDEU by bylo bezpodmínečně nutné, aby nastupující dodavatel znovu zaměstnal (převzal) většinu zaměstnanců tvořících převáděnou hospodářskou jednotku, v tomto případě tak tohoto jediného zaměstnance. To pochopitelně předpokládá ukončení pracovněprávního vztahu ze strany původního zaměstnavatele. Byla by tak vyloučena situace, že přebírající zaměstnavatel proti vůli dosavadního zaměstnavatele převezme jeho kvalifikované zaměstnance.

S ohledem na výše uvedené se tak jeví jako vhodné de lege ferenda podmínit uplatnění úpravy přechodu převodem hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu. Došlo by totiž k výraznému omezení v uplatňování úpravy přechodu na problematice insourcingu, outsourcingu či změny dodavatele a zároveň by se předešlo výše uvedeným problémům. K tomuto je nutno podotknout, že dle názoru autora práce nelze situace insourcingu, outsourcingu či změny dodavatele

zcela vyloučit z české úpravy přechodu, neboť by takovýto postup odporoval evropskému právu, respektive judikatuře SDEU (podkapitola 2.4.2). Jako vhodné řešení se tak nabízí výskyt přechodu pro tyto situace alespoň výrazně omezit.

De lege ferenda tak lze doporučit zakotvení definice hospodářské jednotky¹⁹⁵ do ustanovení § 338 ZP a vázat přechod práv a povinností na zachování její identity. Výhodou tohoto přístupu je značná flexibilita pro národní soudy při posuzování otázky, zdali došlo k přechodu. Předmětný soud by tak měl více prostoru při poměrování ochrany zaměstnance se zájmy dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele, a to i s ohledem na ekonomický dopad přechodu z hlediska jejich následné činnosti. Je totiž chybou se pouze soustředit na posílení ochrany zaměstnance, neboť špatná hospodářská situace zaměstnavatele postihuje v konečném důsledku zpravidla i samotné zaměstnance. Zároveň je však třeba vypíchnout, že úvaha národních soudů by měla jisté limity, které by pramenily z bohaté judikatury SDEU, který se k této otázce nespočetněkrát vyjádřil. Rozhodování národních soudů o otázce zachování identity převáděné hospodářské jednotky by tak přes výše zmíněnou flexibilitu mělo jistý pevný rámec daný judikaturou SDEU, což lze hodnotit velice pozitivně z hlediska zachování principu právní jistoty.

Zároveň by bylo vhodné do této úpravy zařadit demonstrativní výčet kritérií, která jsou relevantní při posouzení otázky zachování identity hospodářské jednotky, a to po vzoru rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers*¹⁹⁶. Národním soudům, ale i dotčeným zaměstnancům a zaměstnavatelům by tak byla poskytnuta určitá vodítka, jak postupovat při posouzení daného případu.

Při úvahách nad možnou úpravou de lege ferenda je dále nutno zmínit velmi aktuální návrh novely zákoníku práce, jejímž předkladatelem je Ministerstvo práce

¹⁹⁵ Zde se doporučuje vyjít z článku 1 odst. 1 písm. b) směrnice 2001/23/ES.

¹⁹⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. března 1986 ve věci *Spijkers*, 24/85, ECLI:EU:C:1986:127, par. 13.

a sociálních věcí.¹⁹⁷ Tento návrh podstatným způsobem zpřesňuje ustanovení § 338 ZP a po vzoru britské úpravy přechodu¹⁹⁸ doplňuje celou řadu podmínek, jejichž splnění je nutné, aby došlo pro případ převodu činnosti zaměstnavatele dle zákoníku práce k přechodu práv a povinností. K přechodu při outsourcingu, insourcingu či změně dodavatele tak dle tohoto návrhu dochází pouze pokud jsou splněny následující negativně či pozitivně vymezené podmínky: 1) *„činnosti musí být vykonávány po převodu činností stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem“*, 2) *„činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží“*, 3) *„bezprostředně před převodem činností zde existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností“*, 4) *„nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu“* a 5) *„musí být převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě možnost jeho užívání, nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní“*.

Tento návrh lze dle názoru autora práce hodnotit pozitivně, kdy jeho případné schválení by mělo nepochybně přispět k zmírnění výše uvedených problémů. Je však nutno konstatovat, že britská úprava, z které tento návrh vychází, se dle Barnard vztáhne na podstatně větší procento případů outsourcingu, insourcingu či změny dodavatele než při aplikaci Spijkers kritérií, respektive evropské judikatury vyžadující zachování identity převáděné hospodářské jednotky.¹⁹⁹ Tyto situace jsou však dle názoru autora práce ze své podstaty velmi problematické, a tudíž je otázkou, zdali je neomezit maximálně možným způsobem. V tomto světle by se tak podmínění přechodu převodem hospodářské jednotky zachovávající si svou

¹⁹⁷ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné z: <https://goo.gl/vBjZ4c>.

¹⁹⁸ Jedná se především o článek 3 zákona The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations 2006, kterým došlo k implementaci směrnice 2001/23/ES.

¹⁹⁹ Tento rozdíl Barnard demonstruje na rozhodnutí SDEU ve věci *CLECE*, které se dotýkalo situace insourcingu úklidových prací. Soudní dvůr s ohledem na nepřevzetí zaměstnanců ze strany nabyvatele přechod nedovodil, neboť nedošlo k převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu. Při užití širší britské úpravy by nicméně dle Barnard k přechodu došlo. K tomuto blíže: BARNARD 2012, cit. dílo sub 45, s. 599.

identitu jevílo jako vhodnější řešení. Na druhou stranu je třeba poznamenat, že tato úprava je ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska hodnocena pozitivně jednak ze strany dodavatelů, jednak ze strany převáděných zaměstnanců.²⁰⁰ Česká úprava přechodu však na rozdíl britské (a to i za předpokladu přijetí tohoto návrhu) neupravuje například informační povinnost dosavadního zaměstnavatele vůči přejímajícímu zaměstnavateli.²⁰¹ V podkapitole 3.4.2.1 budou rozebrány problémy, které to v praxi může působit, a to především pro případ přechodu při změně dodavatele. Lze tedy namítnout, že britská úprava, která je podstatně podrobnější, je na tyto situace na rozdíl od české výrazně uzpůsobena.²⁰² Dále je otázkou, do jaké míry budou české soudy vycházet z bohaté britské judikatury, a to i s ohledem na její dostupnost.²⁰³ V tomto ohledu by jako vodítko českým soudům mohla posloužit monografie „Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele“²⁰⁴, která se britskou úpravou přechodu a navazující judikaturou tamějších soudů zabývá.

3.3.2. Převod činnosti zaměstnavatele v případech předpokládaných občanským zákoníkem

Na obecnou úpravu obsaženou v § 338 odst. 2 a 3 ZP, která váže přechod na převod činnosti zaměstnavatele, navazuje v celé řadě ustanovení občanský zákoník. Pro případ fúze (§ 178 odst. 1 OZ), rozdělení (§ 179 odst. 1 OZ), koupě závodu (§ 2175 odst. 2 OZ) či pachtu závodu (§ 2349 odst. 2 OZ) tak občanský zákoník vytváří právní fikci, podle níž se tyto obchodní operace považují za převod činnosti

²⁰⁰ Ibid.

²⁰¹ Dle článku 11 zákona The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations 2006 se tak dosavadnímu zaměstnavateli ukládá informovat přejímajícího zaměstnavatele například o věku a identitě přecházejících zaměstnanců, přecházejících kolektivních smlouvách apod.

²⁰² Britská úprava přechodu je vyčleněna do samostatného zákona, který tuto materii velmi detailně a komplexně upravuje. Oproti tomu obecná úprava přechodu je v zákoníku práce vyčleněna pouze několik ustanovení, která jsou velmi rámcová.

²⁰³ Oproti tomu rozhodnutí SDEU jsou lehce dohledatelná. Některá rozhodnutí SDEU jsou pak navíc dostupná i v českém znění, přičemž odborná literatura se jejich popisem a rozbořením z větší části zabývá.

²⁰⁴ BOROVEC, D., RANDLOVÁ, N. In HŮRKA, P. a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1 vyd., Olomouc: ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-847-5. S.83-112.

zaměstnavatele. Při rekonstrukci soukromého práva totiž došlo ke změně ve způsobu odkazování na úpravu obsaženou v zákoníku práce. Předcházející úprava například u prodeje podniku odlišně v § 480 ObchZ stanovila, že „*práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům podniku přecházejí z prodávajícího na kupujícího*“. Tato úprava tak využívala ustanovení v § 338 odst. 1 ZP, které předpokládá, že k přechodu dochází i v případech stanovených zvláštními právními předpisy. K tomuto je nutné poznamenat, že tohoto ustanovení stále využívá celá řada zvláštních zákonů. Naprosto základní obchodní operace, které jsou v praxi hojně užívány, však nově občanský zákoník považuje za převod činnosti a zcela nesystematicky tak přehlíží odkaz v § 338 odst. 1 ZP.

Horáček se domnívá, že tato změna ve způsobu odkazu nevede k žádným významovým posunům a úprava přechodu se užije stejným způsobem.²⁰⁵ Dle autora práce však s tímto závěrem nelze zcela souhlasit, neboť z dikce § 480 ObchZ nepřímě vyplývalo, že k přechodu práv a povinností dochází bez dalšího. Podmínění přechodu výše zmíněným korektivem v § 338 odst. 3 ZP spočívajícím v definici přejímajícího zaměstnavatele, jakožto osoby způsobilé jako zaměstnavatel pokračovat v převáděné činnosti, by tak bylo přinejmenším pochybné. U stávající konstrukce užití v občanském zákoníku však tato pochybnost odpadá, neboť daná situace se dostává do režimu § 338 odst. 2 a 3 ZP a otázka posouzení přechodu je zcela závislá na této úpravě a splnění podmínek v ní obsažených. Dojde-li tedy ke koupi závodu a kupující (přejímající zaměstnavatel) nebude například disponovat veřejnoprávní licencí, která v těchto případech běžně nepřechází²⁰⁶, lze se dle názoru autora práce domnívat, že k přechodu nedojde.

V následujících podkapitolách budou rozebrány výše zmíněné obchodní operace, které se dle občanského zákoníku považují za převod činnosti.

²⁰⁵ HORÁČEK, T. In HŮRKA, P. a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1 vyd., Olomouc: ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-847-5. S. 42.

²⁰⁶ HAVEL, B. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2014. 978-80-7400-287-8. S. 178.

3.3.2.1. Fúze

Fúze a rozdělení právnických osob představují spolu se změnou právní formy jednotlivé způsoby přeměn právnických osob, které jsou upraveny v § 174-184 OZ. Při změně právní formy se však pouze mění právní poměry právnické osoby a nedochází tak k jejímu zániku či zrušení, proto občanský zákoník tuto přeměnu nepovažuje za převod činnosti.²⁰⁷ Pro případ obchodních společností a družstev pak na tuto obecnou úpravu navazuje zvláštní úprava zákona o přeměnách obchodních společností a družstev (PřemZ). Z díkce § 1 odst. 3 PřemZ pak vyplývá, že úprava přeměny právnických osob obsažená v občanském zákoníku se pro tyto zvláštní typy právnických osob použije subsidiárně.

Fúze se může ve smyslu § 178 OZ uskutečnit sloučením či splynutím nejméně dvou právnických osob, přičemž oba tyto případy se považují za převod činnosti zaměstnavatele. Při sloučení alespoň jedna ze zúčastněných právnických osob zanikne a práva a povinnosti této osoby (osob) přejdou na nezanikající nástupnickou právnickou osobu.²⁰⁸ V případě splynutí pak zanikají všechny zúčastněné právnické osoby a zároveň vzniká nová právnická osoba, na niž přechází práva a povinnosti těchto zanikajících právnických osob.²⁰⁹

V případě fúze u obchodních společností a družstev nicméně bude rozhodná zvláštní úprava obsažená v § 61-242 PřemZ. Štefko však upozorňuje, že zákonem č. 355/2011 Sb. došlo k vypuštění úpravy přechodu obsažené dříve v tomto zákoně, a navrhuje, že dojde k přechodu za předpokladu splnění podmínek obsažených v § 338 ZP.²¹⁰ Dle autora práce se pro absenci úpravy přechodu v lex specialis subsidiárně uplatní § 178 odst. 1 OZ a na daný případ se tak vztáhne právní fikce,

²⁰⁷ §183 odst. 1 OZ.

²⁰⁸ §178 odst. 2 OZ.

²⁰⁹ §178 odst. 3 OZ.

²¹⁰ ŠTEFKO 2015, cit. dílo sub 34, s. 1387.

kteřá fúzi považuje za převod činnosti. Otázku, zdali došlo, či nedošlo k převodu činnosti zaměstnavatele tak nebude nutné posuzovat.

3.3.2.2. Rozdělení

Dalším způsobem přeměny právnických osob předpokládaný občanským zákoníkem v § 179 je rozdělení, ke kterému dochází na základě rozštěpení či odštěpení. Při rozštěpení vždy dochází k zániku rozdělované právnické osoby, kdy u „rozštěpení sloučením“ přechází práva a povinnosti na minimálně dvě již existující nástupnické právnické osoby.²¹¹ U „rozštěpení se založením nových právnických osob“ pak práva a povinnosti přechází na minimálně dvě nově vzniklé právnické osoby v důsledku rozštěpení.²¹² Na rozdíl od rozštěpení nedochází u odštěpení k zániku rozdělované právnické osoby a pouze část jejich práv a povinností přechází na nástupnickou právnickou osobu, přičemž lze opět rozlišovat odštěpení sloučením a odštěpení se založením nových právnických osob.²¹³

Všechny výše uvedené případy rozdělení či jejich případné kombinace se pak dle § 179 odst. 1 OZ považují za převod činnosti. Občanský zákoník v § 180 dále stanoví, že pro tyto případy „rozhodne příslušný orgán právnické osoby, kteří zaměstnanci zanikající právnické osoby se stanou zaměstnanci jednotlivých nástupnických právnických osob“. Ruban však upozorňuje na očividný rozpor v tomto ustanovení, neboť přes výslovný odkaz na úpravu odštěpení, kdy nedochází k zániku rozdělované právnické osoby, se zde zároveň hovoří o zaměstnancích „zanikající právnické osoby“.²¹⁴ Dle názoru autora práce je však předmětné ustanovení nutno vykládat tak, že se vztáhne i na odštěpení, neboť takováto interpretace nepochybně přispěje k právní jistotě dotčených právnických osob i samotných

²¹¹ §179 odst. 2 písm. a) OZ.

²¹² §179 odst. 2 písm. b) OZ.

²¹³ §179 odst. 3 OZ.

²¹⁴ RADEK, R. In LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-529-9. S. 938,939.

zaměstnanců. Dále lze na takovýto výklad částečně usuzovat ze zvláštní úpravy vztahující se pouze na rozdělení obchodních společností a družstev, kdy § 250 odst. 1 písm. h) PřemZ stanoví, že projekt rozdělení v případě odštěpení musí obsahovat určení zaměstnanců, kteří přejdou k nástupnické společnosti. V této souvislosti je nutné připomenout, že v případě rozdělení družstev či obchodních společností se převážně použije zvláštní úpravy v § 243-336l PřemZ, který je *lex specialis*. S ohledem na vypuštění úpravy přechodu z § 244 PřemZ na základě novely č. 355/2011 Sb. se tedy subsidiárně užije § 179 OZ a rozdělení se bude považovat za převod činnosti.

Dále Randlová vyjádřila jisté pochybnosti, zdali úprava umožňující orgánu právnické osoby bez jakýchkoliv omezení rozhodnout o rozdělení převáděných zaměstnanců v případě rozdělení právnické osoby (zaměstnavatele) je v souladu se směrnicí 2001/23/ES.²¹⁵ Je totiž otázkou, zdali například orgán právnické osoby může rozhodnout, že veškerí zaměstnanci přejdou pouze k jedné nástupnické právnické osobě, zatímco druhá nástupnická právnická osoba, která navíc například získá většinu jmění, pak nepřevzme žádné dosavadní zaměstnance. Otevírá se tím totiž možnost, jak úpravu přechodu do jisté míry obejít a její ochranné účinky výrazně omezit.

