

Hlava patnáctá. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Díl první. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba

§ 338 [Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů]

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

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

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

(4) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak^{21a}.

Související ustanovení: § 7–10, § 13 odst. 1, § 339, 365, § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006

Související předpisy: zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, v platném znění (PřemZ); § 476, 488b ObchZ; 30 VeřDr, § 7 a 8 StPod; § 7 ObPrSp; § 8 NadZ; § 246 a 291 InsZ; § 36 odst. 1 zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění pozdějších předpisů; § 124 odst. 5 ŠkolZ; § 15 a násl. zákona č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 466/2011 Sb. kterým se zrušuje zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a mění související zákony; § 338zk odst. 1 písm. c) OSŘ, § 30 odst. 2 VeřDr § 20 odst. 10 zákona č. 477/2001 Sb., o obalech a o změně některých zákonů (zákon o obalech), ve znění pozdějších předpisů; KollInv; § 17, 47 PFMaj

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

^{21a} Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Z literatury: Dobeš, P. Několik poznámek k převodu (části) podniku. Právní rozhledy, 2007, č. 19, s. 707–713; Mikyska, M. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15. 2. 2005. 3. akt. a roz. vydání. Olomouc: ANAG, 2005, s. 147 a násl.; Součková, M. Novela zákoníku práce. Právní rozhledy, 1994, s. 150; Štefko, M. Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi? Právo a zaměstnání, 2004, č. 2, s. 2–9; Štefko, M. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudního dvora. Acta Universitatis Carolinae, 2004, č. 3; Štefko, M. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů? Právník, 2005, č. 3; Šubrt, B. K závaznosti obsahu kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda, 1994, č. 3, s. 25; Smejkal, L. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. Právní rádce, 2008, č. 1, s. 26; 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; Bezouška, P. Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblasti obchodu a podnikání. Obchodněprávní revue, 2009, č. 1, s. 23; Grulich, T., Jäger, M. Přechod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. Právní rádce, 2009, č. 2, s. 42; Stádník, J., Židoňová, J. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v případech fúze zaměstnavatelů. Práce a mzda, 2010, č. 5, s. 11; Erényi, T. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda, 2010, č. 3, s. 19; Bukovjan, P. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda, 2010, č. 3, s. 49; Šouša, J., Štefko, M. Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právník, 2010, č. 11, s. 1151; Fetter, R. W. Odstupné při následném pracovním poměru zaměstnance u přejímajícího zaměstnavatele. Právní rádce, 2011, č. 3, s. 49; Fetter, R. W. Uspokojení nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právní rádce, 2011, č. 3, s. 53; Bukovjan, P. Dovolena při změně zaměstnání a přechod práv a povinností. Práce a mzda, 2011, č. 4, s. 40; Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy, 2011, č. 17, s. 605

Obsah výkladu:

I. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, hospodářská jednotka	1227
II. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, negativní vymezení	1228
III. Právní důvody přechodu, způsobilý zaměstnavatel	1228
IV. Úprava právních důvodů přechodu	1229
V. Důvod přechodu dle § 338 odst. 2 a 3	1230
VI. Právní důvod přechodu dle zvláštních zákonů	1230
1. Obecná úprava pro určité kategorie právnických osob	1230
2. Speciální úprava pro konkrétní právnické osoby	1231
3. Zrušení a zřizování nových právnických osob	1232
VII. Právní účinky přechodu	1232
1. Vymezení přechodu práv a povinností	1232
2. Rozsah přechodu dle jednotlivých úprav	1233
3. Vliv na povinný podíl	1234
VIII. Právo přejímajícího zaměstnavatele změnit práva a povinnosti převzatých zaměstnanců	1235

I. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, hospodářská jednotka

Ustanovení § 338–342 upravují důsledky změny na straně zaměstnavatele, kdy je v zájmu ochrany zaměstnance zachována existence pracovněprávního vztahu. Ustanovení § 338 až 342 je nutno posuzovat se zřetelem k dikci čl. 1 směrnice 2001/23/ES, který byl český zákonodárce povinen implementovat. Předmětné ustanovení pracuje s pojmem „převod hospodářské jednotky“. Hospodářskou jednotkou se rozumí organizovaný soubor osob a věcí, který má vlastní určení spočívající v úkolu provádět určitou hospodářskou činnost. Hospodářskou jednotku lze (při použití české právní terminologie) přirovnat k zaměstnavateli, ale také k části zaměstnavatele, a za určitých pod-

mínek také k činnosti určitého zaměstnavatele. Podstatným znakem charakterizujícím hospodářskou jednotku je její činnost, která je vykonávána na dobu neurčitou. Jednotka však není jen pouhou činností, je fungujícím strukturovaným útvarem zaměstnanců a hmotných i nehmotných prostředků, který je zřízen a zaměstnavatelem udržován v chodu s cílem zajistit výkon určité činnosti či poskytování určitých služeb (rozsudek SD EU ze dne 6. 9. 2011, C-108/10, *Scattolon*). K přechodu hospodářské jednotky dojde tehdy, pokud je zachována i u nového zaměstnavatele (nabyvatele) její totožnost, na což lze zejména usuzovat tehdy, pokud nový zaměstnavatel ihned pokračuje nebo znovu obnoví provoz převzatého souboru osobních, hmotných a nehmotných složek, a to se stejnou nebo podobnou činností. SD EU zdůraznil, že při rozhodování, zda došlo k přechodu, je nezbytné zohlednit všechny okolnosti případu, včetně druhu podniku nebo podnikání, existence přechodu hmotných hodnot (např. budov a movitých věcí) k okamžiku přechodu, převzetí kmenových zaměstnanců, převzetí zákazníků, stupeň podobnosti mezi činností vykonávanou před a po přechodu (organizace práce, metody provozu, provozní prostředky), jakož i dobu případného přerušení vykonávání činnosti. Tyto skutečnosti přitom nesmějí být posuzovány izolovaně, ale ve vzájemné souvislosti. Přihlížet je třeba také ke zvláštnostem v jednotlivých odvětvích, existují činnosti, pro jejichž provádění jsou nezbytné provozní prostředky (např. zásobování, vaření, autobusová doprava), a totožnost jednotky je zachována, pokud přejdou tyto prostředky na nabyvatele (nového zaměstnavatele). Existují však také odvětví, kde výkon činnosti spočívá v podstatné míře na pracovní síle (např. úklid, čištění strojů, hlídání). V takovém případě tvoří hospodářskou jednotku soubor zaměstnanců vykonávajících společnou činnost, v důsledku čehož jsou spolu trvale provázáni. U takové jednotky by pak byla při přechodu zachována totožnost tehdy, pokud by nabyvatel převzal nejenom dotyčnou činnost, kterou by také dále provozoval, ale také by musel převzít dle počtu a odbornosti podstatnou část zaměstnanců, které předchází zaměstnavatel při této činnosti použil. Pokud nový provozovatel činnosti najme nové zaměstnance k výkonu této činnosti, k přechodu hospodářské jednotky nedojde (rozsudek SD EU ze dne 20. 1. 2011, C-463/09, *CLECE*).

II. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, negativní vymezení

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je možný pouze mezi zaměstnavateli. Na straně zaměstnanců (z jednoho zaměstnance na jiného zaměstnance) je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů vyloučen. Zemře-li zaměstnanec, pracovněprávní vztah zaniká a jeho práva a povinnosti přecházejí na manžela, děti, rodiče, popřípadě na jeho dědice jen v rozsahu vyplývající z § 328 (srov. komentář k tomuto ustanovení). Od přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je dále nutno odlišit přechod jednotlivých nároků, vzniklých v těchto vztazích, ze zaměstnavatele nebo zaměstnance na jiný subjekt, k němuž dochází na základě zákona. O takový přechod se jedná např. v § 11 odst. 3 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, podle kterého přechází na úřad práce mzdový nárok zaměstnance vůči zaměstnavateli ve výši, jaká odpovídá peněžním prostředkům, které úřad práce vyplatil zaměstnanci na úhradu mzdového nároku neuspokojeného zaměstnavatelem z důvodu jeho platební neschopnosti.

III. Právní důvody přechodu, způsobilý zaměstnavatel

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít pouze z důvodů stanovených zákonem (viz rozsudek NS ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000), a to pouze v případě naplnění všech předpokladů stanovených zákonem. Právní úkony

nebo jiné právní skutečnosti, s nimiž právní předpisy spojují přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, se označují jako „právní důvody přechodu“. Právním důvodem přechodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli nebo jejich části je každá právní skutečnost, kterou se převádí na jiného výroba, poskytování služeb nebo jiná obdobná činnost, aniž by současně nutně muselo dojít k přechodu vlastnických práv. Smlouva o tom, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na někoho jiného, aniž by šlo o případ stanovený ZPr, zvláštními právními předpisy či přímo směrnicí 2001/23/ES, nebo část smlouvy obsahující takové ujednání, anebo smlouva, jejímž předmětem by byl převod zaměstnanců k jinému zaměstnavateli, je proto pro rozpor se zákonem neplatným právním úkonem. Nicméně vzhledem ke koncepci neplatnosti při splnění další podmínky. Smluvní převod již existujících nároků zaměstnavatele vůči zaměstnanci nebo zaměstnance proti zaměstnavateli na jiného je rovněž nepřijatelný.

