

s tímto podnikem a provádět úklidovou činnost v uvedených prostorách sama, přičemž za tímto účelem přijme nové zaměstnance.

Rozsudek SD EU ze dne 21. 10. 2010, C-242/09, Albron Catering: V případě převodu ve smyslu směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů podniku náležejícího ke skupině na podnik mimo tuto skupinu lze za „převodce“ ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice považovat i podnik skupiny, k němuž jsou zaměstnanci trvale přiděleni, aniž s ním však uzavřeli pracovní smlouvu, ačkoli součástí této skupiny je podnik, se kterým dotyční zaměstnanci takovou pracovní smlouvu uzavřeli.

Rozsudek SD EU ze dne 29. 7. 2010, C-151/09, UGT-FSP: Převáděná hospodářská jednotka si zachová samostatnost ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, pokud se pravomocí příznané vedoucím pracovníkům této jednotky v rámci organizačních struktur převodce, a sice pravomoc poměrně svobodně a nezávisle organizovat práci v rámci uvedené jednotky při výkonu hospodářské činnosti, která je jí vlastní, a konkrétněji pravomocí vydávat příkazy a pokyny, rozdělovat úkoly podřízeným pracovníkům dotčené jednotky a rozhodovat o využití hmotných prostředků, které má k dispozici, a to bez přímého zásahu jiných organizačních struktur zaměstnavatele, v podstatě v rámci organizačních struktur nabyvatele nezměnily. Pouhá změna nejvyšších nadřízených pracovníků nemůže sama o sobě narušit samostatnost převáděné jednotky, ledaže by noví nejvyšší nadřízení měli pravomoci, které by jim umožňovaly přímo organizovat činnost zaměstnanců této jednotky, a nahradit tak přímé nadřízené těchto zaměstnanců při přijímání rozhodnutí v rámci této jednotky.

§ 339 [Informační povinnost]

(1) Předem dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody

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

(2) Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech uvedených v odstavci 1 nejpozději 30 dnů předem dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.

Související ustanovení: § 7–10, 37, 62, 280, 338

Související předpisy: § 20a ObčZ; § 68, § 69–75b ObchZ; § 246 InsZ; § 20 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení; § 10 PojZdrav; § 10 a 23 InSpPr

Související unijní a mezinárodní právo: směrnice 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců při převodu podniků, závodů nebo částí závodů

Z literatury: Gregorová, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. Právník, 2008, č. 10, s. 1108

Obsah výkladu:

I. Informační a projednací povinnosti.....	1245
II. Přímý dotčený zaměstnanec	1245
III. Lhůta pro poskytnutí informací a projednání	1246
IV. Nesplnění informační a projednací povinnosti.....	1246
V. Další informační a oznamovací povinnosti	1246

I. Informační a projednací povinnosti

Před uskutečněním organizační změny, které spočívá v přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni splnit informační a projednací povinnost vůči přechodem přímo dotčeným zaměstnancům. Povinnost poskytnout informaci a záležitost projednat mají dosavadní a přejímající zaměstnavatel vůči příslušnému odborovému orgánu a radě zaměstnanců, popř. vůči všem zaměstnancům (každému zaměstnanci), nepůsobí-li u dosavadního zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců. S účinností od 8. 7. 2011 nahradil zákon č. 185/2011 Sb. v § 339 odst. 1 první věta „nebo“ spojkou „a“. Došlo tak k dílčímu posílení postavení rady zaměstnanců.

Informační povinnost netíží přejímajícího zaměstnavatele pouze tehdy, pokud neexistuje přede dnem, kdy na něj přejdou práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel je povinen předem projednat stanovené nebo navrhované datum převodu, důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům. Zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 není povinen projednat zaměstnavatel, který zaměstnává méně než 10 zaměstnanců. Povinnosti uvedené v § 339 jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni splnit jak tehdy, má-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojít v případech stanovených ZPr, tak v případech přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů stanovených zvláštními právními předpisy.

Dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel jsou povinni informovat o názvu a sídle přejímajícího zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméně, popřípadě jméně a příjmení a adrese, je-li fyzickou osobou. Dále jsou povinni informovat přejímané zaměstnance o stanoveném nebo navrhovaném datu převodu, důvodech převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance (zejména případné změně pracovních podmínek, konkrétně by se mohlo jednat např. o změnu rozvržení pracovní doby, délky stanovené týdenní pracovní doby a mzdových podmínek) a připravovaných opatření ve vztahu k zaměstnancům.

II. Přímý dotčený zaměstnanec

Přímý dotčeným zaměstnancem je zaměstnanec zařazený k výkonu práce do organizačního útvaru zaměstnavatele (hospodářské jednotky), která přejde k jinému zaměstnavateli. Přímý dotčeným zaměstnancem může být také zaměstnanec přejímajícího zaměstnavatele, pokud se přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podstatným způsobem dotkne jeho pracovních a mzdových podmínek. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace nebo rada zaměstnanců, případně obě, pak je tento zaměstnavatel povinen splnit informační a projednací povinnost vůči těmto (oběma) zástupcům zaměstnanců, kteří zastupují přechodem přímo dotčené zaměstnance.

III. Lhůta pro poskytnutí informací a projednání

Termín jednání pro projednání přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebyl do 31. 12. 2011 v ZPr blíže vymezen. Zákon č. 365/2011 Sb. upřesnil, že se tak má stát v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli.