3.3.2.3. Koupě obchodního závodu a další dispozice se závodem

Koupě závodu jakožto zvláštní typ kupní smlouvy je upravena v § 2175-2183 OZ. Obchodní závod pak ve smyslu § 502 OZ představuje „*organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti*“. Koupě závodu se od výše vyloženého případu fúze odlišuje tím, že na základě

²¹⁵ RANDLOVÁ, N. In VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P. a DOLEŽÁLEK, J. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-7478-955-7. S. 686-687.

prodeje závodu nedochází k změnám v právní osobnosti podnikatele, a to i kdyby se například jednalo o prodej veškerého jmění právnické osoby.²¹⁶

Z pohledu úpravy přechodu je klíčový § 2175 odst. 2, který vytváří právní fikci a koupě závodu se tak považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Za převod činnosti zaměstnavatele se dle § 2183 OZ bude považovat i koupě „části závodu tvořící samostatnou organizační složku“. Je však otázkou, co se rozumí samostatnou organizační složkou, neboť OZ tento pojem nedefinuje. Lze se však domnívat, že se tím rozumí pobočka, která je definována v § 503 odst. 1 OZ jako „část závodu, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost a o které podnikatel rozhodl, že bude pobočkou“. Není tedy třeba, aby se jednalo o pobočku zapsanou do obchodního rejstříku, kterou občanský zákoník v § 503 odst. 2 označuje jako odštěpný závod. Dle názoru autora práce tento závěr nepřímo vyplývá z dikce § 503 odst. 2 OZ, který pobočku chápe jako jeden z případů organizační složky. Výše zmíněná definice pobočky v § 503 odst. 1 OZ navíc zdůrazňuje prvek hospodářské a funkční samostatnosti. K stejnému závěru dochází například Havel, který se spíše opírá o teleologický výklad a uvádí, že tato chyba byla zapříčiněna nepřesností při převzetí dosavadní úpravy obsažené v § 487 ObchZ.²¹⁷ Nebude-li tedy docházet k převodu části závodu, která na základě projevené vůle podnikatele vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost, právní fikce se neuplatní a daný případ se tak dle § 2175 OZ automaticky nebude považovat za převod činnosti. To však dle názoru autora práce a priori nevylučuje možnost dojít na základě obecné úpravy přechodu obsažené v § 338 odst. 2 a 3 ZP k závěru, že se v konkrétním případě jedná o převod činnosti, respektive části činnosti zaměstnavatele.

Z § 2183 OZ dále plyne, že za převod činnosti zaměstnavatele se budou považovat i jiné případy, kdy dochází k převodu vlastnického práva k závodu či části závodu.

²¹⁶ HAVEL, B. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-287-8. S. 178.

²¹⁷ *Ibid.*, s. 184.

Bude se tak například jednat o případy darovacích smluv či směnných smluv, jejichž předmětem je obchodní závod či jeho část (pobočka).

Dalším zvláštním případem, který se dle § 2349 odst. 2 OZ považuje za převod činnosti zaměstnavatele, je pacht závodu, případně též části závodu (pobočky). Jedná se o situaci, kdy propachtovatel přenechává pachtýři právo obchodní závod požívat a užívat. Havel však uvádí, že je možné, aby byl závod tvořen hodnotami vhodnými pouze k užívání, nikoliv však požívání.²¹⁸ Smlouva o nájmu závodu tak není z povahy věci vyloučena, nicméně právní fikce se zde neužije a bude tak dle názoru autora práce nutno ve smyslu § 338 odst. 2 a 3 ZP posoudit, zdali došlo k převodu činnosti, respektive části činnosti zaměstnavatele. Horáček pak upozorňuje na problém, kdy oproti předcházející úpravě nájmu podniku obsažené v § 488b - 488i ObchZ, absentuje v § 2355 OZ úprava přechodu pro případ zániku pachtu.²¹⁹ Dle názoru autora práce se zřejmě jedná o lapsus zákonodárce a § 2349 odst. 2 OZ je tak třeba vykládat extenzivně. Právní fikce převodu činnosti zaměstnavatele se užije i na tento případ. V opačném případě by bylo třeba přistoupit k posouzení této otázky ve smyslu § 338 odst. 2 a 3 ZP.

3.3.3. Přechod v zvláštních případech smrti zaměstnavatele

V případě smrti zaměstnance z povahy věci pracovněprávní vztah vždy zaniká.²²⁰ Pro případ smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobu, se dle § 342 odst. 1 ZP uplatní stejné obecné pravidlo. Pracovněprávní vztah pak zanikne dnem smrti zaměstnavatele a práva povinnosti plynoucí ze zaniklého pracovního poměru budou vypořádány v rámci dědického řízení.²²¹

²¹⁸ Ibid., s. 594.

²¹⁹ HORÁČEK, T. In HŮRKA, P. a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1 vyd., Olomouc: ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-847-5. S. 47.

²²⁰ § 48 odst. 4 ZP.

²²¹ DRÁPAL, L. In BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 291.

Zákoník práce však v § 342 odst. 1 výslovně uvádí, že toto pravidlo se neuplatní při pokračování v živnosti ve smyslu § 13 ŽZ. Novela č. 375/2011 Sb. pak přidala další výjimku z tohoto obecného pravidla pro případ pokračování v poskytování zdravotních služeb.²²² Štefko však upozorňuje, že ke skončení pracovněprávního vztahu dále nedojde v případech, kdy se přednostně uplatní úprava obsažená v § 338 ZP.²²³ Jako příklad pak uvádí převod jmění v rámci univerzální sukcese, s kterým je neoddělitelně spojena určitá činnost zaměstnavatele, která je tak převáděna.²²⁴

Aby došlo k přechodu v případě pokračování v živnosti nebo v poskytování zdravotních služeb, musí být dle Štefka zároveň splněny tři podmínky. Předně osoba přejímajícího zaměstnavatele musí splňovat podmínku zaměstnavatele způsobilého pokračovat v dané činnosti²²⁵ a navíc zvláštní podmínky vymezené zákonem o zdravotních službách²²⁶ nebo živnostenským zákonem²²⁷. Tato osoba navíc musí projevit vůli, že bude pokračovat v živnosti či v poskytování zdravotních služeb, a to ve lhůtě předpokládané těmito zvláštními zákony.²²⁸ V neposlední řadě je pak nutné, aby osoba přejímajícího zaměstnavatele začala dle pracovní smlouvy uzavřené se zůstavitelem zaměstnanci přidělovat práci.²²⁹

Pro případ nesplnění těchto podmínek však u pokračování v živnosti či v poskytování zdravotních služeb nedojde k zániku pracovněprávního vztahu okamžikem smrti zaměstnavatele, jak je tomu v ostatních případech, ale až ve chvíli,

²²² Zákonodárce tuto změnu bohužel opomněl reflektovat taktéž v části první věty za středníkem, která stále zmiňuje jako výjimku z tohoto obecného pravidla pouze pokračování v živnosti.

²²³ ŠTEFKO 2015, cit. dílo sub 34, s. 1413.

²²⁴ Ibid., s. 1384.

²²⁵ § 338 odst. 3 ZP.

²²⁶ § 27 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování.

²²⁷ Dle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) ŽZ se musí jednat o dědice ze závěti, dědice ze zákona, popřípadě o pozůstalého manžela či partnera. Zákon dále podrobněji stanoví pořadí, v jakém jsou výše uvedené osoby oprávněny k pokračování v živnosti. Štefko dále uvádí, že se musí jednat o osobu, která je správcem pozůstalosti, popřípadě vykonavatelem závěti ve smyslu § 1677 OZ. K tomuto blíže: ŠTEFKO 2015, cit. dílo sub 34, s. 1385.

²²⁸ Například dle § 13 odst. 2 ŽZ je nutno „oznámit tuto skutečnost živnostenskému úřadu ve lhůtě 3 měsíců ode dne úmrtí podnikatele“.

²²⁹ ŠTEFKO 2015, cit. dílo sub 34, s. 1416-1418.

kdy uplyne lhůta 3 měsíců od smrti zaměstnavatele.²³⁰ Pokud tedy zaměstnanci nebude přidělována práce, bude se jednat o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci bude náležet náhrada mzdy, kdy práva povinnosti plynoucí ze zaniklého pracovního poměru budou opět vypořádány v rámci dědického řízení. Tuto změnu lze s ohledem na posílení právní jistoty zaměstnanců dotčených zánikem zaměstnavatele hodnotit pozitivně.

V § 342 odst. 2 ZP se pak pro případy, kdy pracovněprávní vztah zanikl, stanoví, že potvrzení o zaměstnání vystaví zaměstnanci krajská pobočka Úřadu práce, a to na základě jeho žádosti. K vydání potvrzení se navíc vyžaduje předložení potřebných dokladů ze strany zaměstnance. Tato situace se tedy pochopitelně liší od vystavení potvrzení o zaměstnání ze strany zaměstnavatele dle § 313 ZP, který součinnost zaměstnance z povahy věci nepotřebuje, neboť potřebnými údaji již disponuje. Zaměstnavatel tak navíc v těchto případech činí automaticky při skončení pracovněprávního vztahu.

Štefko dále kriticky poznamenává, že tato úprava, která chrání pouze zaměstnance živnostníků a poskytovatelů zdravotních služeb, odporuje článku 1 Listiny základních práv a svobod²³¹, který zakotvuje svobodu a rovnost lidí v důstojnosti a v právech.²³² S tímto názorem lze souhlasit. Rozdíly mezi zaměstnanci, kteří se nachází ve stejném druhu pracovněprávního vztahu a zároveň například mají zcela identickou náplň práce, jsou stěží obhajitelné čistě na základě faktu, zdali je zaměstnavatelem fyzická osoba živnostensky podnikající, či nikoliv. Takovéto vymezení působnosti úpravy přechodu pro případ smrti zaměstnavatele působí dojmem nahodilosti, až libovůle, což je stěží slučitelné s hodnotami právního státu. Při úvahách de lege ferenda by tak bylo více než vhodné tuto podnětnou připomínku reflektovat.

²³⁰ K této změně v dikci § 342 odst. 1 ZP došlo na základě zákona č. 365/2011 Sb.

²³¹ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky.

²³² ŠTEFKO 2015, cit. dílo sub 34, s. 1416-1417.

3.3.4. Přejímání dle zvláštních právních předpisů

Na ustanovení § 338 odst. 1 ZP odkazující na zvláštní právní předpisy stanoví, kdy dále dochází k přechodu, navazuje celá řada právních předpisů.

V první řadě je třeba zmínit insolvenční zákon, který v § 291 u zpeněžení dlužníka podniku jedinou smlouvou ve smyslu § 290 InsZ stanoví, že na nabyvatele přechází všechna práva a závazky, na které se prodej vztahuje. Dále § 291 InsZ výslovně uvádí, že dochází k „převodu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům dlužníka podniku“. Z tohoto ustanovení navíc plyne, že kupující nepřejímá pohledávky proti dlužníkovi, které vznikly před účinností smlouvy o zpeněžení podniku. Stejný závěr se tak vztáhne na pracovněprávní pohledávky zaměstnanců dlužníka vzniklé před účinností smlouvy, které se totiž uspokojují v plné výši již kdykoli po rozhodnutí o úpadku, nikoliv až v rámci rozvrhu.²³³ Naopak pohledávky původního zaměstnavatele za zaměstnanci spadají do majetkové podstaty, přičemž insolvenční správce je pak dle § 294 InsZ vymáhá ve prospěch majetkové podstaty. Štefko tak uvádí, že na přejímajícího zaměstnavatele (kupujícího) přechází pouze „holý pracovněprávní vztah“.²³⁴ Dle § 292 se výše uvedená úprava v § 291 obdobně užije v případě, kdy dochází na základě jediné smlouvy ke zpeněžení části dlužníka podniku, přičemž Hásová k tomuto uvádí, že se musí jednat o „samostatnou organizační složku“.²³⁵ S ohledem na výše uvedený výklad lze tedy konstatovat, že se musí jednat o pobočku ve smyslu § 503 odst. 1 OZ.

²³³ Dle § 169 odst. 1 písm. a) InsZ se totiž jedná o pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou, které se dle §169 odst. 2 InsZ „uspokojují v plné výši kdykoli po rozhodnutí o úpadku“.

²³⁴ ŠTEFKO 2015, cit. dílo sub 34, s. 1391.

²³⁵ HÁSOVÁ, J. In HÁSOVÁ, J. a kol. *Insolvenční zákon: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-555-8. S. 978.

Dále lze například uvést zákon o veřejných dražbách²³⁶, který v § 30 odst. 2 u dobrovolné dražby podniku stanoví, že na vydražitele přechází „všechna práva a závazky včetně práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“. Jedná-li se o „organizační složku podniku“, na vydražitele přejdou práva povinnosti z pracovněprávních vztahů, které se vážou k této složce. S ohledem na zachování terminologie obchodního zákoníku, kdy předmětné ustanovení hovoří o podniku (nikoliv závodu), je třeba tento pojem vykládat ve smyslu § 7 ObchZ, kdy lze dojít k závěru, že i v tomto případě se onou složkou myslí pobočka. Je však s podivem, že zákonodárce stále v případě insolvenčního zákona či zákona o veřejných dražbách nereflektoval některé terminologické změny učiněné v rámci rekodifikace soukromého práva. S ohledem na právní jistotu a přehlednost právního řádu by jistě bylo žádoucí tento pojmový nesoulad odstranit. V tomto směru může jít příkladem občanský soudní řád²³⁷, který v § 338zk odst. 1 písm. c) stanoví, že na vydražitele u vydražení závodu přechází práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

Vedle výše zmíněných právních předpisů, které se dotýkají zvláštních případů nabytí vlastnického práva k závodu, však existuje celá řada dalších zvláštních zákonů, které využívají odkazu v § 338 odst. 1 ZP a stanoví, kdy dále dochází k přechodu. Štefko tak například uvádí zvláštní právní předpisy, které spojují přechod se zrušováním či zřizováním některých právnických osob.²³⁸

3.4. Přecházející práva a povinnosti

Předcházející podkapitoly se zaměřily na zcela zásadní otázku, jaké podmínky v zákoníku práce či zvláštních právních předpisech musí být splněny, aby automaticky došlo k přechodu ex lege. Následující podkapitoly tak rozebírají, kdo je

²³⁶ Zákon č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách.

²³⁷ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

²³⁸ ŠTEFKO 2015, cit. dílo sub 34, s. 1389.

přecházejícím zaměstnancem a jaká práva a povinnosti na přejímajícího zaměstnavatele přechází.

3.4.1. Určení přecházejících zaměstnanců

Dochází-li k přechodu, je nutné přesně vymezit, kteří zaměstnanci přechází k přejímajícímu zaměstnavateli a kteří naopak u dosavadního zaměstnavatele zůstávají. V případě fúze právnických osob takováto otázka pochopitelně nebude představovat problém. Stejně tak v případě rozdělení právnických osob nevzniknou pochybnosti, neboť orgán rozhodující o přeměně dle § 180 OZ určí k jaké nástupnické právnické osobě konkrétní zaměstnanec přechází. U koupě obchodního závodu však vymezení okruhu převádějících zaměstnanců již může činit problémy. Lasák s Koukalem totiž uvádí, že z dikce § 502 OZ plyne možnost podnikatele vlastnit více obchodních závodů.²³⁹ Bude-li tak podnikatel prodávat pouze jeden ze svých závodů, může tak vyvstat pochybnost, k jakému závodu patří konkrétní zaměstnanec. Podobně problematický pak bude převod pouhé části závodu, tj. pobočky. Horáček tak v této souvislosti doporučuje, aby smlouva o koupi závodu zahrnovala i vymezení převáděných zaměstnanců.²⁴⁰ K tomuto je však nutné připomenout, že k přechodu práv a povinností dochází zcela automaticky při splnění zákonných podmínek. K takovýmto delimitačním ujednáním se tudíž NS vyjádřil v tom smyslu, že naprosto postrádají právního významu, neboť vůle účastníku není v tomto ohledu relevantní.²⁴¹ Delimitační dohoda tak dle Erényi může hrát roli pouze ve vztahu k možným náhradám mezi převodcem a nabyvatelem.²⁴²

²³⁹ LASÁK, J. a KOUKAL, P. In LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-529-9. S. 1778.