Předpokladem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v tomto případě je právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá vystupovat jako zaměstnavatel. Způsobilostí se především rozumí způsobilost být subjektem práva. Právní subjektivita zaměstnavatele fyzické osoby vzniká narozením. Zaměstnavatelé – právnické osoby vznikají dnem, ke kterému jsou zapsány do obchodního nebo do jiného zákonem určeného rejstříku, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak. Vedle právní subjektivity musí být zaměstnavatel také schopen v souladu s právem pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu (ke koncernu srov. rozsudek SD EU ze dne 21. 10. 2010, C-242/09, *Albron Catering*). Musí mít příslušná oprávnění (práva, licence či koncese) k činnosti a musí být také dostatečně vybaven, aby mohl bez většího přerušení výkonu práce pokračovat v převzaté činnosti. Z hlediska vybavení je nutno samozřejmě brát v úvahu přechodem nabytý materiál a imateriální složky. Zaměstnavatel je způsobilý k převzetí zaměstnanců také v případě, že je insolventní.

IV. Úprava právních důvodů přechodu

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravuje celá řada zákonů. Z hlediska věcného rozsahu právní úpravy je možno rozlišovat mezi obecnou povahou použitelnou pro každého zaměstnavatele (§ 338 odst. 2, § 340, 341 a 343), úpravami, které se použijí pro větší okruh specificky definovaných subjektů (např. ObchZ, zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností, nebo InsZ) a úpravou pro jednotlivé zvláštní kategorie právnických osob (např. StPod). Na správní reorganizaci orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy se směrnice 2001/23/ES nevztahuje. Český zákonodárce přesto tyto skutkové děje upravil v § 343–345. V těchto případech nejde o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli, ale o přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jelikož § 338 odst. 2 v rámci své unijně-konformní interpretace (nepřímý účinek unijního práva) pokrývá většinu skutkových dějů, u nichž přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů přichází v úvahu (viz další bod), nabízí se otázka, jak postupovat v případě, že zvláštní právní předpis má výslovné ustanovení upravující rovněž přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (pozitivní konflikt působnosti), či naopak nemá výslovnou úpravu v tomto směru. V případě pozitivního konfliktu působnosti je nutno použít zvláštní právní předpis. V situaci, kdy zvláštní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nemá, a to ani negativní (tj. vyloučení přechodu práv a povinností), použije se § 338 odst. 2.

V. Důvod přechodu dle § 338 odst. 2 a 3

Ustanovení § 338 odst. 2 vypočítává jako právní důvody přechodu převod činnosti, části činnosti, úkolů nebo částí úkolů. Co se rozumí činností nebo úkoly, není výslovně vymezeno, § 338 odst. 3 pouze stanoví, že za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly (...). Z judikatury SD EU lze doplnit, že se může jednat o hlavní nebo též o doplňkové činnosti, které nejsou hlavním předmětem činnosti zaměstnavatele a které jsou případně vykonávány jen jedním zaměstnancem (rozsudek SD EU ze dne 14. 4. 1994, C-392/92, *Schmidt*). Vymezení důvodů přechodu dle § 338 odst. 2 a 3 je nutno považovat za nešťastné z důvodu své značné rozsáhlosti (bezbřehosti). Ani v jednom v § 338 odst. 2 a 3 vyjmenovaném případě není přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podmíněn současným převzetím hmotných složek sloužících k zajištění plnění této činnosti (úkolů). SD EU sice v rozhodnutí *Schmidt* dovodil, že k přechodu jednotky dojde i za situace, pokud nedojde k převedení hmotných nebo nehmotných složek, které předchází zaměstnavatel používal k výkonu převáděné činnosti. Tyto radikální závěry však byly následně SD EU korigovány rozhodnutími SD EU ve věcech *Mecks a Neuhuys*, *Ayse Sützen a Friedrich Santer a spol* (viz však rovněž též rozsudek SD EU ze dne 24. 1. 2002, C-51/00, *Temco*, bod 33). Do určité míry lze pro takový výklad najít oporu také v judikatuře NS, která dovodila, že částí zaměstnavatele se rozumí složka zaměstnavatele, která má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti (rozsudek NS ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96); či taková složka, u níž je vedeno samostatné účetnictví týkající se této organizační složky (rozhodnutí NS ze dne 7. 9. 1999, č. j. 33 Cdo 1199/98-124). Je otázkou, zda lze v této souvislosti aplikovat čl. 8 směrnice 2001/23/ES (klauzule o tom, že směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější), protože pro zaměstnance nemusí být přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na zaměstnavatele, který není vybaven k neprodlenému efektivnímu pokračování v činnosti, v jejich objektivním zájmu. Zčásti lze bezbřehé dikci právního důvodu přechodu pro převedení činnosti nebo úkolů čelit pravidlem, že za přejímajícího zaměstnavatele se považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. Jinak je ovšem nutno § 338 odst. 2 chápat jako národní specifický přístup k identifikaci přechodu hospodářské jednotky a jako takový jej také vykládat a aplikovat.

VI. Právní důvod přechodu dle zvláštních zákonů

1. Obecná úprava pro určité kategorie právnických osob

Právním důvodem přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem, který je obchodní společností nebo družstvem, k jinému zaměstnavateli, je přeměna obchodní společnosti nebo družstva. Přeměna obchodní společnosti nebo družstva je přípustná i v případě, že obchodní společnost nebo družstvo již vstoupily do likvidace nebo že probíhá insolvenční řízení, jakož i v případě, že bylo vydáno rozhodnutí o úpadku (viz § 5 PřemZ a dále § 246 InsZ). Přeměnu lze uskutečnit fúzí, rozdělením, převodem jmění na společníka, nebo změnou právní formy. PřemZ spojuje s fúzí přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v § 61 odst. 1 a § 62. Fúze může být uskutečněna sloučením nebo splynutím. Družstva se mohou zúčastnit fúze jen s družstvem. Fúze může mít podobu vnitrostátní či přeshraniční fúze. Rozdělení může mít formu rozštěpení, v jehož důsledku rozdělovaná společnost nebo družstvo zaniká a její jmění přechází 1. na více nově vznikajících společností nebo družstev

(rozštěpení se vznikem nových společností nebo družstev), 2. na více již existujících společností nebo družstev (rozštěpení sloučením), nebo 3. kombinací forem uvedených v bodech 1 a 2, nebo odštěpení, v jehož důsledku rozdělovaná společnost nebo družstvo nezaniká a část jejího jmění přechází 1. na jednu nebo více nově vznikajících společností nebo družstev (odštěpení se vznikem nové nebo nových společností nebo družstev), 2. na jednu nebo více již existujících společností nebo družstev (odštěpení sloučením), nebo 3. kombinací forem uvedených v bodech 1 a 2. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů viz § 244 odst. 1 PřemZ. Za podmínek stanovených u jednotlivých forem obchodních společností mohou společníci nebo příslušný orgán obchodní společnosti rozhodnout, že obchodní společnost se zrušuje bez likvidace a že jmění obchodní společnosti včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů převzme jeden přejímající společník. K přeměně družstva však nemůže dojít zrušením družstva s převodem jmění na člena družstva (srov. § 337 odst. 2 PřemZ). Změnou právní formy právnická osoba nezaniká ani nepřechází její jmění na právního nástupce, pouze se mění její vnitřní právní poměry a právní postavení jejích společníků. PřemZ se dále použije na přeměnu obecně prospěšné společnosti, kde je přípustná vnitrostátní fúze nebo rozdělení (srov. § 7 odst. 3 ObPrSp); ve věcech sloučení, splynutí a rozdělení školské právnické osoby (srov. § 124 odst. 5 ŠkolZ) a u založení evropské společnosti fúzí (srov. § 15 a násl. zákona č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, ve znění pozdějších předpisů). Přeměna tuzemské pojišťovny a zajišťovny je upravena v § 122 zákona č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví. Dojde-li k převodu podniku (jeho samostatné organizační složky) na jiného na základě smlouvy o prodeji podniku (části podniku), přecházejí ve smyslu § 480 (§ 487) ObchZ z prodávajícího na kupujícího též práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům působícím v podniku (v prodané části podniku).

Podle § 338z odst. 1 písm. c) OSŘ a podle § 30 odst. 2 VeřDr přecházejí na vydražitele též práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům podniku prodaného v soudní nebo veřejné dražbě.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnancům dlužníkovu podniku dochází též zpeněžením dlužníkovu podniku nebo jeho části jedinou smlouvou. Přechod se netýká pracovněprávních pohledávek dlužníkových zaměstnanců vzniklých do účinnosti smlouvy. Jiné závazky na nabyvatele nepřecházejí (§ 291 InsZ).