IV. Nesplnění informační a projednací povinnosti

Nesplní-li dosavadní zaměstnavatel nebo přejímající zaměstnavatel informační a projednací povinnosti podle § 339 nebo nebude-li při projednání s příslušným odborovým orgánem, radou zaměstnanců nebo zaměstnanci dosaženo shody, nebrání to právnímu úkonu ani jiné právní skutečnosti, kterou má nastat přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Uplatní se zde § 19 písm. g), dle kterého požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo. To stejné platí pro nesplnění informační povinnosti (arg. protože neplatnost nepůsobí nedostatek pojednání, nemůže to působit ani nesplnění informační povinnosti, která je navíc implicitně obsažena též v povinnosti projednat). Projednat za účelem shody neznámá, že by zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců či zaměstnanci museli dojít k dohodě na konečné podobě organizační změny, toto rozhodnutí vždy záleží na zaměstnavateli.

Nesplnění informační a projednací povinnosti dle § 339 odst. 1, nikoliv však odst. 2 (!) ve lhůtě je správním deliktem (§ 10 a 23 InspPr). Nesplnění informační a projednací povinností vůči jednotlivým zaměstnancům proto nelze postihnout jako správní delikt. To je zvláště nepříjemné proto, že nesplněním informační povinnosti mohou být zaměstnanci připraveni o možnost skončit pracovní poměr k dosavadnímu zaměstnavateli, a vyhnout se tak výkonu práce pro zaměstnavatele, kterého si nezvolili. Porušení informační povinnosti by v takovém případě založilo odpovědnost dosavadního i přejímajícího zaměstnavatele za škodu zaměstnancům takto způsobenou. V souladu se zásadou svobody práce a zákazem nucené práce by zaměstnanci zřejmě nemohli být donuceni (ani postiženi) k výkonu práce pro přejímajícího zaměstnavatele do doby, než by na základě včasné dané výpovědi skončil jejich pracovní poměr k přejímajícímu zaměstnavateli.

V. Další informační a oznamovací povinnosti

Informační povinnost tíží přejímajícího zaměstnavatele také na základě § 37. Zaměstnavatel je povinen tuto informační povinnost splnit nejpozději od jednoho měsíce od přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu. Přejímající zaměstnavatel je povinen převzaté zaměstnance informovat, pokud to již neudělal dříve, o změně jejich práv a povinností. V rozsahu stanovených a dohodnutých podmínek se mění, resp. může změnit název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresa zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, délka dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené, týdenní pracovní doba a její rozvržení, mzda nebo plat a způsob odměňování, splatnost mzdy nebo platu, termín výplaty mzdy nebo platu, místo a způsob vyplácení mzdy nebo platu, kolektivní smlouvy, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv. Oznamovací povinnost tíží přejímajícího zaměstnavatele také na základě zvláštních právních předpisů, např. § 20 ScZabPůs a § 10 odst. 1 PojZdrav.

Z judikatury:

Přechodem dotčení zaměstnanci

Rozsudek SD EU ze dne 7. 2. 1985, C-186/83, Botzen: (...) Názor Komise je nutno potvrdit. Pro pracovněprávní vztah je totiž příznačná příslušnost k té části podniku či závodu, do níž byl zařazen k plnění pracovních úkolů. Pro účely rozhodnutí, která práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla dle směrnice č. 77/187 (nyní směrnice 2001/23 – pozn. autora) z důvodu přechodu dle čl. 1 odst. 1, je dostačující zjištění, do které části podniku či závodu byl zaměstnanec zařazen.

§ 339a [Žaloba na podstatné zhoršení pracovních podmínek]

(1) Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

(2) Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v odstavci 1, má zaměstnanec právo na odstupné (§ 67 odst. 1).

Související ustanovení: § 51a, 338

Související unijní a mezinárodní právo: směrnice 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců při převodu podniků, závodů nebo částí závodů

Z literatury: *Bělina, M., Pichrt, J.* Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy, 2011, č. 17, s. 605; *Vysokajová, M.* Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – 1. část. Právní fórum, 2012, č. 3, s. 106

Obsah výkladu:

- | | |
|--|------|
| I. Obrana zaměstnance v souvislosti s přechodem | 1247 |
| II. Žaloba na podstatné zhoršení pracovních podmínek | 1248 |

I. Obrana zaměstnance v souvislosti s přechodem

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nabyvatele není nutný souhlas ze strany dotčených zaměstnanců (viz např. rozsudek SD EU ze dne 5. 5. 1988, ve spojených věcech C-144/87 a 145/87, *Berg proti Besselsenovi*). Přechodu nezabrání ani námitky zaměstnanců. SD EU však připouští platnost ujednání mezi převodcem, nabyvatelem a zástupci dotčených zaměstnanců, aby se dohodli na tom, že zaměstnanec může projevit vůli, a zabránit tak přechodu svých pracovněprávních vztahů na nabyvatele (viz rozsudek SD EU ze dne 25. 7. 1991, C-362/89, *D'Urso*). Možná je též individuální dohoda v tomto směru mezi převodcem a převáděným zaměstnancem (viz rozsudek SD EU ze dne 24. 1. 2002, C-51/00, *Temco*, bod 37). Česká úprava nově od 1. 1. 2012 umožňuje zaměstnanci skončit pracovní poměr výpovědí z pracovního poměru, která má speciální (kratší) úpravu délky a běhu výpovědní doby (srov. komentář k § 51a, srov. též náleží ÚS vyhlášený pod č. 53/2003 Sb.). Zaměstnanec, který nechce pracovat pro jiného zaměstnavatele, může též pro tento případ sjednat právo odstoupit od pracovní smlouvy s účinností ke dni přechodu. Česká úprava tak po dlouhém čekání posiluje osobní rozměr pracovněprávního vztahu, když zaměstna-