²⁴⁰ HORÁČEK, T. In HŮRKA, P. a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1 vyd., Olomouc: ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-847-5. S. 42.

²⁴¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. června 2000, sp. zn. 21 Cdo 2124/99.

²⁴² ERÉNYI, T. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3.

K problému identifikace přecházejících zaměstnanců v případě převodu části závodu generální advokát Slynn uvedl, že takový zaměstnanec musí být z pohledu pracovní doby zcela začleněn do převáděné části závodu.²⁴³ Navrhuje tedy test, zdali by daný zaměstnanec byl zaměstnán vlastníky této převáděné části závodu, nebo vlastníky zbývající nepřeváděné části závodu, a to za hypotetické situace, že by tyto části závodu měly před převodem odlišné vlastníky.²⁴⁴ Soudní dvůr pak podobně ve věci *Botzen*²⁴⁵ vyzdvihl, že zaměstnanec musí být přidělen k dané části závodu, která tvoří organizační rámec, v němž se pracovněprávní vztah uskutečňuje.²⁴⁶ Směrnice se tak nevztáhne na zaměstnance, kteří sice svojí činností přispívají k chodu převáděné části závodu nebo používají prostředky, které se k ní vážou, ale zároveň k ní nejsou přiděleni.²⁴⁷ Jako příklad lze uvést zaměstnance poskytujícího technickou podporu více pobočkám závodu, kdy pro každou z nich pracuje zhruba pětinu své pracovní doby. Pokud by v případě převodu jediné pobočky byl dovozen jeho automatický přechod k nabyvateli, ztratil by tak 80 procent své původní náplně práce. Přechod v takovýchto situacích tudíž nedává příliš smysl.²⁴⁸

K otázce určení přecházejícího zaměstnance je pak dále nutno poznamenat, že se dle rozhodnutí SDEU ve věci *Wendelboe*²⁴⁹ musí jednat o zaměstnance, jehož pracovněprávní vztah trval v době převodu, přičemž tato otázka musí být posouzena národními soudy s ohledem na vnitrostátní předpisy.²⁵⁰ Český zákonodárce pak v § 338 odst. 4 ZP shodně stanovil, že přechod práv a povinností se nevztáhne na ty zaměstnance, u nichž došlo k zániku pracovněprávních vztahů

²⁴³ Stanovisko generálního advokáta Slynna z 8. listopadu 1984 ve věci *Botzen*, 186/83, ECLI:EU:C:1984:340

²⁴⁴ *Ibid.*

²⁴⁵ Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. února 1985 ve věci *Botzen*, 186/83, ECLI:EU:C:1985:58.

²⁴⁶ *Ibid.*, par. 14.

²⁴⁷ *Ibid.*, par. 16.

²⁴⁸ Štefko však s výše uvedenými závěry nesouhlasí a uvádí, že i zaměstnanci konající podpůrné činnosti by měly být převáděni, „*kdy k přechodu ovšem dojde pouze v příslušné části úvazku.*“ K tomuto blíže: ŠTEFKO 2015, cit. dílo sub 34, s. 1390.

²⁴⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. února 1985 ve věci *Wendelboe*, 19/83, ECLI:EU:C:1985:54.

²⁵⁰ K tomuto je nutno poznamenat, že z českého znění směrnice 2001/23/ES tato podmínka jednoznačně z článku 3 odst. 1 vyplývá. Anglické či dánské znění však lze vykládat dvojím způsobem, proto se musel SDEU touto otázkou v předmětném rozhodnutí zabývat.

do dne převodu. Přitom za dosud nezaniklý pracovněprávní vztah se ve světle judikatury NS považuje „nejen pracovněprávní vztah nepochybně trvající, ale i takový, ve vztahu k němuž bylo v době přechodu sporné (pochybné), zda byl platně rozvázán.“²⁵¹ Nejvyšší soud pak navíc dodává, že platnost jeho rozvázání může být zpochybněna zaměstnancem před dnem převodu, ale i po něm.²⁵² Není tedy na překážku, pokud zaměstnanec až po přechodu oznámí dle § 69 odst. 1 ZP zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání nebo jej dle § 72 ZP zažaluje pro neplatnost rozvázání pracovního poměru. Tento postoj NS je v souladu s rozhodovací činností SDEU, který ve věci *Bork*²⁵³ upozornil, že pokud došlo k rozvázání pracovněprávního vztahu zaměstnanců v rozporu se směrniceovou úpravou a tyto pracovněprávní vztahy tak zanikly před dnem převodu, je nutné na ně nahlížet jako na trvající v době převodu.²⁵⁴ Tento klíčový moment pak vymezuje SDEU v rozhodnutí ve věci *Celtec*²⁵⁵ jako den, „ke kterému přechází z převodce na nabyvatele postavení zaměstnavatele odpovědného za provoz dotčeného útvaru“.²⁵⁶

3.4.2. Rozsah přecházejících práv a povinností

V důsledku přechodu vstupuje přejímající zaměstnavatel na místo původního zaměstnavatele. K tomuto § 338 odst. 2 ZP uvádí, že práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů přechází na přejímajícího zaměstnavatele v „plném rozsahu“.²⁵⁷ Práva a povinnosti z pracovních smluv uzavřených s přecházejícími zaměstnanci původním zaměstnavatelem tak nepochybně přejdou na přejímajícího zaměstnavatele. Může se však jednat i o dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, neboť zákoník práce hovoří o přechodu práv a povinností z

²⁵¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. února 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008.

²⁵² Ibid.

²⁵³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. června 1988 ve věci *Bork*, 101/87, ECLI:EU:C:1988:308.

²⁵⁴ Ibid., par. 18.

²⁵⁵ Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. května 2005 ve věci *Celtec*, C-478/03, ECLI:EU:C:2005:321.

²⁵⁶ Ibid., par. 36.

²⁵⁷ V této souvislosti je však třeba připomenout, že například § 291 InsZ či zvláštní úprava v některých dalších právních předpisech se od této obecné úpravy odchyľují.

pracovněprávních vztahů, nikoliv pouze pracovních poměrů.²⁵⁸ Dále na přejímajícího zaměstnavatele přejdou práva a povinnosti ze zvláštních dohod uzavřených vedle pracovních smluv. Může se tak například jednat o písemnou smlouvu ohledně delší výpovědní doby ve smyslu § 51 ZP.

Dále se na přejímajícího zaměstnavatele vztáhnou práva a povinnosti z kolektivních smluv, což výslovně předpokládá § 338 odst. 2 ZP. Jelikož toto ustanovení hovoří pouze obecně o kolektivních smlouvách, lze usuzovat, že se bude jednat ve smyslu § 23 ZP o kolektivní smlouvy podnikové i kolektivní smlouvy vyššího stupně. Toto výslovné zakotvení přechodu práv a povinností plynoucích z kolektivních smluv přinesla novela č. 365/2011 Sb., která dále využila zmocnění v článku odst. 3 směrnice 2001/23/ES a omezila účinnost převáděných kolektivních smluv na konec následujícího kalendářního roku. To pochopitelně nevylučuje, že účinnost převáděné kolektivní smlouvy skončí dříve nebo bude uzavřena nová kolektivní smlouva. Stejně tak bude možné prodloužit účinnost kolektivní smlouvy na základě ujednání stran. Povaha tohoto ustanovení je totiž relativně kogentní a je možné se od něj odchýlit ve prospěch zaměstnance.²⁵⁹ Výše zmíněná novela reagovala na potenciální problém, kdy by k přejímajícímu zaměstnavateli, u nějž nepůsobí žádná odborová organizace, nepřešli alespoň tři členové odborové organizace a on by tudíž nemohl dosáhnout změny takovéto kolektivní smlouvy.²⁶⁰ Podobný problém by mohl nastat u kolektivních smluv uzavřených na dobu neurčitou, kdy by nebylo komu adresovat výpověď takovéto kolektivní smlouvy. Dále Hůrka upozorňuje, že tato změna je praktická především u kolektivních smluv, které byly uzavřeny na delší dobu, kdy přejímající zaměstnavatel pak není s to dosáhnout dohody s odborovou organizací ohledně jiné kolektivní smlouvy.²⁶¹

²⁵⁸ Dle § 3 ZP jsou totiž základními pracovněprávními vztahy jednak pracovní poměr, který se zakládá pracovní smlouvou (§ 33 ZP), jednak právní vztahy založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohoda o provedení práce (§ 75 ZP) a dohoda o pracovní činnosti (§ 76 ZP).

²⁵⁹ Tento závěr plyne z § 4a ZP, který stanoví, že v případech uvedených v § 363 ZP je možno se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Taxativní výčet v §363 ZP pak obsahuje i § 338 odst. 2 ZP.

²⁶⁰ ERÉNYI, T. Aplikáční nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3.

²⁶¹ HŮRKA 2015, cit. dílo sub 2, s. 180.

Na přejímajícího zaměstnavatele pak taktéž přejdou práva a povinnosti z vnitřních předpisů dosavadního zaměstnavatele.²⁶² To může mít značný význam, neboť tyto vnitropodnikové akty mnohdy zakládají nároky zaměstnancům, především pak mzdová či platová práva.²⁶³ Pokud by došlo k zrušení takového předpisu před dnem převodu, práva na základě tohoto předpisu již vzniklá nepochybně též přejdou na přejímajícího zaměstnavatele. Štefko totiž upozorňuje, že na přejímajícího zaměstnavatele přechází i všechny neuspokojené nároky, které vznikly mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem před dnem převodu.²⁶⁴ Může tak například dojít k přechodu práva na náhradu škody, kterou přecházející zaměstnanec způsobil dosavadnímu zaměstnavateli. Stejně tak ale na přejímajícího zaměstnavatele může přejít povinnost uhradit přecházejícímu zaměstnanci nevyplacenou část mzdy či jej odškodnit pro případ pracovního úrazu, k němuž došlo u původního zaměstnavatele.²⁶⁵

3.4.2.1. Problematičnost této úpravy a úvahy de lege ferenda

V situaci, kdy dochází ke střídání dodavatelů a absentuje tak vzájemný smluvní vztah, vyvstává poměrně praktická otázka, jakým způsobem se nově nastupující dodavatel dozví o přesné podobě přecházejících práv a povinností. Pokud nedojde v tomto ohledu ke spolupráci mezi dodavateli, lze se domnívat, že zdrojem těchto informací budou převážně přecházející zaměstnanci. Je však otázkou, jak si má přejímající zaměstnavatel ověřit, zdali zaměstnanec kupříkladu neopomněl předložit některé pro něj nevýhodné dodatky k pracovní smlouvě.²⁶⁶ Vnitřní předpisy taktéž nebudou přejímajícímu zaměstnavateli zpravidla dostupné.

²⁶² Ibid.

²⁶³ BĚLINA, M. In BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1185.

²⁶⁴ ŠTEFKO 2015, cit. dílo sub 34, s. 1391.

²⁶⁵ Ibid., s. 1391.

²⁶⁶ HŮRKA, P., KOŠNAR, M., ŘEHOŘOVÁ, L. In HŮRKA a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1 vyd., Olomouc: ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-847-5. S. 32,33.

Informace o přeshlých právech a povinnostech jsou navíc esenciální při ekonomických úvahách nad akceptací konkrétní zakázky. Před uzavřením smlouvy o poskytování služeb totiž dodavatel s ohledem na ziskovost zpravidla zvažuje náklady spojené s touto činností. Potřebuje tak znát počet přecházejících zaměstnanců a dále pak jejich mzdu a další benefity, které je povinen dále vyplácet. Informace o přecházejícím počtu zaměstnanců je navíc podstatná s ohledem na povinnost dodavatele poskytovat služby od určitého dne, kdy pochopitelně musí vědět, kolik zaměstnanců bude mít v daný moment k dispozici.

Úprava, kdy dochází i k přechodu neuspokojených nároků, je pak při střídání dodavatelů obzvláště problematická. Převedení neuspokojených nároků se totiž může velmi negativně promítnout do ekonomické situace nově nastupujícího dodavatele, který s ohledem na absenci smluvního vztahu s původním dodavatelem navíc ani nemůže žádným způsobem předvídat rozsah a výši takto přeshlých nároků. Tato zákonná konstrukce navíc může motivovat původního dodavatele, který ví, že v blízké budoucnosti dojde k přechodu, k tomu, aby tyto nároky záměrně neplnil. Tento postup může být umocněn faktem, že se zpravidla bude jednat o konkurenty. Nelze tudíž vyloučit motivaci původního dodavatele poškodit tímto způsobem nově nastupujícího dodavatele a zároveň tak odsunout svoji povinnost plnit do budoucna.

S ohledem na výše uvedené tedy lze znovu zopakovat, že by bylo vhodné podmínit přechod převodem hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu a tím tak omezit vztáhnutí úpravy přechodu na tyto ve své povaze problematické situace (k tomuto blíže podkapitola 3.3.1.1). Vedle toho lze doporučit, aby český zákonodárce využil možnosti předpokládané v článku 3 odst. 2 směrnice 2001/23/ES a zakotvil povinnost dosavadního zaměstnavatele informovat přejímajícího zaměstnavatele ohledně práv a povinností, které na něj přejdou. Je však nutno upozornit, že s ohledem na zachování ochranné funkce zaměstnanců tento článek výslovně zakazuje členským státům podmínit přechod těchto práv a povinností řádným splněním této informační povinnosti. Dle názoru autora práce by však i při

respektování této výhrady zakotvení této informační povinnosti výrazně přispělo k jistotě a informovanosti přejímajícího zaměstnavatele.

Ve vztahu k přechodu neuspokojených nároků je pak dále nutno podotknout, že český zákonodárce taktéž nevyužil možnosti stanovit solidární odpovědnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele za závazky vzniklé před dnem převodu ve smyslu článku 3 odst. 1 směrnice 2001/23/ES.²⁶⁷ K tomuto kroku však přistoupila celá řada členských států, například Francie, Německo, Itálie či Španělsko, přičemž časový úsek, kdy dosavadní zaměstnavatel společně a nerozdílně s přejímajícím zaměstnavatelem odpovídá za závazky, se většinou pohybuje mezi šesti měsíci a třemi lety.²⁶⁸ Takováto konstrukce by nepochybně významným způsobem posílila postavení přecházejících zaměstnanců při vymáhání těchto nároků, neboť rozhodně není pravidlem, že přejímající zaměstnavatel bývá více solventní než zaměstnavatel dosavadní.

3.5. Změna pracovních podmínek přešlých zaměstnanců

Dojde-li k přechodu, přecházející zaměstnanci si k přejímajícímu zaměstnavateli přináší celý soubor práv a povinností plynoucích z pracovních smluv, vnitřních předpisů či kolektivních smluv. Je pak otázkou, kam až sahá povinnost přejímajícího zaměstnavatele tato práva zachovat. Může se přejímající zaměstnavatel například okamžitě po přechodu dohodnout s přecházejícími zaměstnanci na změně jejich pracovních smluv? Může jednostranně změnit vnitřní předpisy a sjednotit tak například pracovní podmínky přešlých zaměstnanců s dosavadními zaměstnanci? Tyto otázky jsou značného významu, neboť přechodem zapříčiněné rozdíly ve výši mzdy mezi přešlými zaměstnanci a dosavadními zaměstnanci mohou působit značné napětí na pracovišti a negativně ovlivnit pracovní morálku. V tomto ohledu

²⁶⁷ Nicméně některé zvláštní zákony zakotvují ručení původního zaměstnavatele. Například dle § 30 odst. 3 zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách ručí osoba navrhuující dražbu za splnění přešlých závazků na vydražitele.