2. Speciální úprava pro konkrétní právnické osoby

Zvláštní úprava pouze pro určité konkrétní druhy právnických osob je dále možno najít v následujících zvláštních předpisech. Právním důvodem přechodu je u nadace nebo nadačního fondu vnitrostátní fúze sloučením (§ 8 NadZ); u autorizované společnosti sloučení nebo rozdělení [§ 20 odst. 10 zákona č. 477/2001 Sb., o obalech a o změně některých zákonů (zákon o obalech), v platném znění]; u zaměstnavatele, který je státním podnikem, je tímto důvodem sloučení, splynutí a rozdělení (srov. § 7 a 8 StPod); u investiční společnosti nebo investičního fondu fúze nebo rozdělení (srov. § 96 KolInv; investiční fond, který shromažďuje peněžní prostředky od veřejnosti a zajišťuje, že se kurz cenných papírů, které vydal, na regulovaném trhu významně neliší od jejich aktuální hodnoty, se však nesmí zúčastnit přeshraniční fúze).

Podle § 17 PřMaj přechází práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům pracujícím v podniku ve vlastnictví státu nebo v jeho organizační složce, již se privatizace týká, na nabyvatele tohoto majetku (srov. NS sp. zn. 21 Cdo 20/2006 a 21 Cdo 2611/2003). K přechodu práv a povinností tu dochází nejen tehdy, kdy byl majetek podniku v souladu s rozhodnutím o privatizaci převeden na Fond národního majetku a použit k založení akciové nebo jiné obchodní společnosti, ale i v případech,

kdy došlo k prodeji majetku podniku nebo jeho části, kdy byl majetek podniku převeden na obec, kdy byl majetek podniku převeden na právnické osoby zřízené zvláštními zákony apod. Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zůstávají dosavadnímu zaměstnavateli (zejména státnímu podniku) zachovány jen v případě, že majetek státu byl v souladu s rozhodnutím o privatizaci použit k vypořádání nároků oprávněných osob, jimž bylo odňato vlastnické právo k privatizovanému majetku nebo jeho části způsobem uvedeným v § 2 odst. 3 RehZ (srov. § 47 PřMaj). K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah k privatizovanému podniku před uzavřením smlouvy o prodeji podniku (organizační složky privatizovaného podniku) skončil a kteří v něm již ke dni účinnosti smlouvy o prodeji privatizovaného podniku (jeho organizační složky) nepracovali, nedocházelo. Došlo-li k privatizaci pouze části podniku (jeho organizační složky), závazky z odpovědnostních vztahů, včetně závazků k náhradě škody, na nabyvatele podle § 15 odst. 1 PřMaj nepřecházely (NS sp. zn. 21 Cdo 2335/2000).

3. Zrušení a zřizování nových právnických osob

Zvláštními právními předpisy je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v některých případech stanoven v souvislosti se zrušováním a zřizováním některých právnických osob (právnických osob, které jsou zřizovány zákonem). Jde např. o § 69 AZ, § 14 odst. 1 zákona č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů (zákon o Státním zemědělském intervenčním fondu), § 101 odst. 5 VeřZdr, § 3 odst. 1 zákona č. 305/2000 Sb., o povodích, § 34 zákona č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů, § 1 odst. 2 písm. c) zákona č. 290/2002 Sb., o přechodu některých dalších věcí, práv a závazků České republiky na kraje a obce, občanská sdružení působící v oblasti tělovýchovy a sportu a o souvisejících změnách a o změně zákona č. 157/2000 Sb., o přechodu některých věcí, práv a závazků z majetku České republiky, ve znění zákona č. 10/2001 Sb., a zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, čl. II zákona č. 453/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, a některé další zákony nebo § 6 odst. 4, 5 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. V těchto a dalších obdobných případech se obecná ustanovení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů neuplatní.

Při privatizaci prováděné podle PřVIST práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům působícím v privatizovaném podniku nebo v jeho privatizované části zůstávají zachovány jejich zaměstnavateli a na nabyvatele privatizovaného majetku nepřecházejí (srov. § 22 PřVIST).

VII. Právní účinky přechodu

1. Vymezení přechodu práv a povinností

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů znamená, že nový zaměstnavatel nastupuje na místo předchozího zaměstnavatele. Přijímající zaměstnavatel tedy přijímá veškerá práva a povinnosti, které vyplývají z pracovněprávních vztahů existujících ke dni přechodu, a to včetně individuálních nároků na odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání (viz rozsudek SD EU ze dne 4. 6. 2002, C-164/00, Beckmann, bod 40). Převzata jsou také ujednání týkající se všech sociálních výhod poskytovaných přijímaným zaměstnancům (srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2843/2006). Zachová-

ny zůstávají všechny dohodnuté pracovní podmínky, není třeba uzavírat dohody obsahující ujednání v tomto směru (viz však následující bod). Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne přechodu zanikly, zůstávají přechodem nedotčeny, tzn. jejich subjektem zůstává původní zaměstnavatel. Pro případ zániku zaměstnavatele bez právního zástupce platí, že nároky na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé před 1. 1. 1993 přecházejí na stát (bližší Mikyska, 2005, s. 147). Nároky na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, které vznikly po 1. 1. 1993 a jsou kryty zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele, přecházejí na příslušnou úrazovou pojišťovnu (tj. Českou pojišťovnu, a. s. nebo Kooperativu, a. s.). Na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy byly skončeny před okamžikem přechodu v rozporu se ZPr, se dle judikatury SD EU (rozsudek SD EU ze dne 15. 6. 1988, C-101/87, Bork, bod 18) nahlíží, jako by byli stále u zaměstnavatele zaměstnání, a to bez ohledu na to, že je nový zaměstnavatel nepřevzal. Zaměstnanec, který byl převádějším zaměstnavatelem neoprávněně propuštěn krátce před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a nebyl převzat novým zaměstnavatelem, se může dovolávat dle rozhodnutí SD EU ve věci *Dethier Equipement* svých nároků vůči přijímajícímu zaměstnavateli. Přechodem nedotčeny jsou rovněž práva a povinnosti převodem nedotčených zaměstnanců. V rozsahu prostorové a časové působnosti tak např. bude i nadále platit kolektivní smlouva uzavřená u převádějího zaměstnavatele, a to i v případě, že všichni členové odborové organizace budou převedeni na přijímajícího zaměstnavatele. Novelizace ZPr provedená zákonem č. 365/2011 Sb. do § 338 odst. 2 s účinností od 1. 1. 2012 doplnila, že práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přijímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

2. Rozsah přechodu dle jednotlivých úprav

Převádí-li se na přijímajícího zaměstnavatele část dosavadního zaměstnavatele nebo část úkolů nebo činnosti dosavadního zaměstnavatele, přecházejí na přijímajícího zaměstnavatele práva a povinnosti jen vůči zaměstnancům, kteří měli ke dni přechodu v převáděné části trvalé pracoviště (nikoli tedy vůči zaměstnancům, kteří tam byli jen dočasně přeloženi nebo tam byli vysláni na pracovní cestu), popřípadě tam plnili pracovní úkoly na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Na přijímajícího zaměstnavatele přecházejí jak zaměstnanci v pracovním poměru, tak i zaměstnanci působící v převedené části dosavadního zaměstnavatele ve vedlejším pracovním poměru. Vykonaval-li zaměstnanec v převedené části vedlejší činnost a v pracovním poměru měl trvalé pracoviště v jiné části dosavadního zaměstnavatele, přecházejí na přijímajícího zaměstnavatele jen práva a povinnosti z jeho vedlejší činnosti (tento pracovněprávní vztah ovšem ztrácí povahu vedlejší činnosti).

V případech uvedených v § 338 odst. 2, 3 a 4, § 17 PřMajSt, § 480 nebo § 487 ObchZ přecházejí na přijímajícího zaměstnavatele nejen práva a povinnosti z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, ale i všechny neuspokojené nároky, vzniklé mezi dosavadním zaměstnavatelem a zaměstnancem do dne převodu, a to včetně nároků pravomocně přiznaných rozhodnutím soudu. Jestliže např. zaměstnanec způsobil svému zaměstnavateli škodu, za kterou odpovídá a kterou do dne převodu nenahradil, přechází tento nárok na přijímajícího zaměstnavatele. Nevyplatil-li dosavadní zaměstnavatel zaměstnanci část mzdy, náhradu mzdy za dovolenou, náhradu mzdy při překázkách v práci, náhradu škody apod., přecházejí i tyto povinnosti na přijímajícího zaměstnavatele. U přechodu podle § 291 InsZ na přijímajícího zaměstnavatele nepřecházejí všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů dosud