²⁶⁸ BARNARD 2012, cit. dílo sub 45, s. 606.

nelze též opominout ekonomický aspekt, kdy různé benefity, ale i vysoké mzdy poskytované ze strany původního zaměstnavatele mohou představovat pro přejímajícího zaměstnavatele podstatný vzrůst nákladů. V neposlední řadě zde vyvstává otázka možného střetu se zásadou rovného zacházení zaměstnavatelů se všemi zaměstnanci.

3.5.1. Změna pracovních podmínek v judikatuře SDEU

Soudní dvůr k otázce změny pracovních podmínek přijal ve věci *Watson Rask*²⁶⁹ poměrně striktní postoj. V daném případě došlo ke změně v termínu výplaty a ve složkách mzdy, byť její celková výše zůstala stejná. Soudní dvůr uvedl, že tyto změny nejsou přípustné pokud byly učiněny v souvislosti s přechodem.²⁷⁰ Tento přístup SDEU potvrdil v rozhodnutí ve věci *Daddy's Dance Hall*²⁷¹ a upozornil, že zaměstnanec se nemůže vzdát svých práv dle směrnicové úpravy, a to i kdyby nevýhody z toho plynoucí byly vykompenzovány benefity a z celkového pohledu by tak nedošlo k zhoršení jeho postavení.²⁷² Z výše uvedených rozhodnutí tedy vyplývá, že ani minimální změny pracovní smlouvy nejsou možné, pokud byly učiněny v souvislosti s přechodem, přičemž zaměstnancův souhlas nehraje roli. O to spíše se pak lze domnívat, že změny vnitřních předpisů, které jsou zaměstnavatelem prováděny bez součinnosti zaměstnance, budou nepřípustné, pokud nastanou v příčinné souvislosti s přechodem. Naopak změny kolektivních smluv, vnitřních předpisů či pracovních smluv učiněné z jiných důvodů, a to i pokud zhoršují postavení zaměstnance, jsou přípustné, pokud neodporují národní úpravě. Naprosto zásadní se tak jeví určení toho, zdali konkrétní změna pracovních podmínek byla učiněna v příčinné souvislosti s přechodem (viz dále).

²⁶⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. listopadu 1992 ve věci *Watson Rask*, C-209/91, ECLI:EU:C:1992:436.

²⁷⁰ *Ibid.*, par. 31.

²⁷¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. února 1988 ve věci *Daddy's Dance Hall*, 324/86, ECLI:EU:C:1988:72.

²⁷² *Ibid.*, par. 18.

3.5.2. Možnost změny pracovních podmínek v českém právu a §339a ZP

Česká úprava přechodu v zákoníku práce se zpočátku k možné změně pracovních podmínek ze strany přejímajícího zaměstnavatele vůbec nevyjadřovala. Ke změně došlo až v rámci novely č. 365/2011 Sb., která k 1.1.2012 nově do zákoníku práce zařadila § 339a. Ten stanoví pro případ, že přešlý zaměstnanec podá výpověď nebo dohodou rozváže pracovní poměr, možnost tohoto zaměstnance domáhat se u soudu určení, že k takovému skončení pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem. Pokud dá soud zaměstnanci za pravdu, náleží mu odstupné dle § 67 odst. 1 ZP ve výši reflektující délku trvání jeho pracovního poměru. V této souvislosti lze s ohledem na rozhodnutí SDEU ve věci *Collino*²⁷³ konstatovat, že při výpočtu výše odstupného ve smyslu § 67 odst. 1 ZP je nutno brát v potaz délku trvání pracovního poměru i u dosavadního zaměstnavatele, neboť přešlý zaměstnanec by neměl být na svých právech krácen z důvodu přechodu.

Z dikce § 339a odst. 1 ZP plyne, že musí být současně splněny tři předpoklady, aby zaměstnanci náleželo odstupné. Jednak v konkrétním případě muselo dojít k podstatnému zhoršení pracovních podmínek. Nestačí tedy jakékoliv zhoršení, nýbrž musí být zároveň přítomen znak podstatnosti předpokládaný zákonem. V této souvislosti je nutno zmínit, že § 339a ZP je výsledkem implementace článku 4 odst. 2 směrnice 2001/23/ES²⁷⁴, který obdobně zmiňuje „*podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance*“. Při výkladu tohoto pojmu tak za odrazový můstek může posloužit judikatura SDEU, byť je nutné upozornit, že stále bude potřeba posuzovat každý případ individuálně. Soudní dvůr v rozhodnutí ve

²⁷³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. září 2000 ve věci *Collino*, C-343/98, ECLI:EU:C:2000:441.

²⁷⁴ Článek 4 odst. 1 českého znění směrnice 2001/23/ES stanoví: „*Je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázen 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.*“ Této právní fikci pak odpovídá logika konstrukce zvolené českým zákonodárcem v § 339a odst. 2 ZP.

spojených věcech *Merckx a Neuhuys*²⁷⁵ uvedl, že změna ve výši odměny zaměstnance představuje podstatnou změnu pracovních podmínek, a to i za předpokladu, že její výše závisí na výši obratu zaměstnavatele.²⁷⁶ Podobně ve věci *Delahaye*²⁷⁷ SDEU za podstatnou změnu pracovních podmínek považoval snížení odměny zaměstnance o 37 procent v důsledku převodu činnosti z neziskové společnosti na stát.²⁷⁸

Pokud skutečně došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek, je dále nutno zkoumat, zdali k němu došlo v příčinné souvislosti s přechodem. Zde lze opět vyjít z judikatury Soudního dvora. Barnard však upozorňuje, že judikatura SDEU je v této otázce bohužel velmi neurčitá.²⁷⁹ V tomto ohledu může být určitým vodítkem rozhodnutí generálního advokáta Albera, který uvedl, že provedení změn pracovních podmínek v časové blízkosti přechodu může indikovat, že tato změna byla zapříčiněna přechodem.²⁸⁰ Stejně tak lze vyhodnotit snahu přejímajícího zaměstnavatele sjednotit pracovní podmínky dosavadních a přešlých zaměstnanců.²⁸¹ Alber dále upozorňuje, že mnohdy zde bude současně existovat více důvodů pro změnu pracovních podmínek, přičemž přechod by neměl být oním hlavním důvodem změny.²⁸² Pokud zde vyvstanou další důvody nezávisle na přechodu a samotný přechod tak v úvaze zaměstnavatele bude hrát vedlejší roli, lze se domnívat, že o změnu v souvislosti s přechodem nepůjde.

V neposlední řadě musí být splněna podmínka, že zaměstnanec, který podal výpověď ve lhůtě dvou měsíců od nabytí účinnosti přechodu či dohodou rozvázal pracovní poměr, takto učinil z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem. Otevírá se zde tedy možnost zaměstnavatele

²⁷⁵ Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. března 1996 ve spojených věcech *Merckx a Neuhuys*, C-171/94 a C-172/94, ECLI:EU:C:1996:87.

²⁷⁶ *Ibid.*, par. 38.

²⁷⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. listopadu 2004 ve věci *Delahaye*, C-425/02, ECLI:EU:C:2004:706.

²⁷⁸ *Ibid.*, par. 35.

²⁷⁹ BARNARD 2012, cit. dílo sub 45, s. 607.

²⁸⁰ Stanovisko generálního advokáta Albera ze dne 17. června 2003 ve věci *Martin*, C-4/01, ECLI:EU:C:2003:351, par. 77.

²⁸¹ *Ibid.*, par. 77.

²⁸² *Ibid.*, par. 78.

argumentovat tím, že zaměstnanec podal výpověď z jiného důvodu, byť třeba i zároveň došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek tohoto zaměstnance. Soud však zřejmě bude vycházet z předpokladu, že existence podstatného zhoršení pracovních podmínek je v zásadě oním důvodem ke skončení pracovního poměru. Zaměstnanci, který ve zbytku ponese důkazní břemeno, tak bude stačit prokázat, že zde došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek a dále pak, že k němu došlo v příčinné souvislosti s přechodem. Při prokazování této kauzality lze s ohledem na výše zmíněné stanovisko generálního advokáta Albera doporučit zaměstnanci argumentovat časovou blízkostí přechodu ve vztahu k provedené změně. Stejně tak bude možné případně argumentovat tím, že zaměstnavatel změny učinil za účelem sjednocení pracovních podmínek. Je však otázkou, jak přísně české soudy přistoupí k požadavku prokázání této příčinné souvislosti. Dle názoru autora práce by bylo vhodné de lege ferenda zakotvit do § 339a ZP vyvratitelnou domněnku stanovící, že k podstatnému zhoršení pracovních podmínek došlo v souvislosti s přechodem. Dojde tak k přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele, což se s ohledem na jeho informační převahu jeví jako vhodnější řešení. Zaměstnanci by tak při této konstrukci stačilo prokázat, že v daném případě došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek.

Je však otázkou, jak by měl zaměstnanec postupovat v případě, když k podstatnému zhoršení jeho pracovních podmínek dojde až po uplynutí zákonné lhůty dvou měsíců, kdy je postup dle § 339a ZP vyloučen. Randlová podotýká, že uplynutí lhůty dvou měsíců rozhodně nelze chápat jako signál přejímajícímu zaměstnavateli k neomezeným změnám pracovních podmínek, neboť je stále nutno vycházet ze zásady, že zaměstnanec by neměl být přechodem dotčen.²⁸³ Autor práce se s tímto názorem ztotožňuje. Ustanovení § 339a ZP lze chápat jako pouze další nástroj v rukou zaměstnance, kterým se lze bránit proti změnám pracovních podmínek učiněných ze strany přejímajícího zaměstnavatele. Nejedná se ovšem o nástroj jediný. Soudní dvůr totiž zdá se rozlišuje mezi otázkou přípustnosti změny

²⁸³ RANDLOVÁ, N. In VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P. a DOLEŽÁLEK, J. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-7478-955-7. S. 685.

pracovních podmínek a možností postupu dle článku 4 odst. 2 směrnice 2001/23/ES (směrnicový základ § 339a ZP).²⁸⁴ Nezávisle na § 339a ZP by tedy bylo zřejmě možné se žalobou domáhat změny pracovních podmínek s ohledem na eurokonformní výklad.²⁸⁵ Lze tedy doporučit přejímajícím zaměstnavatelům, aby prováděli změny pracovních podmínek u přešlých zaměstnanců spíše postupně a s delším časovým odstupem od přechodu. Dále lze doporučit spíše plošné změny pokrývající přešlé i dosavadní zaměstnance.²⁸⁶

Závěrem je nutné posoudit, zdali přechodem vzniklé rozdíly mezi pracovními podmínkami převedených a stávajících zaměstnanců mohou vézt k porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci. Přitom dle § 11 a § 24 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce může být nerovné zacházení se zaměstnanci posouzeno jako přestupek či správní delikt, za který hrozí pokuta až do výše 1000 000 Kč. Randlová však uvádí, že příčinou odlišných pracovních podmínek je zákonem vyvolaný přechod práv a povinností, nikoliv vůle zaměstnavatele, zaměstnavatel by tudíž neměl být za tento následek nikterak postihován.²⁸⁷ S tímto názorem se autor práce zcela ztotožňuje, a to i s ohledem na výše zmíněnou limitaci přejímajícího zaměstnavatele při sjednocování podmínek dosavadních a přešlých zaměstnanců. Dočasnou přípustnost rozdílných pracovních podmínek zapříčiněných přechodem ostatně akceptoval i NS, který potvrdil povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat práva a povinnosti plynoucí z přešlé kolektivní smlouvy až do skončení její účinnosti.²⁸⁸

²⁸⁴ Tato distinkce je zřejmá z rozhodnutí ve věci *Delahaye*, kde SDEU v par. 35 uvedl, že změna pracovních podmínek je sice přípustná, nicméně v daném případě lze stále užít postupu dle článku 4 odst. 2 směrnice 2001/23/ES (§ 339a ZP), neboť se jedná o podstatné zhoršení pracovních podmínek.

²⁸⁵ K možnosti tohoto postupu se kloní i Erényi, byť je nutno podotknout, že tento článek vznikl ještě před novelou č. 365/2011 Sb., která nově do zákoníku práce přinesla §339a. K tomuto blíže: ERÉNYI, T. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3.

²⁸⁶ Vhodnější se tak jeví například nesnižovat mzdu na úroveň dosavadních zaměstnanců, ale zvolit lehce odlišnou výši mzdy pro všechny zaměstnance (dosavadní i přešlé) na dané pracovní pozici. Za současného zdůvodnění nutností úspor mzdových nákladů by takovýto postup dle názoru autora práce nemusel být vyhodnocen jako související s přechodem.

²⁸⁷ RANDLOVÁ, N. In VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P. a DOLEŽÁLEK, J. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-7478-955-7. S. 670.

²⁸⁸ Rozhodnutí NS ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

3.6. Výpověď pracovního poměru v souvislosti s přechodem

K přechodu dochází zcela automaticky za splnění zákonem předpokládaných podmínek. Ačkoliv je autonomie vůle smluvních stran značně limitována s ohledem na ochranu zaměstnance, zaměstnanec, ale i zaměstnavatel mohou za jistých podmínek vzájemný pracovněprávní vztah rozvázat. Následující podkapitoly se zaměří na otázku rozvázání pracovního poměru výpovědí jednak z pohledu zaměstnance, jednak dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele.

3.6.1. Možnost výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnance

Obecně platí, že zaměstnanec může dle § 50 odst. 3 ZP dát zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru z libovolného důvodu, popřípadě bez uvedení důvodu. Ačkoliv bylo výše uvedeno, že smluvní volnost stran je ve vztahu k přechodu značně omezena, zaměstnanec má stále možnost pracovněprávní vztah ukončit, a to i bez udání důvodu. Může tak učinit před přechodem, ale i po přechodu, přičemž není vyloučené, aby byl jediným důvodem výpovědi samotný přechod. Výpovědní doba představuje nejméně dva měsíce, přičemž počíná běžet prvním dnem měsíce následujícím po doručení výpovědi zaměstnavateli a končí pak zpravidla poslední den příslušného měsíce.²⁸⁹

Rozhodne-li se zaměstnanec vypovědět pracovní poměr po přechodu, nabízí se již výše rozebrané ustanovení § 339a ZP, které zaměstnanci umožňuje podat výpověď z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek zapříčiněné přechodem a domáhat se odstupného (podkapitola 3.5.2). Zaměstnanec však pracovní poměr může vypovědět i po uplynutí dvou měsíců od nabytí účinnosti přechodu, byť odpadá možnost postupu dle § 339a ZP. V obou těchto případech pracovní poměr

²⁸⁹ § 51 odst. 1 a 2 ZP.

končí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, ačkoliv není vyloučeno, že zaměstnanec měl s původním zaměstnavatelem uzavřenou písemnou smlouvu o delší výpovědní době, která na přejímajícího zaměstnavatele přešla, a tudíž se na daný případ vztáhne.

Odlišná situace nastane pokud chce zaměstnanec pracovní poměr vypovědět již před samotným přechodem. Před novelou č. 365/2011 Sb. měl zaměstnanec, který se chtěl vyhnout přechodu k přejímajícímu zaměstnavateli, pouze možnost podat výpověď s klasickou dvouměsíční dobou. Pokud tedy zaměstnanec nepodal výpověď se značným předstihem, mohlo dojít k tomu, že pracovní poměr zaměstnance nestihl skončit do dne nabytí účinnosti přechodu.²⁹⁰ Zaměstnanec tak přešel k novému zaměstnavateli, pro kterého nadále musel vykonávat práci až do uplynutí zbytku výpovědní doby.²⁹¹ Bylo tak namítáno, že takováto situace naplňuje znaky nucené práce, neboť je zaměstnanec povinen vykonávat práci v závislém postavení pro zaměstnavatele, kterého si nevybral.²⁹² Na tuto kritiku český zákonodárce reagoval novelou č. 365/2011 Sb. a v § 51a ZP zavedl zvláštní režim pro výpověď podanou zaměstnancem v souvislosti s přechodem.²⁹³

3.6.1.1. Specifická délka výpovědní doby dle §51a ZP a úvahy de lege ferenda

Stávající § 51a ZP umožňuje za určitých okolností zkrácení výpovědní doby. Pokud totiž zaměstnanec podá výpověď v souvislosti s přechodem, skončí pracovní poměr podle předmětného ustanovení nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Výpovědní doba v běžné délce dvou měsíců se tak při podání výpovědi těsně před přechodem může zkrátit na pouhé dny, ba dokonce i hodiny.

²⁹⁰ RANDLOVÁ, N. Přechod práv a povinností v praxi. *Právní rádce*. 2012, č.8. S. 10.

²⁹¹ Ibid.

²⁹² Ibid.

²⁹³ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. výslovně odkazuje na rozsudek ve věci *Katsikas*, kde SDEU uvedl, že povinnost přecházejícího zaměstnance pracovat pro někoho, koho si svobodně nevybral, by byla v rozporu s jeho základními právy. K tomuto blíže: Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. prosince 1992 ve spojených věcech *Katsikas*, C-132/91, C-138/91 a C-139/91, ECLI:EU:C:1992:517, paras. 31,32.

Tomu odpovídá možnost zaměstnance se do poslední chvíle rozhodovat, zdali pracovní poměr vypovědět, či nikoliv. Toto ustanovení tak oproti dosavadní úpravě akcentuje právo zaměstnance na svobodný výběr zaměstnavatele.

Randlová však kriticky poznamenává, že tato konstrukce vystavuje dosavadního a především pak přejímajícího zaměstnavatele značné nejistotě, neboť počet přecházejících zaměstnanců je zcela zřejmý až v den nabytí účinnosti přechodu.²⁹⁴ Není totiž vyloučeno, aby se například většina přecházejících zaměstnanců na poslední chvíli rozhodla, že raději podají výpověď a nepřejdou. Randlová tak varuje, že přejímající zaměstnavatel nemusí mít dostatek času při hledání náhrady za tyto zaměstnance, aby mohl plynule navázat na činnost svého předchůdce.²⁹⁵ Lze tedy konstatovat, že se jedná o zcela neúměrný zásah do jistoty přejímajícího zaměstnavatele.

Hůrka k tomuto problému de lege ferenda navrhuje, aby byla možnost zaměstnance podat výpověď dle § 51a ZP svázána lhůtou.²⁹⁶ V této souvislosti je pak nutno znovu připomenout velmi aktuální návrh novely zákoníku práce²⁹⁷, kde Ministerstvo práce a sociálních věcí navrhuje při řešení tohoto problému omezit možnost zaměstnance podat výpověď dle § 51a ZP lhůtou v délce 15 dnů, která poběží ode dne, kdy byl zaměstnanec informován o přechodu. Při navrhované konstrukci si tak lze představit, že pokud zaměstnavatel splní tuto povinnost v nejzazší možný moment, tedy 30 dní před přechodem, a zaměstnanec pak podá výpověď opět až v poslední den této lhůty, zbývá stále přejímajícímu zaměstnavateli 14 dní na to, aby změny v počtech přecházejících zaměstnanců reflektoval. V praxi by však takovéto ustanovení dle názoru autora práce mohlo motivovat zaměstnavatele ke splnění této povinnosti podstatně dříve, čímž by

²⁹⁴ RANDLOVÁ, N. Přechod práv a povinností v praxi. *Právní rádce*. 2012, č.8. S. 10.

²⁹⁵ *Ibid.*, s. 10.

²⁹⁶ HŮRKA, P. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze. *Právník*. 2015, č. 7, S. 579.

²⁹⁷ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné z: <https://goo.gl/vBjZ4c>.

došlo k odpovídajícímu prodloužení výpovědní doby a též posílení právní jistoty dosavadního a především pak přejímajícího zaměstnavatele.

Další problematický bod stávající úpravy v § 51a ZP dle Randlové spočívá v tom, že výpověď se zkrácenou výpovědní dobou lze podat pouze do dne, který předchází dni přechodu, a to i za předpokladu, že zaměstnanec nebyl o přechodu informován.²⁹⁸ Zamlčí-li tedy původní zaměstnavatel tuto skutečnost a tento zaměstnanec přejde k novému zaměstnavateli, nezbude zaměstnanci nic jiného než podat výpověď s dvouměsíční výpovědní dobou.²⁹⁹ Zaměstnanec tudíž bude po dobu několika měsíců povinen k výkonu práce v závislém postavení pro zaměstnavatele, s kterým původně pracovněprávní vztah ani neuzavřel. Lze tedy opět namítat, že takováto situace může odporovat zákazu nucené práce a přičít se tak ústavnímu pořádku. Tato úprava se pak dle Randlové jeví obzvláště nešťastnou s ohledem na absenci dostatečně odrazujících sankcí při nesplnění informační a projednací povinnosti, což vede zaměstnavatele k tomu, že zaměstnance o přechodu účelově neinformují, aby se vyhnuly výše zmíněné nejistotě.³⁰⁰

Tento problém by mohl být částečně zmírněn rozhodovací činností NS, který dovedl odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která mu vznikla v důsledku porušení informační a projednací povinnosti dle § 339 ZP ze strany zaměstnavatele.³⁰¹ Hůrka však upozorňuje, že by bylo vhodné nárok zaměstnance přesto pro tyto případy výslovně zakotvit do zákona.³⁰² S tímto názorem lze souhlasit, neboť by takové ustanovení v zákoníku práce zajisté vyslalo signál jednak touto situací postiženým zaměstnancům, jejichž nárok vůči zaměstnavateli by tak byl posílen, jednak samotným zaměstnavatelům, které by mohl částečně odradit od takového jednání.

²⁹⁸ RANDLOVÁ, N. Přechod práv a povinností v praxi. *Právní rádce*. 2012, č.8. S. 10.

²⁹⁹ *Ibid.*, s. 10.

³⁰⁰ *Ibid.*, s. 10, 11.

³⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.

³⁰² HŮRKA 2015, cit. dílo sub 2, s. 185.

Dále Hůrka navrhuje, aby zaměstnanec, který nebyl o přechodu informován, měl možnost podat výpověď s podstatně zkrácenou výpovědní dobou.³⁰³ Výše zmíněný návrh novely zákoníku práce pak opět postupuje v tomto duchu a stanoví, že pokud došlo k přechodu, aniž by byl zaměstnanec informován o přechodu, může podat tento zaměstnanec výpověď do dvou měsíců od přechodu. Délka výpovědní doby je však oproti obecné úpravě výrazně zkrácena na 15 dnů a začíná již dnem doručení výpovědi zaměstnavateli. Tato možnost zaměstnanci vznikne i v případě, že nedošlo ke splnění informační povinnosti v zákonné lhůtě, tedy nejpozději 30 dnů před přechodem. Dle názoru autora práce lze navrhovanou změnu hodnotit kladně, neboť je podstatně lépe reflektována vůle zaměstnance ve vztahu k přechodu. Zaměstnavatel je pak navíc při nesplnění informační povinnosti postihován navazující právní nejistotou, což by jej naopak mělo motivovat ke splnění této povinnosti řádně a včas.

Tento návrh dle názoru autora práce navíc velmi dobře balancuje mezi zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů, neboť i v případě nesplnění této povinnosti zaměstnavatelem má přejímající zaměstnavatel stále 15 dní na to, aby případné změny ve stavu počtu zaměstnanců reflektoval. V tomto ohledu lze též přivítat objektivní lhůtu 2 měsíců, oproti například lhůtě subjektivní. Pokud totiž zaměstnanec ani do 2 měsíců od účinného přechodu nezjistil, že jeho zaměstnavatelem je jiná osoba, není důvod se domnívat, že mu takový přechod způsobil větší potíže a že se pro jeho výkon práce něco zásadně změnilo.

Jistou slabinou této úpravy je fakt, že v případě nesplnění informační povinnosti dosavadním zaměstnavatelem je nejistotou ohledně počtu přecházejících zaměstnanců postihován především přejímající zaměstnavatel. V případě klasických obchodních operací jako je koupě závodu, kde existuje vzájemný smluvní vztah, by tudíž bylo vhodné s ohledem na zájmy přejímajícího zaměstnavatele například smluvní pokutou ošetřit nesplnění povinnosti dle § 339 ZP dosavadním

³⁰³ HŮRKA, P. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze. *Právník*. 2015, č. 7, s. 579.

zaměstnavatelem. Tato konstrukce se tak může ukázat poněkud problematickou v případě změny dodavatele, kde vzájemný smluvní vztah chybí.

3.6.2. Možnost výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel stejně jako zaměstnanec může za určitých okolností skončit pracovní poměr zaměstnance, a to i v okamžiku, který je časově blízký přechodu. Obecně platí, že zaměstnavatel na rozdíl od zaměstnance může dát výpověď pouze z důvodů taxativně vypočtených v § 52 ZP.³⁰⁴ Ve vztahu ke zkoumané problematice lze pak konstatovat, že ačkoliv zákoník práce neobsahuje výslovný zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele podané z důvodu přechodu, je možné jej nepochybně dovodit. Tento závěr totiž zcela odpovídá logice automatickému přechodu práv a povinností, kdy autonomie vůle smluvních stran, je ve prospěch zaměstnancovy ochrany značně omezena. V neposlední řadě takovýto zákaz vyplývá ze samotného evropského práva a rozhodovací činnosti SDEU, ale i Nejvyššího soudu.³⁰⁵ Takovéto rozvázání pracovního poměru by pak bylo nutné považovat za neplatné.³⁰⁶

Směrnice 2001/23/ES k této otázce pak v článku 4 odst. 1 stanoví: „*Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propuštění.*“ Směrnice však z tohoto obecného pravidla umožňuje výjimku, kdy tento zákaz nemá být na překážku „*propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny*

³⁰⁴ Dále je například limitován u zaměstnanců nacházejících se v ochranné době dle § 53 a § 54 ZP.

³⁰⁵ HŮRKA 2015, cit. dílo sub 2, s. 180.

³⁰⁶ Tuto neplatnost lze dovodit na základě § 580 OZ, který stanoví, že neplatné je právní jednání odporující zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Dle názoru autora práce se zpravidla bude jednat o neplatnost absolutní dle § 588 OZ, neboť takovéto právní jednání zjevně narušuje veřejný pořádek. Dostává se totiž do kolize se základní zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která dle § 1a ZP představuje hodnotu chránící veřejný pořádek. Prvek zjevnosti však v některých případech může absentovat. Takováto výpověď pak bude stižena neplatností relativní a soud k ní tak nebude povinen přihlížet i bez návrhu. Dle názoru autora práce tak tato otázka nemusí být vždy jednoznačná jako například v případě výpovědi podané ze strany zaměstnavatele z jiného důvodu než taxativně vypočteného v § 52 ZP. V takovém případě je totiž narušení veřejného pořádku zjevné a jedná se tak vždy o neplatnost absolutní.

změny stavu zaměstnanců“.³⁰⁷ Barnard nicméně kriticky poznamenává, že SDEU se k otázce vztahu a výkladu těchto ustanovení bohužel vyjádřil ve velmi omezeném rozsahu.³⁰⁸ To je značně problematické, neboť dle SDEU má být tato otázka posuzována s ohledem na fakta daného případu národními soudy, které mají postupovat právě dle kritérií vymezených Soudním dvorem.³⁰⁹

Následující výklad se touto problematikou bude zabývat jednak z pohledu dosavadního, jednak přejímajícího zaměstnavatele.

3.6.2.1. Výpověď ze strany dosavadního zaměstnavatele

Dosavadní zaměstnavatel dle Drápala nemůže dát výpověď zaměstnancům z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu § 52 písm. a) pokud došlo k přechodu.³¹⁰ Takovýto závěr je naprosto logický a jediný možný, neboť došlo-li již k přechodu, stěží může dosavadní zaměstnavatel vypovědět pracovní poměr, jehož již není účastníkem. Výše uvedené však lze vztáhnout i na situaci předcházející přechodu, neboť opačný závěr by zcela odporoval smyslu úpravy přechodu. Ostatně Štefko pro tyto případy obecně tento výpovědní důvod zcela zavrhuje.³¹¹

Otázkou je, zdali může dosavadní zaměstnavatel využít výpovědního důvodu v § 52 písm. c), který umožňuje výpověď pro případ nadbytečnosti zaměstnance s ohledem na předcházející rozhodnutí zaměstnavatele o *„změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách“*. Ostatně soud v rozhodnutí ve věci

³⁰⁷ Směrnice Rady 2001/23/ES, čl. 4(1) in fine.

³⁰⁸ BARNARD 2012, cit. dílo sub 45, s. 614.

³⁰⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. června 1988 ve věci *Bork*, 101/87, ECLI:EU:C:1988:308.

³¹⁰ DRÁPAL, L. In BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. S.319.

³¹¹ ŠTEFKO 2015, cit. dílo sub 34, s. 1391.

*Dethier*³¹² připustil, že možnost propustit zaměstnance z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů se uplatní i ve vztahu k dosavadnímu zaměstnavateli.³¹³ Je však otázkou, kdy se výpověď posoudí jako podaná z důvodu přechodu a kdy bude naopak přijatelné takto zaměstnance, kteří mají přejít k přejímajícímu zaměstnavateli, propustit.

V rozhodnutí ve věci *Bork*³¹⁴ SDEU uvedl, že za účelem zodpovězení otázky, zdali byli zaměstnanci propuštěni pouze z důvodu přechodu, je nutné se zaměřit na skutečnost, jak blízko přechodu toto propuštění předcházelo.³¹⁵ Dále bude významné, zdali nabyvatel (přejímající zaměstnavatel) tyto zaměstnance znovu zaměstnal.³¹⁶ V případě takového jednání se tak dle Watson bude vycházet z předpokladu, že výpověď z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů podána nebyla.³¹⁷ Tento závěr se zřejmě uplatní i v českém právním prostředí, byť NS ve své recentní judikatuře překvapivě umožnil vyloučení přechodu v případě, kdy k rozvázání pracovního poměru došlo na základě dohody zaměstnance a dosavadního zaměstnavatele za následného uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem.³¹⁸

Lze si nicméně představit situaci, kdy například dosavadní zaměstnavatel před přechodem rozhodne o nutnosti zvýšit efektivnost práce a následně v návaznosti na toto rozhodnutí propustí některé zaměstnance pro nadbytečnost. Ačkoliv by se jednalo o zaměstnance, kteří mají v blízké budoucnosti přejít k novému zaměstnavateli, lze se dle názoru autora práce domnívat, že takováto výpověď bude platná. S ohledem na britskou judikaturu je však nutno poznamenat, že hospodářské, technické či organizační důvody nemohou být pouhou zástěrkou.³¹⁹ Nelze tak například propouštět zaměstnance před přechodem pouze za účelem

³¹² Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. března 1998 ve věci *Dethier*, C-319/94, ECLI:EU:C:1998:99.

³¹³ *Ibid.*, par. 37.

³¹⁴ Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. června 1988 ve věci *Bork*, 101/87, ECLI:EU:C:1988:308.

³¹⁵ *Ibid.*, par. 18.

³¹⁶ *Ibid.*, par. 18.

³¹⁷ WATSON 2009, cit. dílo sub 40, s. 205,206.