vzniklá, nýbrž jen tzv. „holý“ pracovněprávní vztah. Nároky vzniklé dosavadnímu zaměstnavateli (úpadci) proti jeho zaměstnancům totiž patří do majetkové podstaty (srov. § 205, 228 a 230 InsZ); insolvenční správce je povinen dosáhnout jejich uspokojení a výtěžek takto získaný patří do majetkové podstaty (srov. § 294 InsZ). Zaměstnanci, kteří mají vůči zaměstnavateli (úpadci) peněžité nároky, jsou jeho věřiteli; tyto nároky mohou být stejně jako nároky jiných věřitelů uspokojeny jen v rámci insolvenčního řízení (srov. § 169, 203, § 252 odst. 3 InsZ), jinak by byla porušena zásada poměrného uspokojení všech věřitelů z úpádčova majetku zakotvená v § 1 písm. a) InsZ. Pracovněprávní pohledávky dlužníkůvých zaměstnanců (s účinností k 1. 1. 2012 zrušen dovětek „které vznikly v posledních 3 letech před rozhodnutím o úpadku nebo po něm“), InsZ označuje jako pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou. Pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou je nutno uplatnit přímo vůči insolvenčnímu správci (beze zbytku platí po prohlášení konkurzu na majetek dlužníka) nebo dlužníkovi (v případech, kdy je úpadek dlužníka řešen oddlužením plněním splátkového kalendáře nebo reorganizací). Tyto pohledávky je možno uspokojovat kdykoliv v průběhu insolvenčního řízení. V § 291 InsZ se proto uvádí, že „z úpadce na nabyvatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů s výjimkou nároků vzniklých do účinnosti smlouvy“. Nabyvatel tedy přebírá pouze právo a povinnost převzatým zaměstnancům přidělovat práci, kterou jsou povinni konat na základě pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, a uspokojovat jejich nároky, které vznikly z jejich pracovněprávního vztahu až po účinnosti smlouvy; nároky směřující proti zaměstnancům může uplatňovat také jen tehdy, jestliže vznikly po účinnosti smlouvy. Odborová organizace může v insolvenčním řízení a v incidenčních sporech zastupovat dlužníkovu zaměstnanec, jde-li o uplatňování jeho pracovněprávních pohledávek.

V případech uvedených v § 338 odst. 2 a 3, § 17 PřMajSt, v § 480 a 487 ObchZ nebo § 291 InsZ přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele práva a povinnosti zásadně jen vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah ke dni převodu (ke dni účinnosti smlouvy) trval. Skončil-li pracovněprávní vztah před tímto dnem, zůstávají práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele (prodávajícího) vůči těmto bývalým zaměstnancům nedotčena; výjimku z tohoto pravidla např. představuje § 15 PřMajSt, jestliže práva nebo povinnosti z pracovněprávních vztahů bývalých zaměstnanců souvisela s privatizovaným majetkem.

Skutkové děje, které lze označit za přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, proto nelze využít jako důvod pro výpověď z důvodu zrušení zaměstnavatele či jeho části. Předmětný pracovněprávní vztah pokračuje ve své existenci také navzdory tomu, že se zaměstnavatelem stane někdo, s kým se zaměstnanec předem na výkonnou práci nedohodl, ani s ním nemusel nesouhlasit.

3. Vliv na povinný podíl

Přeměny zaměstnavatelů fúzí či rozdělením mohou rovněž mít vliv na povinnost splnit povinný podíl dle § 81 ZamZ. Podle povahy přeměny se tak zaměstnavatel může v důsledku sloučení či splynutí dostat do postavení zaměstnavatele s více než 25 (přepočtenými) zaměstnanci v pracovním poměru, či naopak může po rozdělení toto postavení ztratit. V souvislosti s přípravou projektu je proto nutno počítat s tím, aby nově vzniklá společnost či nově vzniklé společnosti splňovaly povinný podíl zaměstnaných osob se zdravotním postižením, resp. aby tato společnost či společnosti měly dostatek času pro alternativní formy splnění této povinnosti. Výklad k postupu MPSV, resp. Úřadu práce ČR v těchto případech byl podán v článku Stádníka a Židoňové nazvaném Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

v případech fúze zaměstnavatelů. Autoři prosazují princip sčítání hodin odpracovaných před i po fúzi (srov. § 15 odst. 3 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů), a to i v případě fúzí nově vzniklých společností či družstev. Ve zmíněném článku (i platné metodice MPSV) se uvažuje o použití poměrné části ročního fondu pracovní doby pouze v případech sloučení, kdy všechny společnosti nebo družstva (zanikající i existující) zahájily svou činnost v průběhu daného kalendářního roku, a i v takovém případě by se měla pro všechny zúčastněné použít poměrná část ročního fondu pracovní doby té společnosti či toho družstva, které zahájilo činnost v kalendářním roce nejdříve.

VIII. Právo přejímajícího zaměstnavatele změnit práva a povinnosti převzatých zaměstnanců

Přejímající zaměstnavatel je povinen bez přerušení pokračovat v činnosti, a to s převzatými zaměstnanci. Je tedy oprávněn ke všem právním a faktickým úkonům, ke kterým byl na základě ZPr, jiných předpisů či předchozích ujednání oprávněn předchozí zaměstnavatel (např. změna vnitřního předpisu). I přejímající zaměstnavatel je oprávněn řídit a organizovat práci svých zaměstnanců (viz rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1105/2001). Může v rámci stanovených a dohodnutých podmínek např. měnit rozvržení pracovní doby a doby odpočinku, zkrátit délku pracovní doby, rozhodnout o nevyplácení odměn či nadtarifní složky mzdy pro nesplnění stanovených ukazatelů, změnit výši jednostranně určené mzdy (platu) či v rámci podmínek stanovených ZPr propouštět nadbytečné zaměstnance. Pokud jde o převzatá ujednání, pak SD EU připustil změnu dohodnutých pracovních podmínek, musí se tak však stát na základě dohody nabyvatele s převzatými zaměstnanci. Dohoda může mít podobu kolektivní smlouvy či individuální dohody (rozsudek SD EU ze dne 12. 11. 1992, C-209/91, *Rask a Christensen*). Česká republika nevyužila čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23/ES, který umožňuje, aby členské státy omezily dobu pro zachování pracovních podmínek (k tomu viz rozsudek SD EU ze dne 11. 6. 2009, C-561/07, *Komise proti Italské republice*, body 44 a 46). Směrnice 2001/23/ES na druhou stranu nevyžaduje zachování smlouvy o nájmu nebytových prostor, kterou uzavřel převodce se třetí osobou, i když ukončení uvedené smlouvy může vést k ukončení pracovních smluv přeshlých na nabyvatele (rozsudek SD EU ze dne 16. 8. 2008, C-313/07, *Red Elite*).

Otázkou je, do jakého rozsahu může přejímající zaměstnavatel změnit dohodnutá práva, např. konkrétní výši platu v případě přechodu zaměstnanců odměňovaných mzdou nebo platem stanoveným podle platové stupnice příslušné pro jiného zaměstnavatele, než je přejímající zaměstnavatel. Také v tomto případě platí zásada rovného zacházení (stejná odměna za stejnou práci). Co se týče platu, pak je možno konstatovat, že plat musí zaměstnavatel určit podle platného ZPr a příslušného nařízení vlády, teprve v těchto mezích se uplatní úprava v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či smluvní volnost účastníků pracovněprávního vztahu (tento názor byl potvrzen rozsudkem SD EU ze dne 11. 11. 2004, C-425/02, *Delahaye*).

Z judikatury:

1. *Zaměstnavatel (část zaměstnavatele) a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*

1. *Hospodářská jednotka*

Rozsudek SD EU ze dne 18. 4. 1986, C-24/85, *Spijkers*: Pojem přechod podniku, závodu, nebo části závodu na jiného zaměstnavatele dle čl. 1 odst. 1 směrnice č. 77/187 (nyní čl. 1 odst. 1 směrnice č. 2001/23 – pozn. autora) zahrnuje případ, kdy si předmětná hospodářská jednotka zachová svou totožnost. Při rozhodování, zda došlo k přechodu, je nezbytné s přihlédnutím

ke všem okolnostem případu zjistit, zda se závodem bylo nakládáno jako s fungující hospodářskou jednotkou, což lze mimo jiné zjistit ze skutečnosti, že nový zaměstnavatel pokračoval v provozu závodu se stejným či podobným předmětem činnosti nebo že nový zaměstnavatel opět závod počal provozovat se stejným nebo podobným předmětem činnosti.

2. Totožnost hospodářské jednotky

Rozsudek SD EU ze dne 19. 5. 1992, C-29/91, Stichting: Pojem „převod podniku, závodu nebo části závodu“ uvedený v čl. 1 odst. 1 směrnice č. 77/187 (nyní čl. 1 odst. 1 směrnice č. 2001/23) zahrnuje případy, kdy si hospodářská jednotka zachovává totožnost. Aby bylo možné určit, zda došlo k přechodu, je nezbytné s přihlédnutím ke všem okolnostem případu zjistit, zda nová právní osoba skutečně pokračuje v provádění doposud realizovaných úkolů (funkcí) výkonem stejné nebo obdobné činnosti či zda nová právní osoba opětovně zahájila provádění těchto úkolů výkonem stejné nebo obdobné činnosti. Přitom platí, že činnosti specifické povahy, které tvoří nezávislé úkoly (funkce), je možno, pokud je to přiměřené, stavět na roven závodu či části závodu ve smyslu směrnice č. 77/187.

3. Netotožnost hospodářské jednotky

Rozsudek SD EU ze dne 20. 1. 2011, C-463/09, CLECE: Článek 1 odst. 1 písm. a) a b) 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 musí být vykládán v tom smyslu, že se tato směrnice nevztahuje na případ, kdy se obec, která světila úklid svých prostor soukromému podniku, rozhodne ukončit smlouvu s tímto podnikem a provádět úklidovou činnost v uvedených prostorách sama, přičemž za tímto účelem přijme nové zaměstnance.

4. Přechod v rámci koncernu

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 dotčení zaměstnanci takovou pracovní smlouvu uzavřeli.

5. Převod hmotných složek

Rozsudek SD EU ze dne 14. 4. 1994, C-392/92, Schmidt: Ani skutečnost, že přechod se vztahuje pouze na pomocnou činnost převodce, která není nutně spojená s cíly sledovanými převodcem, ani skutečnost, že přechod není spojen s přechodem movitých složek, ani počet zaměstnanců dotčených přechodem, nejsou dostatečné důvody pro neaplikování směrnice. Protože rozhodujícím kritériem pro určení, zda se jedná o přechod ve smyslu směrnice, je, zda si předmětný podnik si zachová totožnost, na což je možno usuzovat podle činnosti nového zaměstnavatele, který skutečně pokračuje ve výkonu stejné nebo podobné činnosti nebo opět počne provádět takovou činnost.

6. Přechod úkolů veřejné správy

Rozsudek SD EU ze dne 15. 10. 1996, C-298/94, Henke: Článek 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 1 směrnice 2001/23 – pozn. autora) je nutno vykládat tak, že pojem „přechod podniku, závodu nebo jeho části“ se nevztahuje na přenesení správních úkolů z obce na spolek obcí. Cílem směrnice 77/187 je chránit zaměstnance před potenciálně nevýhodnými změnami v organizační struktuře podniku, které vyplývají z hospodářského vývoje na úrovni členského státu a Společenství a z přechodu podniku, závodu či jeho části na jiného zaměstnavatele jako výsledku ze smluvního převodu nebo sloučení. Směrnice se však nevztahuje na reorganizaci struktury veřejné správy nebo na přenos správních funkcí mezi orgány veřejné správy.

7. Přechod výkonu práv a povinností na jiný veřejný orgán

Rozsudek SD EU ze dne 6. 9. 2011, C-108/10, Scattolon: Převzetí zaměstnanců veřejným orgánem členského státu od jiného veřejného orgánu, jimž byl svěřen výkon pomocných služeb ve školách, mezi něž patří především údržba a administrativní podpora, je převodem podniku, na který se vztahuje směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů, pokud uvedení zaměstnanci tvoří strukturované seskupení zaměstnanců, kteří jsou chráněni jakožto zaměstnanci podle vnitrostátního práva tohoto členského státu.

8. Převod hmotných a nehmotných složek

Rozsudek SD EU ze dne 11. 4. 1997, C-13/95, Ayse Süzen: Článek 1 odst. 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 1 směrnice 2001/23/ES – pozn. autora) je nutno vykládat tak, že se Směrnice nevztahuje na případ, kdy určitá osoba skončí závazkový vztah s podnikem, který pro ni zajišťuje úklidové práce, přičemž následně za účelem pokrytí výkonu podobné činnosti uzavře smlouvu s jiným podnikem, pokud nedošlo současně k převodu relevantních hmotných či nehmotných složek podniku nebo k převzetí podstatné části zaměstnanců, ve smyslu počtu a znalostí zaměstnanců, kteří byli předchůdcem přiděleni k plnění závazku vyplývajícího z předmětné smlouvy. Přechod hospodářské jednotky. Pojem „přechod“ ve smyslu směrnice 77/187 (nyní čl. 1 směrnice 2001/23/ES – pozn. autora) se totiž vztahuje na případy, kdy hospodářská jednotka – organizovaná skupina osob a majetku určená k výkonu určité hospodářské činnosti, která sleduje naplnění pro ni specifických cílů – si zachová i za popsaneho skutkového děje totožnost. Za popsanych okolností proto nelze z pouhé ztráty smluvního vztahu k soutěžiteli dovozovat existenci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Je zřejmé, že v určitých oblastech ekonomiky, kde závod (ve smyslu určitého provozu – pozn. autora) zcela spočívá na pracovní síle zaměstnanců, může být závod provozován bez významné podpory ze strany hmotných a nehmotných složek, protože je vlastně tvořen skupinou zaměstnanců spojených trvalým výkonem společné činnosti. Aby bylo možno hovořit o přechodu ve smyslu Směrnice v takovém případě, je nutno, aby tato skupina zaměstnanců existovala i po převzetí podstatné části zaměstnanců novým vítězem výběrového řízení, s nímž bude uzavřena smlouva.

9. Správní orgán zadavatelem

Rozsudek SD EU ze dne 10. 12. 1998, ve spojených věcech C-173/96 a C-247/96, Hidalgo: Článek 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 1 směrnice 2001/23 – pozn. aut.) je nutno vykládat tak, že se směrnice 77/187 vztahuje také na případy, kdy správní orgán, který smluvně sjednal zajištění poskytování pečovatelských služeb pro potřebné nebo přidělil zakázku na hlídání svých prostor určitému (prvnímu) podniku, se rozhodl po uplynutí doby platnosti, nebo po výpovědi daných smluv sjednat poskytování služeb nebo přidělit zakázku na dohled druhému podniku. To však platí pouze tehdy, pokud došlo současně k přechodu hospodářské jednotky mezi oběma podniky.

10. Závod, část zaměstnavatele

Rozsudek SD EU ze dne 15. 2. 2007, C-270/05, Athinaki Chartopoiá AE proti L. Panagiotidisovi a další: Směrnice 98/59, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění [zejména čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59], musí být vykládána v tom smyslu, že oddělená výrobní jednotka společnosti, která má samostatně vybavení a odborný personál, jejíž činnost není ovlivněna činností ostatních výrobních jednotek a má ředitele výroby, který zajišťuje řádné provedení práce, kontrolu celkového fungování zařízení jednotky, jakož i řešení technických otázek, spadá pod pojem „závod“ pro účely použití této směrnice. Skutečnost, že rozhodnutí o provozních nákladech každé jednotky, o nákupu surovin a o výpočtu ceny výrobků jsou přijímána v sídle společnosti, kde existuje společný účetní systém, není v tomto ohledu relevantní. S ohledem na úvahu, že cíl uvedené směrnice totiž sleduje zejména sociálně-hospodářské účinky, které by hromadné propouštění mohlo vyvolat v místním kontextu a daném sociálním prostředí, dotčený subjekt nemusí nutně mít jakoukoliv právní samostatnost ani hospodářskou, finanční, správní či technologickou samostatnost, aby mohl být kvalifikován jako „závod“. Pro vymezení pojmu „závod“ není podstatná ani skutečnost, zda má dotčená jednotka ředitelství, které může nezávisle provádět hromadná propouštění, či nikoli, nebo zda existuje zeměpisné oddělení ve vztahu k dalším jednotkám a zařízením společnosti. Odchylné ustanovení čl. 4 odst. 4 směrnice č. 98/59, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění je použitelné pouze a výhradně tehdy, pokud k ukončení činnosti podniku nebo provozovny dojde na základě soudního rozhodnutí. Ve všech ostatních případech, a zejména jestliže k ukončení činnosti závodu dojde pouze na základě rozhodnutí zaměstnavatele, je tento povinen v dodatečně lhůtě zahájit před příslušným veřejným orgánem i projednávání se zaměstnanci.

11. Převod provozních prostředků

Rozsudek SD EU ze dne 15. 12. 2005, ve spojených věcech C-232/04, Nurten Güney-Görres: Článek 1 směrnice 2001/23 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů je třeba vykládat v tom smyslu, že při přezkumu existence převodu podniku nebo závodu podle tohoto článku v případě nového zadání zakázky a v rámci celkového posouzení nepředstavuje konstatování převodu provozních prostředků za účelem vlastního hospodářského využití podnikem nezbytnou pro konstatování převodu těchto prostředků ze strany původního úspěšného

uchazeče o veřejnou zakázku na nového úspěšného uchazeče o veřejnou zakázku. Převod provozních prostředků představuje nicméně pouze částečný aspekt celkového uvážení, které musí vnitrostátní soud provést při přezkumu existence převodu podniku nebo závodu ve smyslu tohoto ustanovení.