³¹⁸ Rozhodnutí NS ze dne 24. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

³¹⁹ BARNARD 2012, cit. dílo sub 45, s. 615.

zvýšení tržní ceny prováděného závodu.³²⁰ K tomuto je nutné připomenout, že britská úprava přechodu je podstatně podrobnější, kdy britské soudy ve své rozhodovací činnosti navíc poměrně dobře vyjasnily celou řadu otázek. Rozhodovací činnost britských soudů spolu s tamější úpravou přechodu tak může být pro české soudy, ale i českého zákonodárce nepochybně inspirativní.³²¹ O tom ostatně svědčí již zmíněný návrh změny zákoníku práce představený Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Vedle toho může dosavadní zaměstnavatel dát pochopitelně zaměstnanci výpověď z dalších důvodů uvedených v § 52 ZP, a to i v době těsně předcházející přechodu. Došlo-li tedy například k závažnému porušení povinností vyplývajících z právních předpisů ze strany zaměstnance, bude možné takovému zaměstnanci dát výpověď na základě důvodu v § 52 písm. g).

3.6.2.2. Výpověď ze strany přejímajícího zaměstnavatele

Otázka, za jakých okolností může dát přejímající zaměstnavatel výpověď k němu přešlým zaměstnancům, je naprosto zásadní povahy. V praxi se totiž může stát, že k přejímajícímu zaměstnavateli, který již má vlastní zaměstnance, z důvodu přechodu přejde takové množství zaměstnanců, že pro ně tento zaměstnavatel nebude mít dalšího uplatnění. Vystává pak otázka, jak má zaměstnavatel v takovémto případě postupovat. Může za těchto okolností přistoupit k propouštění i z řad přešlých zaměstnanců?

Odpověď na tuto otázku bude opět záviset na posouzení, zdali je skutečným důvodem výpovědi přechod jako takový, nebo zdali se výpověď opírá o hospodářské, technické nebo organizační důvody. S ohledem na rozhodnutí ve věci

³²⁰ Ibid., s. 615.

³²¹ K tomuto blíže: BOROVEC, D., RANDLOVÁ, N. In HŮRKA, P. a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1 vyd., Olomouc: ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-847-5. S.83-112.

*Bork*³²² lze uvést jako možné vodítko časovou blízkost přechodu ve vztahu k posuzované výpovědi.³²³ Generální advokát Van Gerven pak uvádí, že směrnice upravuje rozhodně nepřipouští jakoukoliv výpověď z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů.³²⁴ Z těchto důvodů jsou výpovědi přípustné pouze tehdy, pokud by byly učiněny zcela bez ohledu na existenci přechodu.³²⁵ Například pokud o nich bylo rozhodnuto již před nastáním skutečnosti, která vedla k přechodu.³²⁶ Při tomto striktním výkladu by zřejmě bylo nutné dojít k závěru, že přejímající zaměstnavatel ve výše uvedeném případě zaměstnance propustit nemůže, neboť nebyl přechodu, k této situaci nadbytečnosti by vůbec nedošlo.

S tímto názorem se však autor práce neztotožňuje, neboť naprosto ignoruje ekonomickou realitu a vede k stěží přijatelným závěrům. Jak by měl totiž přejímající zaměstnavatel v takovémto případě postupovat? Měl by například propouštět své dosavadní zaměstnance, kteří pod tuto ochranu nespádají? Dále je pak nutné zmínit rozhodnutí ve věci *d'Urso*³²⁷, kde SDEU uvedl, že pokud národní úprava umožňuje dosavadnímu zaměstnavateli řešit problémy spojené s nadbytečnými počty zaměstnanců, směrnice nebrání užití této úpravy po přechodu ku prospěchu přejímajícího zaměstnavatele.³²⁸ Soudní dvůr navíc ve spojených věcech *Alemo-Herron a další*³²⁹ zdůraznil význam rovnováhy mezi zájmy zaměstnanců a přejímajícím zaměstnavatelem a uvedl, že přejímající zaměstnavatel „*musí mít možnost provádět úpravy a přizpůsobení nezbytné pro pokračování v činnosti*“.³³⁰ Snaha přejímajícího zaměstnavatele snížit nadbytečný počet zaměstnanců zapříčiněný přechodem se tak jeví jako legitimní. Navíc při osvojení výše uvedeného výkladu zastávaného generálním advokátem Van Gervenem by nepochybně došlo k

³²² Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. června 1988 ve věci *Bork*, 101/87, ECLI:EU:C:1988:308.

³²³ *Ibid.*, par. 18.

³²⁴ Stanovisko generálního advokáta Van Gervena ze dne 30. května 1991 ve věci *d'Urso*, C-362/89, ECLI:EU:C:1991:228, par. 35.

³²⁵ *Ibid.*, par. 35.

³²⁶ *Ibid.*, par. 35.

³²⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 25. července 1991 ve věci *d'Urso*, C-362/89, ECLI:EU:C:1991:326.

³²⁸ *Ibid.*, par. 19.

³²⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. července 2013 ve spojených věcech *Alemo-Herron a další*, C-426/11, ECLI:EU:C:2013:521.

³³⁰ *Ibid.*, par. 25.

značnému vychýlení této rovnováhy v neprospěch přejímajícího zaměstnavatele. V neposlední řadě je též nutné zmínit, že podobný postoj k této otázce zaujaly i britské soudy, kdy v případě nadbytečnosti zaměstnanců zapříčiněné přechodem je v zásadě možné dát výpověď i zaměstnancům z řad přešlých zaměstnanců, neboť se jedná o propuštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů.³³¹

S ohledem na výše uvedenou argumentaci je tedy výše uvedenou hypotetickou situaci dle názoru autora práce nutno posoudit tak, že podání výpovědi přešlým zaměstnancům ze strany přejímajícího zaměstnavatele bude v zásadě možné, a to i v případě, kdy k němu dochází bezprostředně po přechodu. V této souvislosti je však nutné upozornit, že přejímající zaměstnavatel by rozhodně neměl k redukci stavu zaměstnanců přistoupit tím způsobem, že automaticky propustí zaměstnance pouze z řad přešlých zaměstnanců. Takovéto výpovědi by dle názoru autora práce bylo třeba posoudit jako podané z důvodu přechodu, a tudíž neplatné. Lze tedy doporučit, aby přejímající zaměstnavatel přistupoval k nově příchozím a dosavadním zaměstnancům jako k jedné společné mase a výběr nadbytečných zaměstnanců založil výlučně na základě objektivních kritérií, která nebudou cíleně protežovat dosavadní zaměstnance.

3.7. Informační a projednací povinnost zaměstnavatele

Ačkoliv právní úprava přechodu vychází ze zásady, že zaměstnanec by přechodem v zásadě neměl být dotčen, v praxi přechod pro zaměstnance zpravidla vyvolává celou řadu změn, především pak změnu v subjektu pracovněprávního vztahu. Tím, kdo činí rozhodnutí vedoucí k přechodu a dalším s tím souvisejícím změnám, zpravidla bude zaměstnavatel, kdy k samotnému zaměstnanci by se takováto informace vůbec nemusela dostat. Tyto informace jsou nicméně mnohdy zcela zásadní povahy, neboť mohou hrát kupříkladu podstatnou roli při úvahách

³³¹ COLLINS, H, EWING, K. a MCCOLGAN, A. *Labour law*. New York: Cambridge University Press, 2012. ISBN 978-110-7027-824. S.893.

zaměstnance, zdali pracovněprávní vztah dle § 51a ZP ukončit před jeho přechodem k přejímajícímu zaměstnavateli, či nikoliv. K zmírnění této případné informační asymetrie mezi zaměstnanci a zaměstnavateli tak česká a evropská úprava přechodu zakotvuje informační a projednací povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele.

Obecná úprava informační a projednací povinnosti je obsažena v § 278-280 ZP, kdy zaměstnanci mají v taxativně vypočtených případech právo na informace či projednání. Zaměstnavatel však plní tyto povinnosti přímo vůči zaměstnancům pouze tehdy, nepůsobí-li u něj rada zaměstnanců, odborová organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.³³² Informováním se pak rozumí „poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné zjistit stav oznamované skutečnosti“³³³, zatímco projednání představuje „jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody“³³⁴. Projednání tedy implicitně zahrnuje informování, které mu z logiky věci bude předcházet. Při informování se předpokládá spíše pasivnější úloha zaměstnanců, kteří nemohou rozhodnutí nikterak ovlivnit, byť mohou vyjádřit své připomínky. Naproti tomu projednání se bude vyznačovat interaktivností celého procesu, kdy se předpokládá zohlednění stanoviska zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, byť mu zákon tuto povinnost neukládá.

Ustanovení § 339 ZP, které transponuje článek 7 směrnice 2001/23/ES, pak představuje lex specialis a ukládá dosavadnímu a přejímajícímu zaměstnavateli ve vztahu k přechodu informační a projednací povinnost vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců. Za předpokladu, že u zaměstnavatele působí více takovýchto zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel dle § 281 odst. 5 ZP povinen plnit tyto povinnosti vůči všem, není-li jiného ujednání. Naopak, pokud tito zástupci zaměstnanců u dotyčného zaměstnavatele nepůsobí, je mu uložena pouze

³³² BOGNÁROVÁ, V. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6. S.482.

³³³ § 278 odst. 2 ZP.

³³⁴ § 278 odst. 3 ZP.

informační povinnost vůči přechodem přímo dotčeným zaměstnancům. Těmi pochopitelně nemusí být pouze zaměstnanci přecházející, neboť tato povinnost dle zákona stíhá i přejímajícího zaměstnavatele. Štefko tak uvádí, že se bude jednat například o zaměstnance, u kterých přechod vyvolá změnu pracovních podmínek.³³⁵

3.7.1. Lhůta ke splnění informační a projednací povinnosti

Před novelou č. 365/2011 Sb. v předmětném ustanovení nebylo specifikováno, do kdy mají být informační a projednací povinnosti splněny a s ohledem na obecnou úpravu v § 278 ZP tak stačilo učinit v dostatečném předstihu. V praxi se tak stávalo, že tyto povinnosti byly plněny i několik dní před přechodem.³³⁶ Zákonodárce tak v reakci na tuto situaci zakotvil do § 339 ZP, že zaměstnavatel tak musí učinit v dostatečném časovém předstihu, nejpozději však 30 dnů před přechodem. S ohledem na právní jistotu zaměstnance, ale především pak samotných zaměstnanců lze tuto změnit hodnotit pozitivně.³³⁷ Jelikož je předmětné ustanovení relativně kogentní, není vyloučeno, aby došlo k odchýlení ve prospěch zaměstnance a tato minimální lhůta byla kupříkladu prodloužena na 60 dnů před přechodem.³³⁸

³³⁵ ŠTEFKO 2015, cit. dílo sub 34, s. 1404.

³³⁶ RANDLOVÁ, N. Přechod práv a povinností v praxi. *Právní rádce*. 2012, č.8, s. 11.

³³⁷ V této souvislosti lze zákonodárci pouze vytknout terminologickou nejednotnost, kdy § 339 odst. 1 ZP ukládá splnit tyto povinnosti „nejpozději 30 dní před přechodem práv a povinností“, zatímco v odst. 2 se ukládá splnění informační povinnosti „nejpozději 30 dnů před dnem nabytí účinnosti přechodu a práv a povinností“. Dle názoru autora práce se jedná o totožný okamžik s dnem přechodu či dnem převodu, o kterém výslovně hovoří § 338 odst. 4 ZP. V § 339 odst. 1 písm. a) se pak v témže smyslu hovoří o datu převodu. Směrnice 2001/23/ES však mezi těmito případy nijak nerozlišuje a jednotně užívá pojmu den převodu. Ačkoliv by tato nejednotnost neměla zřejmě způsobovat problémy v aplikační praxi, lze de lege ferenda doporučit terminologické sjednocení úpravy přechodu, a to zejména v § 51a, 338, 339 a 339a ZP.

³³⁸ Lze tak usuzovat z § 4a ZP, který stanoví, že v případech uvedených v § 363 ZP je možno se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Taxativní výčet v §363 ZP pak obsahuje i úvodní část ustanovení v §339 odst. 1 ZP.

3.7.2. Rozsah informační a projednací povinnosti

Dosavadní a přejímající zaměstnavatel pak musí splnit informační a případně i projednací povinnost ohledně následujících taxativně vyčtených skutečností: 1) „stanovené nebo navrhované datum převodu“ 2) „důvody převodu“ 3) „právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance“ a 4) „připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům“.³³⁹

Datum převodu je nutno vykládat s ohledem na článek 7 směrnice 2001/23/ES, z kterého ustanovení § 339 odst. 1 písm. a) vychází. Tento článek hovoří o „dni převodu“, tudíž se ve světle rozhodnutí SDEU ve věci *Celtec*³⁴⁰ bude jednat o den, „ke kterému přechází z převodce na nabyvatele postavení zaměstnavatele odpovědného za provoz dotčeného útvaru“.³⁴¹

Dále má zaměstnavatel tyto povinnosti ohledně důvodů převodu. Tím může být například kupní smlouva ohledně části závodu či smlouva, na základě které dochází k outsourcingu určité činnosti.

Do právních, ekonomických a sociálních důsledků převodu pro zaměstnance pak Štefko zahrnuje především změny pracovních podmínek, tedy například změny v mzdových či platových podmínkách nebo v rozvržení pracovní doby.³⁴² Randlová dodává předpokládané snížení obratu či plánované změny v statutárních orgánech.³⁴³

Pod připravovanými opatřeními ve vztahu k zaměstnancům si pak lze například představit očekávané snižování stavu zaměstnanců či plánované zavádění nových

³³⁹ § 339 odst. 1 písm. ZP.

³⁴⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. května 2005 ve věci *Celtec*, C-478/03, ECLI:EU:C:2005:321.

³⁴¹ Ibid, par. 36.

³⁴² ŠTEFKO 2015, cit. dílo sub 34, s. 1404.

³⁴³ RANDLOVÁ, N. In VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P. a DOLEŽÁLEK, J. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-7478-955-7. S. 682.

pracovních metod.³⁴⁴ Dle článku 7 odst. 2 směrnice 2001/23/ES se projednací povinnost váže pouze k této skutečnosti, zatímco v ostatních případech stačí zaměstnance, respektive jejich zástupce pouze informovat. Česká úprava tak jde nad rámec směrnice, kdy zákonodárce využil článku 8 směrnice 2001/23/ES a zavedl tak příznivější úpravu pro zaměstnance.

3.7.3. Sankce při nesplnění informační a projednací povinnosti

V případě, že dosavadní nebo přejímající zaměstnavatel nesplní informační a projednací povinnost dle § 339 odst. 1 ZP směřující vůči radě zaměstnanců a odborové organizaci, hrozí mu pokuta až do výše 200 000 Kč. Takovéto jednání je totiž dle § 10 a § 23 zákona č. 251/2005, o inspekci práce přestupkem (zaměstnavatel fyzická osoba) nebo správním deliktem (zaměstnavatel právnická osoba). Zpravidla se bude jednat o případy, kdy zaměstnavatel nesplnil tuto povinnost včas nebo v dostatečném rozsahu. Zákonodárce ovšem při novelizaci tohoto předpisu zákonem č. 264/2006 Sb., který reagoval na přijetí nového zákoníku práce, v § 10 a § 23 opomněl zmínit též povinnost zaměstnavatele dle § 339 odst. 2 ZP. Pokud tedy zaměstnavatel nesplní informační povinnost vůči přechodem přímo dotčeným zaměstnancům, nelze mu za to uložit pokutu. Dle názoru autora práce se nepochybně jedná o lapsus zákonodárce a je tristní, že ani po více než 10 letech zákonodárce nebyl schopen toto opomenutí napravit. Zákon o inspekci práce byl přitom od té doby již sedmnáctkrát novelizován.

Dále by de lege ferenda bylo vhodné zvýšit maximální výši možné pokuty (například až na 500 000 Kč) a poskytnout tak správním orgánům větší diskreci při posuzování konkrétního porušení této povinnosti. Zároveň by pokuta v této výši spíše odradila zaměstnavatele od zamlčení přechodu zaměstnanci, což má celou řadu negativních konsekvencí (podkapitola 3.6.1.1). V této souvislosti je nicméně nutné připomenout

³⁴⁴ BARNARD 2012, cit. dílo sub 45, s. 617.

rozhodnutí NS, který připustil možnost zaměstnance žalovat zaměstnavatele na náhradu škody za předpokladu, že vznik této škody byl v příčinné souvislosti s nesplněním informační či projednací povinnosti tímto zaměstnavatelem.³⁴⁵

³⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.

ZÁVĚR

Úprava přechodu primárně cílí na ochranu zaměstnance v případě organizačních změn zaměstnavatele, které se mnohdy dotýkají jeho samotné podstaty, a zaměstnanci tak hrozí ztráta zaměstnání. Pracovní právo tudíž na tyto situace pamatuje, a to především zřízením institutu přechodu, v důsledku jehož uplatnění pracovněprávní vztahy zaměstnanců v zákonem předpokládaných případech nekončí, nýbrž práva a povinnosti z těchto vztahů automaticky přechází na přejímajícího zaměstnavatele, který vstupuje do pozice zaměstnavatele dosavadního. Cílem je tak zajistit, aby pracovněprávní vztahy trvaly v nezměněné podobě dál a přecházející zaměstnanec, jemuž se tak ex lege mění smluvní partner, tuto změnu v ideálním případě ani nepocítil.

Cílem této práce bylo zmapovat a kriticky zhodnotit úpravu přechodu v českém právu, ale i v právu Evropské unie, které tento institut upravuje za pomoci směrnic a usiluje tak o garanci minimální úrovně ochrany zaměstnanců v případě některých organizačních změn zaměstnavatele. Tato úprava byla do českého právního řádu implementována zákonodárcem k 1. 1. 2001. Tím však úloha evropského práva zdaleka nekončí, neboť národní soudy mají povinnost eurokonformního výkladu (podkapitola 2.4.1). Stejně tak se český zákonodárce při změnách stávající úpravy přechodu musí vždy pohybovat v rámci vymezeném směrnicovou úpravou přechodu, kterou je navíc nutno vykládat s ohledem na rozhodovací činnost Soudního dvora (podkapitola 2.4.2).

V druhé kapitole tak byla věnována pozornost úpravě přechodu obsažené ve směrnici Rady 2001/23/ES, která kodifikuje dosavadní úpravu tohoto institutu sahající až do 70. let 20. století. Ačkoliv tato směrnice z velké části reflektuje bohatou judikaturu Soudního dvora, její jednotlivá ustanovení je třeba nadále vykládat v duchu dosavadní rozhodovací činnosti Soudního dvora, která tak neztrácí na významu. Druhá kapitola se tudíž výrazně zaměřila na popis a kritické zhodnocení rozsáhlé judikatury Soudního dvora k často řešené otázce věcné

působnosti směrnice, jejíž zodpovězení je naprosto klíčové, neboť se od něj odvíjí udělení trojpilířové ochrany převodem dotčeným zaměstnancům (podkapitola 2.2). Z judikatury SDEU nacházející svůj odraz v článku 1 směrnice 2001/23/ES pak vyplývají tři kumulativní podmínky, které musí být splněny, aby se na daný případ vztáhla směrnice: 1) musí se jednat o hospodářskou jednotku, 2) která byla převedena na základě smluvního převodu nebo sloučení, 3) a která si zachovala svoji identitu.

Otázka zachování identity převáděné hospodářské jednotky prošla v 80. a 90. letech bouřlivým vývojem. Soud nejdříve ve věci *Spijkers* dovedl nad rámec původní směrnice Rady 77/187/EHS nutnost posuzovat tuto otázku ve světle jím vymezených 7 kritérií (tzv. *Spijkers* kritérií). V navazujících rozhodnutích, především pak ve věci *Schmidt*, však došlo k výraznému odklonu od tohoto přístupu, kdy Soudní dvůr dovedl zachování identity převáděné hospodářské jednotky pouze na základě podobnosti vykonávané činnosti před převodem a po převodu. Toto rozhodnutí bylo vystaveno značné kritice, neboť neúměrně rozšiřovalo věcnou působnost směrnice na případy pouhého převodu činnosti zaměstnavatele (podkapitola 2.3.3.1).

Rozhodnutí ve věci *Schmidt* je však dle názoru autora práce nutné považovat za exces, neboť ve věci *Süzen* se Soudní dvůr definitivně navrátil k nutnosti posouzení této otázky i ve světle ostatních *Spijkers* kritérií. Zároveň však významně zdůraznil, že váha jednotlivých kritérií se odvíjí od povahy převáděné činnosti. V rozhodovací činnosti SDEU tak lze vysledovat dvě kategorie případů. První skupina se dotýká hospodářských jednotek, které jsou ve své činnosti výrazně závislé na lidských zdrojích, čemuž odpovídá minimální podpora ze strany hmotného či nehmotného majetku („labour-intensive businesses“ - podkapitola 2.3.3.3). Druhou skupinu pak představují hospodářské jednotky, které ke své činnosti vyžadují výrazné množství hmotného či nehmotného majetku („asset-based businesses“ - podkapitola 2.3.3.4). V prvním případě je pak z hlediska zachování identity převáděné hospodářské

jednotky nutné, aby nabyvatel převzal většinu zaměstnanců tvořících konkrétní hospodářskou jednotku, zatímco v druhém případě se bezvýjimečně vyžaduje převod většiny hmotného či nehmotného majetku nabyvatelem. Vzniká zde tudíž prostor pro nabyvatele znalého judikatury Soudního dvora vyhnout se přechodu tím, že cíleně nepřevezme většinu (ne)hmotného majetku, nebo většinu zaměstnanců. Vystává tak otázka, zdali takovýto přístup neoslabuje ochranu zamýšlenou směrnicí, jejíž poskytnutí by nemělo záviset na vůli přejímajícího či dosavadního zaměstnavatele. Z pohledu autora práce je navíc značně problematické soudem protěžované kritérium převzetí/nepřevzetí většiny zaměstnanců nabyvatelem v případě „labour-intensive businesses“ (podkapitola 2.3.3.3).

Dále v rozhodovací činnosti SDEU prodělala dynamický vývoj otázka toho, co se rozumí smluvním převodem hospodářské jednotky. Soudní dvůr totiž na základě teleologického výkladu přistoupil k značně extenzivnímu výkladu tohoto pojmu, který tak zahrnuje vedle smlouvy i správní akt či soudní rozhodnutí. Soudní dvůr navíc poněkud problematicky vztáhl působnost směrnice i na případy, kdy dochází k insourcingu, outsourcingu či změně dodavatele (subdodavatele). Aplikace úpravy přechodu na tyto situace pak z pohledu autora práce s sebou nese celou řadu potenciálních problémů. Například nutnost převzít zaměstnance a zachovat jejich pracovní podmínky v případě outsourcingu značně limituje možnosti externí společnosti poskytnout službu za nižší cenu. Stejně tak automatický převod zaměstnanců bude působit problémy ve chvíli, kdy příjemce služeb mění dodavatele proto, že není spokojen s úrovní služeb poskytovaných jeho zaměstnanci (podkapitola 2.3.2.1). Ačkoliv lze takovýto extenzivní výklad kritizovat jakožto projev soudního aktivismu, je dle názoru autora práce nutné tyto závěry akceptovat, neboť evropský zákonodárce při následné kodifikaci směrnice úpravy přechodu tyto případy nevyloučil, a naopak přijal ustanovení, která mají za cíl předejít některým složitostem, které se na tyto situace zpravidla vážou.

Třetí kapitola se pak zaměřila na kritické zhodnocení české úpravy přechodu, která se nachází zejména v § 338-342 zákoníku práce. Za určitou generální klauzuli přechodu lze považovat § 338 odst. 1 ZP, který kogentně stanoví, že k přechodu dochází jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštními zákony. Vedle obecné úpravy v zákoníku práce, který podmiňuje přechod převodem činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, tak existuje celá řada zvláštních právních předpisů, které upravují přechod například za situace zpeněžení obchodního závodu v rámci insolvenčního řízení či veřejné dražby. Zvláštní případ pak představuje občanský zákoník, který poněkud nesystematicky přehlíží odkaz v § 338 odst. 1 ZP a za pomoci právní fikce stanoví, že fúze, rozdělení, či některé dispozice se závodem se považují za převod činnosti zaměstnavatele. Možnými konsekvencemi této konstrukce se pak zabývala podkapitola 3.3.2, která se především zaměřila na některé výkladové obtíže předmětných ustanovení. Dále byla popsána a kriticky zhodnocena právní úprava přechodu v některých případech smrti zaměstnavatele, která se jeví jako protiústavní a vyžaduje tak změny (podkapitola 3.3.3).

Česká úprava přechodu vykazuje celou řadu nedostatků. Zdaleka největší pozornost byla věnována rozsahu působení obecné úpravy přechodu v § 338 odst. 2 a 3 ZP. Dle předmětného ustanovení dochází k přechodu již při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich částí k jinému zaměstnavateli. Tato úprava se však vyznačuje značnou šíří, až bezbřehostí, neboť zde absentují výraznější mantinely její aplikovatelnosti. To se pochopitelně velmi negativně podepisuje na právní jistotě zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří mnohdy neví, zdali k přechodu došlo. Jediný korektiv pak spočívá v definici přejímajícího zaměstnavatele, kterým musí být osoba způsobilá pokračovat v plnění převáděné činnosti. Tato situace tak výrazně kontrastuje s podstatně užší evropskou úpravou přechodu, kde se vyžaduje převod hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu. Lze tak konstatovat, že český zákonodárce při vymezení věcné působnosti v zásadě vyšel z výše uvedeného

rozhodnutí ve věci *Schmidt*, které bylo kritizováno a následně samotným Soudním dvorem opuštěno.

V důsledku této poněkud nešťastné konstrukce se tak úprava přechodu vtáhne na podstatně větší procento případů insourcingu, outsourcingu či změny dodavatele oproti směrnicové úpravě přechodu. Přitom přechod právě v těchto situacích s sebou nese nejedno úskalí (viz výše). Zejména změna dodavatele, byť Nejvyšší soud zatím takovýto případ neposuzoval, generuje celou řadu potenciálních problémů, a to především s ohledem na absenci vzájemného smluvního vztahu mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem (dodavatelem). To může v praxi značně komplikovat přístup nově nastupujícího dodavatele k informacím, které jsou více než potřebné při ekonomických úvahách nad přijetím samotné zakázky nebo při zjišťování pracovních podmínek k němu přešlých zaměstnanců (podkapitola 3.4.2.1). Stejně tak širě této úpravy a z ní plynoucí zvýšená fluktuace zaměstnanců zcela ignoruje osobní stránku pracovněprávního vztahu, na což se váže celá řada problémů (k tomuto blíže podkapitola 3.3.1.1)

S ohledem na výše uvedené tak autor práce *de lege ferenda* doporučuje přistoupit k výraznému omezení aplikační širě této úpravy, kdy naprosté vyloučení přechodu u těchto situací není s ohledem na směrnicovou úpravu přechodu a navazující judikaturu SDEU ani možné. Jako vhodné řešení se tak jeví podmínit uplatnění úpravy přechodu převodem hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu za současného zakotvení její definice po vzoru článku 1 směrnice 2001/23/ES. Výhodou tohoto přístupu je poskytnutí značné flexibility českým soudům, které by tak měly více prostoru při poměřování ochrany zaměstnance se zájmy dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele. Zároveň by však nedošlo k popření principu právní jistoty, neboť judikatura SDEU by takovéto rozhodovací činnosti dala pevný rámec (podkapitola 3.3.1.1).

Autor práce se v této souvislosti taktéž zabýval recentním návrhem novely zákoníku práce, jehož předkladatelem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tento návrh zužuje věcný rozsah obecné úpravy přechodu v § 338 ZP, kdy po vzoru britské úpravy zavádí celou řadu podmínek, jejichž splnění je nutné, aby došlo k přechodu při převodu činnosti zaměstnavatele. Tento návrh lze dle názoru autora práce hodnotit jako zdařilý, byť je třeba upozornit na jistá úskalí. Britský model jde co do rozsahu nad rámec směrnice 2001/23/ES, a tudíž se úprava přechodu vztáhne opět na větší množství ve své podstatě problematických situací insourcingu, outsourcingu a změny dodavatele. Britská úprava je však oproti české velmi komplexní a přechodu je v těchto případech výrazně uzpůsobena. Autor práce tedy v případě přijetí obou výše zmíněných variant dále navrhuje, aby došlo k zakotvení informační povinnosti mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem ohledně práv a povinností přecházejících zaměstnanců. Tím by se předešlo celé řadě problémů, které mohou vzniknout při přechodu za střídání dodavatelů (podkapitola 3.4.2.1). Dále by bylo de lege ferenda vhodné zakotvit solidární odpovědnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele, neboť není pravidlem, že přejímající zaměstnavatel bývá vždy více solventní.

Výše zmíněný návrh dále usiluje o novelizaci problematického ustanovení § 51a ZP, které umožňuje zaměstnanci podat výpověď před realizací přechodu, aby se tak vyhnul přechodu k přejímajícímu zaměstnavateli. Stávající úprava však umožňuje zkrácení výpovědní doby i na pouhé minuty, což se negativně promítá především do právní jistoty přejímajícího zaměstnavatele. Tento návrh tak svazuje možnost zaměstnance podat výpověď 15denní lhůtou běžící od jeho informování o přechodu. Zároveň se reaguje na problém, kdy zaměstnavatelé v rozporu se zákonem přechod zpravidla zamlčí a zaměstnanci pak přejdou k přejímajícímu zaměstnavateli, čímž možnost výpovědi se zkrácenou výpovědní dobou dle § 51a ZP odpadá. Tento návrh tudíž umožňuje zaměstnanci podat výpověď se zkrácenou výpovědní dobou i po přechodu, a to za předpokladu, že nebyl řádně a včas informován. Autor práce tuto navrhovanou úpravu hodnotí jako velmi zdařilou, neboť došlo k velmi zdařilému

vyvážení zájmů zaměstnanců se zájmy dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele (podkapitola 3.6.1.1). Dále se však doporučuje zvýšit maximální výši pokuty při nesplnění informační a projednací povinnosti na například 500 000 Kč oproti stávajícím 200 000 Kč, čímž by se výrazně posílila její odrazující funkce. Taktéž by bylo vhodné napravit pochybení zákonodárce, který v § 10 a § 23 zákona o inspekci práce opomněl sankcionovat nesplnění informační povinnosti dle § 339 odst. 2 ZP. V neposlední řadě se pak navrhuje zakotvit do zákoníku práce odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci v důsledku nesplnění informační a projednací povinnosti. Tato série opatření by dle názoru autora práce měla významně přispět k nápravě stávající situace, kdy zaměstnavatelé nejsou dostatečným způsobem motivováni k řádnému a včasnému splnění informační a projednací povinnosti ve smyslu § 339 ZP.

Dále se tato práce blíže zabývala otázkou relevantnosti nesouhlasu dotčeného zaměstnance s přechodem. Dle názoru autora práce stávající úprava přechodu neúměrně prosazuje ochranu zaměstnance na úkor smluvní autonomie. Zaměstnanci, který chce u dosavadního zaměstnavatele setrvat, totiž stávající úprava nedává příliš možností. Musí tak zřejmě s tímto zaměstnavatelem rozvázat pracovněprávní vztah již před přechodem a po jeho realizaci s ním uzavřít novou pracovní smlouvu. De lege ferenda se tak navrhuje umožnit vyloučení přechodu pro tyto případy na základě písemné dohody zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem. Od toho je nutné odlišit situaci, kdy dosavadní zaměstnavatel rozváže dohodou pracovněprávní vztah se zaměstnancem, aby tento zaměstnanec následně mohl uzavřít novou pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem. Nejvyšší soud však překvapivě takovýto postup opakovaně připustil. Toto rozhodnutí je dle názoru autora práce v příkrém rozporu s evropským právem a výrazně limituje ochrannou funkci zamýšlenou touto úpravou (podkapitola 3.2.1).