12. Organizace a samostatnost činnosti

Rozsudek SD EU ze dne 13. 9. 2007, C-458/05, Mohamed Jouini a další: Aby směrnice 2001/23 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, mohla být použita, musí se převzetí zaměstnanců týkat pevně organizované hospodářské jednotky, jejíž činnost není omezena na provedení určitého díla. Pokud se jedná o podnik pro dočasnou práci, ve kterém není vymezena organizační struktura, je třeba provést přezkum, který zohlední jeho zvláštnosti, namísto analýzy, jež by měla za cíl určení existence hospodářské jednotky s ohledem na jeho organizační strukturu. Zaměstnanci, dostupné prostředky. Článek 1 odst. 1 uvedené směrnice musí být tak vykládán v tom smyslu, že tato směrnice může být použita rovněž v administrativních zaměstnanců a část dočasných zaměstnanců je převedena do jiného podniku pro dočasnou práci, aby tam tito zaměstnanci vykonávali stejné činnosti pro stejné zákazníky, a kdy, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu, prostředky dotčené převodem jsou samy o sobě dostatečné k tomu, aby umožnily poskytování služeb charakteristických pro dotčenou hospodářskou činnost, aniž by bylo nutné využít jiné významné provozní prostředky či jiné části podniku.

13. Samostatnost hospodářské jednotky

Rozsudek SD EU ze dne 12. 2. 2009, C-466/07, Dietmar Klarenberg: Článek 1 odst. 1 písm. a) a b) směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů musí být vykládán v tom smyslu, že tato směrnice může být použita rovněž v situaci, v níž si převedená část podniku nebo závodu nezachová svou organizační samostatnost, za předpokladu, že je zachována funkční vazba mezi jednotlivými převedenými výrobními faktory a že tato vazba umožňuje nabyvateli tyto faktory využívat za účelem provozování stejné nebo obdobné hospodářské činnosti, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu. Nelze přijmout pojetí identity hospodářské jednotky, které spočívá pouze na faktoru týkajícím se organizační samostatnosti, zejména s ohledem na cíl sledovaný směrnicí 2001/23, kterým je zajištění účinné ochrany práv zaměstnanců v případě převodu. Znamenalo by totiž vyloučení použití uvedené směrnice ve vztahu k nabytému podniku nebo závodu z pouhého důvodu, že nabyvatel rozhodne rozpustit tuto nabytou část podniku nebo závodu a začlenit ji do své vlastní struktury, čímž by dotyčné zaměstnance připravilo o ochranu přiznanou touto směrnicí.

14. Samostatnost hospodářské jednotky z hlediska pravomoci

Rozsudek SD EU ze dne 29. 7. 2010, C-151/09, UGT-FSP: Převedená 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 přiznané 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 převedené jednotky, ledaže by noví nejvyšší nadřízení měli pravomoci, které by jim umožňovaly přímo organizovat činnost zaměstnanců této jednotky, a nahradit tak přímé nadřazené těchto zaměstnanců při přijímání rozhodnutí v rámci této jednotky.

II. Důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

1. Dotace jinému subjektu

Rozsudek SD EU ze dne 19. 5. 1992, C-29/91, Stichting: Článek 1 odst. 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 1 směrnice 2001/23/ES – pozn. aut.) o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů (nyní čl. 1 odst. 1 směrnice 2001/23 – pozn. aut.) je nutno vykládat tak, že pojem „převod“ zahrnuje případy, kdy veřejná správa rozhodne ukončit poskytování dotace jednomu subjektu, protože činnost této osoby je zcela a definitivně ukončena, a převede poskytování této dotace jiné právnické osobě, která svou činností sleduje stejný účel.

2. Převod zakázky

Článek 1 odst. 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 1 směrnice 2001/23/ES – pozn. aut.) o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů (nyní čl. 1 odst. 1 směrnice č. 2001/23 – pozn. autora) je nutno vykládat tak, že směrnicí je možno použít v případě, kdy podnikatel smluvně přesune na jiného podnikatele odpovědnost za stravovací provoz pro zaměstnance, kterou původně provozoval zaměstnavatel přímo, a to za odměnu a různé další výhody, které jsou konkretizovány v dohodě uzavřené oběma podnikateli.

3. Změna pracovních a mzdových podmínek

Rozsudek SD EU ze dne 12. 11. 1992, C-209/91, Watson Rask: Článek 3 směrnice 77/187 (nyní čl. 3 směrnice 2001/23 – pozn. aut.) je nutno vykládat tak, že mzdové a pracovní podmínky pracovněprávního vztahu, konkrétně den výplaty a složení mzdy, není možno měnit z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to ani v tom případě, že celková výše mzdy zůstane nezměněna. Směrnice však nebrání změně pracovněprávního vztahu, pokud národní právo takovou změnu umožňuje i v jiných případech, než je přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu. Nabyvatel je povinen dodržovat mzdové a pracovní podmínky převáděného pracovněprávního vztahu dohodnuté v kolektivní smlouvě po celou dobu její účinnosti, tak jako by se bývala vztahovala na převodce, a to až do okamžiku ukončení nebo uplynutí platnosti této kolektivní smlouvy nebo do dne, kdy vstoupí v účinnost nebo bude aplikována jiná kolektivní smlouva.

4. Převod úklidu

Rozsudek SD EU ze dne 14. 4. 1994, C-392/92, Schmidt: Článek 1 odst. 1 směrnice 77/187 (...), (nyní čl. 1 odst. 1 směrnice 2001/23 – pozn. aut.) je nutno vykládat tak, že se vztahuje na případ, kdy jeden podnik smluvně přeneše na druhý podnik odpovědnost za zajišťování úklidu, což dříve zajišťoval první podnik sám, a to i v případě, že tato činnost byla před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů zajišťována jedním zaměstnancem.

5. Přenechání staveniště

Rozsudek SD EU ze dne 19. 9. 1995, C-48/94, Rygaard: Článek 1 odst. 1 směrnice 77/187 (...), (nyní čl. 1 odst. 1 směrnice 2001/23 – pozn. aut.) je nutno vykládat tak, že se nevztahuje na případ, kdy podnik přenechá jinému podniku jedno ze svých stavenišť, aby tento dokončil již započaté práce s tím, že pouze tomuto druhému podniku dá za účelem provedení tohoto úkolu k dispozici určitého zaměstnance a materiál. Pojem „přechod podniku“ totiž předpokládá, že dojde k přechodu určité hospodářské jednotky, která byla založena na dobu neurčitou a která není omezena jen na provádění určité zakázky. To však není případ podniku, který dá jinému podniku k dispozici jedno ze svých stavenišť za účelem dokončení určitých prací. Takovéto přenechání by mohlo spadat do působnosti směrnice 77/187 pouze tehdy, pokud by bylo spojeno s přechodem organizovaného souboru faktorů, čímž by bylo umožněno pokračovat trvale v činnostech nebo určité činnosti převeděného podniku.

6. Převod práva na distribuci

Rozsudek SD EU ze dne 7. 4. 1996, C-171/94 a C-172/94, A. Merckx a P. Neuhuys: Článek 1 odst. 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 1 směrnice 2001/23/ES – pozn. aut.) je nutno vykládat tak, že se vztahuje také na případ, kdy podnik, který je držitelem výlučného oprávnění k distribuci automobilů pro určitou oblast, přestane provádět tuto činnost a toto oprávnění je pak převedeno na jiný podnik, který převezme část zaměstnanců a je doporučen zákazníkům, aniž by přitom došlo k převzetí aktiv nebo k uzavření jakékoliv smlouvy mezi oběma předmětnými podniky.

7. Přechod zakázky na zajištění úklidu

Rozsudek SD EU ze dne 10. 12. 1998, ve spojených věcech C-127/96, C-229/96, C-74/97, C-127/96, C-229/96 a C-74/97, Santner: Článek 1 odst. 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 1 směrnice 2001/23/ES – pozn. aut.) je nutno vykládat tak, že Směrnice se vztahuje na případ, kdy podnik, který si objednal od dalšího podniku úklid svých prostor, se rozhodne smlouvu s tímto podnikatelem vypovědět a v budoucnu sám zajišťovat provádění těchto prací, pokud současně dojde k převodu hospodářské jednotky mezi oběma podniky. Pod pojmem „hospodářská jednotka“ je nutno rozumět organizovanou skupinu osob a majetku, která umožňuje výkon určité hospodářské činnosti a sleduje naplnění pro ni specifických cílů. Pouhá skutečnost, že úklidové práce prováděné prvním podnikem a úklidové práce prováděné následně podnikem, kterému uklízené prostory náleží, byly podobné, neospravedlňuje závěr, že se jedná o přechod hospodářské jednotky.

8. Přejetí zakázky autobusová doprava

Rozsudek SD EU ze dne 25. 1. 2001, C-172/99, Oy Liikenne: Na převzetí činnosti spočívající v provozování místní hromadné autobusové dopravy podnikem podnikajícím v oblasti vnitrozemské veřejné dopravy na základě výběrového řízení na zajišťování veřejných služeb dle směrnice 92/50/EHS o koordinaci postupů při zadávání veřejných zakázek na služby (směrnice byla nahrazena směrnicí 2004/18/ES o koordinaci postupů při zadávání veřejných zakázek na stavební práce, dodávky a služby – pozn. aut.) se může vztahovat směrnice č. 77/187, pokud jsou splněny podmínky vymezené v čl. 1 odst. 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 1 odst. 1 směrnice 2001/23). Článek 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 1 směrnice 2001/23 – pozn. aut.) je nutno vykládat tak, že směrnici 77/187 je možno použít také na případy, kde není přímý smluvní vztah mezi podniky, které postupně zvítězily ve výběrových řízeních na služby, vypsáných zařízením veřejného práva a uskutečněných na základě směrnice 92/50, jako je např. provoz hromadné místní autobusové dopravy. Nicméně směrnice 77/187 se nebude na takový případ vztahovat, pokud nedojde k převodu podstatné části hmotných složek mezi oběma podniky.

9. Přejetí u subdávatele

Rozsudek SD EU ze dne 24. 2. 2002, C-51/00, Temco: Článek 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 1 směrnice 2001/23 – pozn. aut.) je nutno vykládat tak, že směrnici 77/187 je možno použít také na případ, kdy se objednatel dohodne s prvním podnikem na čištění prostor, přičemž první podnik pověří výkonem této činnosti subdávatelem; následně objednatel ukončí smlouvu s prvním podnikem a uzavře novou smlouvu na výkon stejné činnosti s druhým podnikem. A to i přesto, že mezi prvním a podnikem nebo subdávatelem a druhým podnikem nedojde k žádnému převodu hmotných či nehmotných složek. Podstatné pro aplikaci směrnice 77/187 je, že tento druhý podnik převzal na základě kolektivní smlouvy část zaměstnanců subdávatele. Směrnice 77/187 bude aplikovatelná, pokud došlo k převzetí podstatné části zaměstnanců, ve smyslu počtu a znalostí zaměstnanců, kteří byli subdávatelem přiděleni k plnění závazku vyplývajícího z předmětné smlouvy. Článek 3 odst. 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23 – pozn. aut.) je nutno vykládat tak, že nebrání pokračování pracovního vztahu zaměstnancem, který je zaměstnancem převodce ke dni přechodu podniku ve smyslu čl. 1 odst. 1 Směrnice, a převodcem, pokud zaměstnanec vzdoruje přechodu práv a povinností z pracovního vztahu na nabyvatele.

10. Přejetí zakázky na zajištění stravování

Rozsudek SD EU ze dne 20. 11. 2003, C-340/01, Abler a spol.: Článek 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 1 směrnice 2001/23 – pozn. aut.) je nutno vykládat tak, že se vztahuje na případ, kdy objednatel přidělil zakázku zajišťovat stravovací služby u objednatelovi jednomu subjektu, následně uzavřenou smlouvu vypověděl a uzavřel smlouvu na dodávku stejné služby s jiným (druhým) subjektem, přičemž tento druhý subjekt využíval sice podstatné části hmotného majetku zpřístupněného za tím účelem objednavatelem a dříve využívané prvním subjektem, a to i v případě, že tento druhý subjekt odmítl převzít a zaměstnat zaměstnance prvního subjektu.

11. Přejetí nároku na odškodnění pracovního úrazu

S IV, s. 976: Ak prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávného vzťahu voči pracovníkovi samostatnej organizačnej jednotky na preberajúcu organizáciu, dochádza i k prechodu nároku pracovníka na odškodnenie pracovného úrazu.

12. Přejetí práv a povinností při privatizaci

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1142/2000 (C 407): K přechodu práv a povinností z pracovních vztahů k těm zaměstnancům, jejichž pracovní vztah k privatizovanému podniku před uzavřením smlouvy o prodeji podniku (organizační složky privatizovaného podniku) skončil, a kteří v něm již ke dni účinnosti smlouvy o prodeji privatizovaného podniku (jeho organizační složky) nepracovali, nedocházelo. Jestliže byla privatizována pouze část podniku (jeho organizační složka), závazky z odpovědnostních vztahů, včetně závazků k náhradě škody, na nabyvatele podle § 15 odst. 1 zákona č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, nepřecházely.

13. Smlouva o postoupení pracovního nároku a procesní nástupnictví

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2659/2003 (SJ 88/2004): Smlouva o postoupení pohledávky, jejímž předmětem je nárok z pracovních vztahů, není právní skutečností, která by byla způsobilá mít za následek přechod (převod) práva (nároku z pracovních vztahů) na jiného. Návrhu žalobce, aby postupník ve smyslu ustanovení § 107a OSŘ vstoupil do řízení na jeho místo, soud proto nevyhoví.

14. Přejetí práv a povinností z dřívějšího pracovního poměru při privatizaci

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2611/2003 (Rc 52/2005): Podle ustanovení § 17 zákona č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, přecházejí na nabyvatele práva a povinnosti podniku z pracovních vztahů k zaměstnancům pracujícím v podniku nebo v jeho organizační složce, jichž se privatizace týká, i když vyplývají z dřívějšího pracovního poměru mezi nimi.

15. Přejetí práv a povinností na FNM při privatizaci

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2077/2001 (SJ 57/2002): Ustanovení § 17 zákona č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů, vylučuje, aby na Fond národního majetku přešla v souvislosti s přechodem privatizovaného majetku podle ustanovení § 11 odst. 2 zákona č. 92/1991 Sb. také práva a povinnosti podniku z pracovních vztahů k zaměstnancům pracujícím v podniku nebo v jeho organizační složce, jichž se privatizace týká.

16. Začlenění zaměstnanců privatizovaného podniku do organizační struktury obce

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 850/2002 (C 1754): Zaměstnanci státního podniku privatizovaného smlouvou o bezúplatném převodu majetku státu do vlastnictví obce se v důsledku přechodu práv a povinností z pracovních vztahů stávají zaměstnanci obce; nestávají se však bez dalšího zaměstnanci obce (města) „organizačně začleněnými do obecního úřadu“ [red.: nyní „zaměstnanci obce zařazení do obecního úřadu“ – srov. § 109 a násl. zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení)].

17. Přejetí práv a povinností v téže kvalitě, již se vyznačovaly u prodávajícího

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 920/2003 (C 2211): Při prodeji podniku kupující přejímá práva a povinnosti z pracovních vztahů v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u prodávajícího, včetně podmínek, za kterých zaměstnanec vykonával sjednaný druh práce. Jestliže zaměstnanec vykonává práci podle pracovní smlouvy za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, přejímá nový zaměstnavatel práva a povinnosti z tohoto pracovního vztahu s touto vlastností v nezměněné kvalitě, bez ohledu na to, kdy (zda vůbec) bude případně zjištěna nemoc z povolání; z tohoto hlediska není významné, že výkon pracovního vztahu je v okamžiku přechodu dočasně suspendován z důvodu některé z překážek v práci.

III. Rozsah přechodu práv a povinností z pracovního vztahu

1. Odmítnutí zaměstnance přejít k novému zaměstnavateli

Rozsudek SD EU ze dne 7. 4. 1996, C-171/94 a C-172/94, A. Merckx a P. Neuhuys: Článek 3 odst. 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23 – pozn. aut.) nebrání zaměstnanci, který je ke dni přechodu práv a povinností z pracovních vztahů zaměstnán převodcem, aby odmítl převzetí pracovního vztahu nabyvatelem. V takovém případě je na členských státech, aby určily, jaký by měl osud pracovního vztahu vzniklého mezi zaměstnancem a převodcem. Je možná úprava, kdy v takém případě se na pracovní vztah bude nahlížet jako na vztah ukončený zaměstnavatelem či zaměstnancem. Nicméně, pokud je pracovní vztah skončen z důvodu změny výše odměny přiznané zaměstnanci, pak je nutno dle čl. 4 odst. 2 směrnice 77/187 (nyní čl. 4 odst. 2 směrnice 2001/23 – pozn. aut.) považovat zaměstnavatele za odpovědného za skončení pracovního vztahu, protože změna výše odměny za práci je podstatnou změnou pracovních podmínek ve smyslu cit. ustanovení.

2. Propuštění zaměstnance

Rozsudek SD EU ze dne 12. 3. 1998, C-319/94, Dethier Équipement: Smyslem čl. 4 odst. 1 směrnice 77/187 (nyní čl. 4 odst. 1 směrnice 2001/23 – pozn. aut.) je ochrana zaměstnance proti výpovědi z pracovního poměru, jejímž jediným důvodem je přechod práv a povinností z pracovních vztahů. Jak nabyvatel, tak převodce jsou oprávněni dát zaměstnanci výpověď z hospodářských, technických či organizačních důvodů. Zaměstnanec, který byl převodcem neoprávněně propuštěn krátce před přechodem ve smyslu směrnice 77/187 a jeho práva a povinnosti z pracovního vztahu nebyla převzata novým zaměstnavatelem, se může dovolávat neplatnosti propuštění vůči nabyvateli (tj. novému zaměstnavateli), neboť pracovní vztah je nutno stále považovat za existující. Ustanovení směrnice 77/187, která upravují ochranu zaměstnanců, je nutno považovat za kogentní, tzn. že není možno se od nich odchýlit v neprospěch zaměstnanců.