V neposlední řadě byla věnována pozornost tomu, kdy a v jakém rozsahu může přejímající zaměstnavatel změnit pracovní podmínky přešlých zaměstnanců. V této

souvislosti byla především rozebrána právní úprava v § 339a ZP, kde se de lege ferenda doporučuje zakotvit vyvratitelnou domněnku stanovící, že k podstatnému zhoršení pracovních podmínek došlo v souvislosti s přechodem. Přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele se totiž ve vztahu k této otázce jeví jako vhodnější, a to s ohledem na častou informační asymetrii mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Dále byly rozvedeny úvahy nad dalšími možnostmi zaměstnance při zhoršení jeho pracovních podmínek a otázka toho, jakým způsobem by měl přejímající zaměstnavatel přistoupit k jejich změně (podkapitola 3.5.2). Toto téma si však s ohledem na jeho význam pro praxi zaslouží podstatně větší pozornosti než se mu momentálně v české odborné literatuře dostává. Stejně tak otázka možnosti dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď v době blízké přechodu je řešena velmi okrajově. Jedná se přitom o záležitosti, které jsou z pohledu zaměstnavatele naprosto zásadní povahy. Podkapitola 3.6.2 se tak pokusila vymezit, za jakých okolností a jakým způsobem dosavadní a přejímající zaměstnavatelé mohou přistoupit k propouštění zaměstnanců v době blízké přechodu. Významný se pak jeví závěr, že přejímající zaměstnavatel může za určitých okolností propustit k němu přešlé zaměstnance, a to i třeba bezprostředně po přechodu.

Samotným závěrem lze shrnout, že česká úprava přechodu vykazuje celou řadu nedostatků, kdy se jedná o úpravu velmi rámcovou, terminologicky nejednotnou a v celé řadě případů nedomyšlenou. To se velmi neblaze promítá do právní jistoty dotčených zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zákonodárce navíc naprosto neúměrně protěžuje ochranu zaměstnance na úkor autonomie vůle smluvních stran a dalších pracovněprávních zásad. Špatné vyvážení zájmů zaměstnance se zájmy dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele spolu s nízkými sankcemi a špatnou informovaností veřejnosti pak zaměstnavatele spíše motivují k přehlížení existence této úpravy. Tím se v konečném důsledku výrazně snižuje její ochranná funkce. Výše tak byly představeny některé náměty de lege ferenda, které by z pohledu autora práce mohly výrazně přispět ke zlepšení stávající situace.

SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ

Judikatura Soudního dvora Evropské unie

Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. prosince 1974 ve věci *Van Duyn*, 41-74,
ECLI:EU:C:1974:133.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. dubna 1984 ve věci *Sabine von Colson*, 14/83,
ECLI:EU:C:1984:153.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. července 1985 ve věci *Danmols Inventar*,
105/84, ECLI:EU:C:1985:331.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. února 1985 ve věci *Abels*, 135/83,
ECLI:EU:C:1985:55.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. února 1985 ve věci *Botzen*, 186/83,
ECLI:EU:C:1985:58.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. února 1985 ve věci *Wendelboe*, 19/83,
ECLI:EU:C:1985:54.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. března 1986 ve věci *Spijkers*, 24/85,
ECLI:EU:C:1986:127.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. prosince 1987 ve věci *Ny Mølle Kro*, 287/86,
ECLI:EU:C:1987:573.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. února 1988 ve věci *Daddy's Dance Hall*,
324/86, ECLI:EU:C:1988:72.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. května 1988 ve spojených věcech *Berg a Busschers*, 144 a 145/87, ECLI:EU:C:1988:236.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. června 1988 ve věci *Bork*, 101/87,
ECLI:EU:C:1988:308.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. července 1990 ve věci *Foster a další proti British Gas plc.*, C-188/89, ECLI:EU:C:1990:313.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. dubna 1991 ve věci *Klaus Höfner a Fritz Elser proti Macrotron GmbH*, C-41/90, ECLI:EU:C:1991:161.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 25. července 1991 ve věci *d'Urso*, C-362/89,
ECLI:EU:C:1991:326, par. 11.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. května 1992 ve věci *Dr. Sophie Redmond Stichting proti Hendrikusi Bartolovi*, C-29/91, ECLI:EU:C:1992:220.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. listopadu 1992 ve věci *Watson Rask*, C-209/91, ECLI:EU:C:1992:436

Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. prosince 1992 ve spojených věcech *Katsikas*, C-132/91, C-138/91 a C-139/91, ECLI:EU:C:1992:517.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. dubna 1994 ve věci *Schmidt*, C-392/92,
ECLI:EU:C:1994:134.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. září 1995 ve věci *Rygaard*, C-48/94,
ECLI:EU:C:1995:290.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. března 1996 ve spojených věcech *Merckx a Neuhuys*, C-171/94 a C-172/94, ECLI:EU:C:1996:87.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. března 1996 ve věci *British Telecommunications*, C-392/93, ECLI:EU:C:1996:131.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. října 1996 ve věci *Henke*, C-298/94,
ECLI:EU:C:1996:382.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. října 1996 ve spojených věcech *Denkavit*, C-283/94, C-291/94 a C-292/94, ECLI:EU:C:1996:387.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. března 1997 ve věci *Süzen*, C-13/95
ECLI:EU:C:1997:141.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. března 1998 ve věci *Dethier*, C-319/94,
ECLI:EU:C:1998:99.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. prosince 1998 ve spojených věcech *Sánchez Hidalgo a další*, C-173/96 a C-247/96, ECLI:EU:C:1998:595.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. prosince 1998 ve spojených věcech *Hernández Vidal a další*, C-127/96, C-229/96 a C-74/97, ECLI:EU:C:1998:594.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. září 2000 ve věci *Collino*, C-343/98,
ECLI:EU:C:2000:441.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 25. ledna 2001 ve věci *Oy Liikenne Ab*, C-172/99,
ECLI:EU:C:2001:59.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 24. ledna 2002 ve věci *Temco*, C-51/00,
ECLI:EU:C:2002:48.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 20. listopadu 2003 ve věci *Abler*, C-340/01,
ECLI:EU:C:2003:629.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. listopadu 2004 ve věci *Delahaye*, C-425/02,
ECLI:EU:C:2004:706.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. května 2005 ve věci *Celtec*, C-478/03,
ECLI:EU:C:2005:321.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 20. ledna 2011 ve věci *CLECE*, C-463/09,
ECLI:EU:C:2011:24

Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. září 2011 ve věci *Scattolon*, C-108/10, ECLI: ECLI:EU:C:2011:542.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. července 2013 ve spojených věcech *Alemo-Herron a další*, C-426/11, ECLI:EU:C:2013:521.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. března 2014 ve věci *Lorenzo Amatori*, C-458/12, ECLI:EU:C:2014:124.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. září 2015 ve věci *Filipe Ferreira da Silva*, C-160/14, ECLI:EU:C:2015:565.

Stanoviska generálních advokátů

Stanovisko generálního advokáta Slyнна ze dne 8. listopadu 1984 ve věci *Botzen*, 186/83, ECLI:EU:C:1984:340.

Stanovisko generálního advokáta Slyнна ze dne 22. ledna 1986 ve věci *Spijkers*, 24/85, ECLI:EU:C:1986:24.

Stanovisko generálního advokáta Van Gervena ze dne 30. května 1991 ve věci *d'Urso*, C-362/89, ECLI:EU:C:1991:228.

Stanovisko generálního advokáta Cosmase ze dne 24. září 1998 ve spojených věcech *Hernandéz Vidal a další*, C-127/96, C-229/96 a C-74/97, ECLI:EU:C:1998:426.

Stanovisko generálního advokáta Albera ze dne 17 června 2003 ve věci *Martin*, C-4/01, ECLI:EU:C:2003:351.

Judikatura Nejvyššího soudu České republiky

Rozhodnutí NS ze dne 7. června 2000, sp. zn. 21 Cdo 2124/99.

Rozhodnutí NS ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

Rozhodnutí NS ze dne 14.1.2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008

Rozhodnutí NS ze dne 24.2.2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008.

Rozhodnutí NS ze dne 18. května 2010, sp. zn. 21 Cdo 2381/2009.

Rozhodnutí NS ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.

Rozhodnutí NS ze dne 26. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.

Rozhodnutí NS ze dne 4. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.

Rozhodnutí NS ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.

Rozhodnutí NS ze dne 22. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013.

Rozhodnutí NS ze dne 24. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

Monografie

BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

GERLOCH, A. *Teorie práva*. 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-233-2. S.143.

HÁSOVÁ, J. a kol. *Insolvenční zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-555-8.

HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2014. 978-80-7400-287-8.

HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, P., BOROVEC, D, HORÁČEK, T., JOUZOVÁ, L., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ŘEHOŘOVÁ, L. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*, 1 vyd., Olomouc: ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-847-5.

KNAPP, V. *Teorie práva*. 1. vyd., 3. dot. Praha: C.H. Beck, 1995. ISBN 80-717-9028-1.

LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-529-9.

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P. a DOLEŽÁLEK, J. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-7478-955-7.

Zahraniční literatura

BARNARD, C. a PEERS, S. *European Union law*. Oxford: Oxford University Press, 2014. ISBN 978-0-19-968611-7

BARNARD, C. *EU employment law: policy and practice in an enlarged Europe*. Fourth Edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2012. ISBN 978-019-9692-910.

COLLINS, H, EWING, K. a MCCOLGAN, A. *Labour law*. New York: Cambridge University Press, 2012. ISBN 978-110-7027-824.

CRAIG, P. a DE BÚRCA, G. *EU law: text, cases, and materials*. Sixth edition. Oxford: Oxford University Press, 2015. ISBN 978-0-19-871492-7.

CHALMERS, D., DAVIES, G. a MONTI, G. *European Union law: text and materials*. Third edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2014. ISBN 978-1-107-66434-0.

WATSON, P. *EU social and employment law: policy and practice in an enlarged Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2009. ISBN 978-1-904501-53-4.

Odborné články

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

HŮRKA, P. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze. *Právník*. 2015, č. 7, 571-581.

PETRLÍK, D. Jednoduchý návod rychlého použití práva Evropské unie v soudní a správní praxi. *Právní rozhledy*. 2010, č. 8, 280-292.

PODRAZIL, P. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. *Právní rozhledy*. 2016, č. 8, 273-278.

RANDLOVÁ, N. Přechod práv a povinností v praxi. *Právní rádce*. 2012, č.8. S. 10.

SCHORMOVÁ, M. Variace na téma „převod zaměstnavatele“. *Bulletin Advokacie*. 2007, č. 3, 26-29.

Elektronické prameny

ERÉNYI, T. Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Epravo.cz* [online]. 2009 [cit. 2016-06-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>

GRULICH, T. Přejchod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. *Právní rádce* [online]. 2009 [cit. 2016-07-01]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-34764080-prechod-prav-a-povinnosti-pri-prevodu-cinnosti-nebo-ukolu-zamestnavatele>

RANDLOVÁ, N. Přejchod práv a povinností při změně dodavatele. In: PRÁVNÍ PROSTOR [online]. 2015 [cit. 2016-07-14]. Dostupné z: <http://www.prawniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prechod-prav-a-povinnosti-pri-zmene-dodavatele>

RANDLOVÁ, N. a VRAJÍK M. Lze se vyhnout přechodu práv a povinností? In: *CZELA* [online]. [cit. 2016-07-07]. Dostupné z: <http://www.czela.cz/clanky/publikace-clenu/lze-se-vyhnout-prechodu-prav-a-povinnosti-.html>

ABSTRAKT V ČESKÉM JAZYCE

Práce se zabývá problematikou přechodu práv a povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů, k němuž dochází mezi zaměstnavateli. Institut přechodu, který primárně cílí na ochranu zaměstnanců při některých organizačních změnách zaměstnavatele, je upraven zejména v § 338-342 zákoníku práce a taktéž na úrovni EU ve směrnici 2001/23/ES.

Cílem práce je kritické zhodnocení úpravy přechodu v evropském a v českém právu a identifikace případných problémů, které se na tuto úpravu vážou, a to i s ohledem na rozhodovací činnost Nejvyššího soudu a Soudního dvora. Zcela zásadní se přitom jeví otázka, za jakých okolností k přechodu dochází de lege lata, a kdy by k němu naopak mělo docházet de lege ferenda, aby byly řádně zohledněny zájmy dotčených zaměstnanců, ale i dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele.

Práce se člení do tří kapitol. První kapitola nastiňuje teoretické souvislosti tohoto institutu. Druhá kapitola se pak zabývá rozbořem evropské úpravy obsažené ve směrnici 2001/23/ES, kdy je kladen důraz na kritické zhodnocení věcné působnosti směrnice, a to zejména ve světle rozhodovací činnosti SDEU. Třetí kapitola tvoří samotné jádro práce. Prvně jsou vymezeny právní důvody přechodu dle zákoníku práce a zvláštních právních předpisů. Největší pozornost je přitom věnována obecné úpravě přechodu v zákoníku práce, která se oproti směrnicové úpravě jeví jako příliš široká, což působí řadu potenciálních problémů. Navazující podkapitoly pak představují základní pravidla přechodu a rozebírají jednotlivé účinky přechodu z pohledu zaměstnance, ale i dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele. Pro praxi mohou být obzvláště přínosné podkapitoly zabývající se možností změny pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele a dále pak otázkou rozvázání pracovněprávního vztahu v souvislosti s přechodem. V závěru práce dochází k shrnutí celé problematiky a znovu jsou zmíněny nejpálčivější problémy české úpravy přechodu včetně možných návrhů jejich řešení de lege ferenda.

ABSTRAKT V ANGLICKÉM JAZYCE

The thesis focuses on the transfer of rights and obligations arising from employment relations. This legal institute is primarily aimed at the protection of employees during the transfer of undertakings, which can negatively affect their employment relations. The matter is regulated under the Transfers of Undertaking Directive 2001/23/EC. In addition, it is regulated under Czech law, mostly by articles 338-342 of the Czech Labour Code No. 262/2006 Coll.

The thesis involves critical assessment of the EU and Czech regulation of the issue including relevant case law of the Supreme Court of the Czech Republic and the Court of Justice of the European Union (CJEU). Furthermore, it aspires to identify the possible problems arising from the current regulation and aims to find their possible solutions. The most essential questions are; when the transfer of rights and obligations occurs according to legislation currently in force and when it should occur in the case the legislation is to be amended.

The thesis consists of three chapters. The first introductory chapter provides the reader with a necessary theoretical background. The second chapter contemplates the Directive 2001/23/EC and predominantly focuses on the material scope of the Directive in the light of the relevant case law of the CJEU. Finally, the third chapter deals with the regulation of this legal institute in the Czech legal order. Firstly, there are introduced and further analysed multifarious legal reasons, which usually result in the transfer of rights and obligations. However, the focus is placed on the general regulation under the provision 338 of the Czech Labour Code, which seems to be too broad in comparison to the EU regulation. This can lead to many problems. The subsequent subchapters introduce the basic rules of the transfer and further describe and analyse its possible effects on the employees and the employers involved. The conclusion highlights the most burning problems of the current Czech legislation and furthermore suggests their possible solutions.

KLÍČOVÁ SLOVA

Směrnice 2001/23/ES

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Zaměstnanec

Zaměstnavatel

KEY WORDS

Directive 2001/23/EC

Transfer of rights and obligations arising from employment relations

Employee

Employer