3. Skončení pracovního poměru s agenturním zaměstnancem

Usnesení SD EU ze dne 15. 9. 2010, C-386/09, Briot: Neprodlení pracovní smlouvy zaměstnance agentury práce uzavřené na dobu určitou, která skončila uplynutím sjednané doby, a to před datem převodu činnosti, k jejímuž výkonu byl tento zaměstnanec určen, neporušuje za takových okolností, jaké jsou dány ve věci v původním řízení, zákaz stanovený v čl. 4 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. Uvedeného zaměstnance agentury práce nelze proto považovat za zaměstnance, který k datu uvedeného převodu zůstává přidělen k uživateli.

Rozsudek SD EU ze dne 11. 11. 2004, C-425/02, Delahaye: Směrnice č. 77/187 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů je třeba vykládat v tom smyslu, že v zásadě nebrání tomu, aby v případě převodu podniku z právnické osoby soukromého práva na stát, tento stát jako nový zaměstnavatel snížil výši pracovního příjmu dotčených zaměstnanců za účelem dosažení souladu s platnými vnitrostátními pravidly týkajícími se státních zaměstnanců. Příslušné orgány odpovědné za použití a výklad uvedených pravidel jsou nicméně povinny tak činit v co největším možném rozsahu ve světle účelu uvedené směrnice, berouce zejména v úvahu odsloužená léta zaměstnance v míře, ve které vnitrostátní pravidla, kterými se řídí postavení státních zaměstnanců, berou odsloužená léta státního zaměstnance v úvahu pro výpočet jeho pracovního příjmu. V případě, že tento výpočet vede k podstatnému snížení pracovního příjmu zaměstnance, představuje takové snížení podstatnou změnu pracovních podmínek v neprospěch zaměstnanců dotčených převodem, takže zaměstnavatel je v souladu s čl. 4 odst. 2 směrnice 77/187 považován za osobu odpovědnou za skončení jejich pracovní smlouvy z tohoto důvodu.

4. Okamžik přechodu

Rozsudek SD EU ze dne 26. 5. 2005, C-478/03, Celtec: K převodu pracovních smluv a pracovních poměrů na základě čl. 3 odst. 1 směrnice 77/187 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, dochází nutně ke stejnému datu, jako je datum převodu podniku. Datum tohoto převodu odpovídá datu, ke kterému přechází z převodce na nabyvatele postavení zaměstnavatele odpovědného za provoz převáděného útvaru. Toto datum je přesným okamžikem, který nemůže být odložen na jiné datum na základě vůle převodce nebo nabyvatele. Z toho vyplývá, že, na základě uvedeného čl. 3 odst. 1, jsou pracovní smlouvy nebo pracovní poměry platné ke dni převodu uvedenému v tomto ustanovení, mezi převodcem a zaměstnanci přidělenými k převáděnému podniku považovány za převedené k uvedenému datu z převodce na nabyvatele bez ohledu na podmínky dohodnuté v tomto ohledu mezi posledně uvedenými.

5. Vázanost převzatou kolektivní smlouvou, seniorita

Rozsudek SD EU ze dne 6. 9. 2011, C-108/10, Scattolon: Pokud vede převod ve smyslu směrnice 77/187/EHS k bezprostřednímu použití kolektivní smlouvy platné u nabyvatele na převáděné zaměstnance a pokud podmínky pro odměňování upravené v této smlouvě jsou vázány především na dosažený počet let služby, brání čl. 3 této směrnice tomu, aby u převedených zaměstnanců došlo ve srovnání se situací bezprostředně předcházející jejich převodu k podstatnému snížení platu z důvodu, že počet let služby, kterých dosáhli u převodce, který je shodný s počtem let služby dosažených zaměstnanci u nabyvatele, není zohledněn při stanovení jejich počátečního platového zařazení u posledně uvedeného. Je na předkládajícím soudu, aby posoudil, zda při dotčeném převodu, který je předmětem původního řízení, k takovému snížení platu došlo.

6. Vázanost budoucími kolektivními ujednáními

Rozsudek SD EU ze dne 9. 3. 2006, C-499/04, Werhof: Článek 3 odst. 1 směrnice 77/187 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání tomu, aby v případě, že pracovní smlouva odkazuje na kolektivní smlouvu zavazující převodce, nebyl nabyvatel, který není stranou takové smlouvy, vázán kolektivními smlouvami pozdějšími ve vztahu ke smlouvě, která byla platná v okamžiku převodu, a v důsledku toho ukládat, aby byly později měněny pracovní podmínky uplatněním nové kolektivní smlouvy uzavřené po převodu, jejíž stranou nabyvatel není. Takové posouzení je v souladu s cílem uvedené směrnice, který se omezuje na zachování práv a povinností zaměstnanců platných ke dni převodu a který nezamýšlí chránit pouhá očekávání, a tudíž hypotetické výhody vyplývající z budoucího

vývoje kolektivních smluv, a nezohledňovat přitom zájmy nabyvatele, který musí mít možnost provádět úpravy a přizpůsobení nezbytné pro pokračování ve své činnosti.

7. Zachování smluv o nájmu

Rozsudek SD EU ze dne 16. 10. 2008, C-313/07, Kirtruna SL a Elisa Viganò proti Red Elite de Electrodomésticos SA a další: Článek 3 odst. 1 směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů nevyžaduje v případě převodu podniku zachování smlouvy o nájmu nebytových prostor, kterou uzavřel převodce podniku s třetí osobou, i když ukončení uvedené smlouvy může vést k ukončení pracovních smluv přeshlých na nabyvatele. Je pravda, že cílem směrnice 2001/23 je chránit zaměstnance pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajistit zachování jejich práv a že pokud nedojde k automatickému přechodu nájemní smlouvy, existuje riziko, že nabyvatel podniku bude povinen opustit prostory a ukončit činnost i pracovní smlouvy s dotčenými zaměstnanci. Nezbytnost dosáhnout tohoto cíle ochrany zaměstnanců však nemůže jít tak daleko, aby zpochybnila jednoznačné znění čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23 a zasáhla do práv třetích – na převodu podniku nezúčastněných – osob tím, že by jim uložila povinnost strpět automatický přechod nájemní smlouvy, který tato směrnice jasně nestanoví.

Výše odškodnění v případě skončení pracovního poměru. Článek 4 odst. 2 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 musí být vykládán v tom smyslu, že v případě ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na základě splnění podmínek použití uvedeného ustanovení a bez jakéhokoli porušení povinností vyplývajících z uvedené směrnice nabyvatelem neukládá členským státům povinnost zaručit zaměstnanci nárok na peněžitou náhradu vůči tomuto nabyvateli za týchž podmínek jako v případě nároku, jehož se může dovolávat zaměstnanec v případě, že jeho zaměstnavatel protiprávně ukončí jeho pracovní smlouvu nebo pracovní poměr. Vnitrostátní soud je však povinen v rozsahu své pravomoci zaručit, aby nabyvatel v takových případech přinejmenším nesl důsledky, které použitelné vnitrostátní právo spojuje s ukončením pracovní smlouvy nebo pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jako je výplata mzdy a ostatních dávek odpovídajících podle tohoto práva výpovědní době, kterou musí zaměstnavatel dodržet.

8. Vázanost kolektivní smlouvou

Rozsudek SD EU ze dne 27. 11. 2008, C-396/07, Korkein: Článek 3 odst. 3 směrnice 2001/23 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, jenž stanoví, že po převodu nabyvatel zachová pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy, neukládá nabyvateli povinnost zaručit zachování pracovních podmínek sjednaných s převodcem po dni skončení platnosti kolektivní smlouvy, i když tento den připadá na den převodu podniku.

Rozsudek SD EU ze dne 6. 9. 2011, C-108/10, Scattolon: Převzetí zaměstnanců veřejným orgánem členského státu od jiného veřejného orgánu, jimž byl svěřen výkon pomocných služeb ve školách, mezi něž patří především údržba a administrativní podpora, je převodem podniku, na který se vztahuje směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů, pokud uvedení zaměstnanců tvoří strukturované seskupení zaměstnanců, kteří jsou chráněni jakožto zaměstnanci podle vnitrostátního práva tohoto členského státu. Pokud vede převod ve smyslu směrnice 77/187/EHS k bezprostřednímu použití kolektivní smlouvy platné u nabyvatele na převáděné zaměstnance a pokud podmínky pro odměňování upravené v této smlouvě jsou vázány především na dosažený počet let služby, brání čl. 3 této směrnice tomu, aby u převedených zaměstnanců došlo ve srovnání se situací bezprostředně předcházející jejich převodu k podstatnému snížení platu z důvodu, že počet let služby, kterých dosáhli u převodce, který je shodný s počtem let služby dosažených zaměstnanci u nabyvatele, není zohledněn při stanovení jejich počátečního platového zařazení u posledně uvedeného. Je na předkládajícím soudu, aby posoudil, zda při dotčeném převodu, který je předmětem původního řízení, k takovému snížení platu došlo.

Rozsudek SD EU ze dne 20. 1. 2011, C-463/09, CLECE: Článek 1 odst. 1 písm. a) a b) 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 musí být vykládán v tom smyslu, že se tato směrnice nevztahuje na případ, kdy se obec, která svěřila úklid svých prostor soukromému podniku, rozhodne ukončit smlouvu

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 přiznané 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.