

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 povinnosti vůči jednotlivým zaměstnancům proto nelze postihnout jako správní delikt. To je zvlášť nepřijemné 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 nevolili. 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 ScZabPús 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 přechodu 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 – I. 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 námítky 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 nález 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-

nec nemůže být takto donucen pracovat pro zaměstnavatele, kterého si nevybral, resp. s nímž se na výkonu práce neshodl (viz rozsudek SD EU ze dne 11. 7. 1985, C-105/84, *Mikkelsen*). Ochrana zaměstnance dle § 51a je ultimativní v tom směru, že zaměstnanec má právo skončit pracovní poměr, stále však nemůže v případě nesouhlasu s osobou nového zaměstnavatele vlastním právním úkonem odporovat přechodu svého pracovního vztahu (a zůstat zaměstnán u převodce). I když lze pochopit ratio této úpravy, *de lege ferenda* lze namítnout, zda by v tomto případě neměl mít zaměstnanec právo na jistou satisfakci za předčasné skončení pracovního poměru, k němuž byl donucen z důvodu jím nevynucených změn na straně zaměstnavatele.

II. Žaloba na podstatné zhoršení pracovních podmínek

Zaměstnanci, jehož pracovní vztah či výkon práv a povinností z pracovního vztahu sice přešel na přejímajícího zaměstnavatele, ale tento podstatně zhoršil pracovní podmínky tomuto zaměstnanci, omezil zákon č. 365/2011 Sb. nárok domáhat se satisfakce na přejímajícím zaměstnavateli. Zaměstnanec, kterému byly podstatně zhoršeny pracovní podmínky v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovních vztahů, chce-li se nově domoci satisfakce, musí skončit na základě na základě dohody, výpovědi či okamžitého zrušení pracovní poměr ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovních vztahů. Následně může požadovat jako náhradu za předčasně bez jeho viny skončený pracovní vztah pouze odstupné (nikoliv již náhradu škody). Neposkytne-li přejímající zaměstnavatel odstupné dobrovolně, může se zaměstnanec domáhat svého nároku u soudu.

Výše odstupného je určena dle § 67 odst. 1, do délky pracovního vztahu k přejímajícímu zaměstnavateli je nutno započítat též délku trvání pracovního vztahu k dosavadnímu (převádějícímu) zaměstnavateli.

§ 340 [Přechod z rozhodnutí nadřízeného orgánu]

Ustanovení § 338 a 339 se vztahují i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán (§ 347 odst. 2).

Související ustanovení: § 338, 339, § 347 odst. 2

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 pracovních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník*, 2008, č. 10, s. 1108; *Grušlich, T., Jäger, M.* Přechod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. *Právní rádce*, 2009, č. 2, s. 42

K přechodu práv a povinností z pracovních vztahů dle § 338 odst. 2 dojde při splnění podmínek upravených v § 338 také tehdy, pokud o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán. Kdo je nadřízeným orgánem, stanoví zvláštní právní předpisy. Je to orgán, který je oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů. Srov. komentář k § 347.

§ 341 [Zrušení zaměstnavatele]

(1) Dochází-li ke zrušení zaměstnavatele rozdělením, orgán, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele, určí, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovních vztahů. Ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem platí obdobně.

(2) Ruší-li se zaměstnavatel, určí orgán, který zaměstnavatele ruší, který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, popřípadě uplatňovat jeho nároky. Provádí-li se při zrušení zaměstnavatele jeho likvidace, postupuje se podle zvláštního právního předpisu⁹⁷.

(3) Dochází-li podle § 338 k převodu zaměstnavatele, u něhož řídicí působnost při plnění úkolů vykonává nadřízený orgán (§ 347 odst. 2), uplynutím doby, na kterou byl založen, nebo splněním úkolu, ke kterému byl založen, určí tento orgán, na kterého zaměstnavatele přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovních vztahů.

Související ustanovení: § 52 písm. a), § 338, 339, § 347 odst. 2

Související předpisy: § 20a ObčZ; § 68, § 69–75b, § 254, 255, 257 ObchZ; § 7, 9 StPod; § 6, 12a, 27a, 31, 32 KV; § 7 a 8 ObPrSp; § 9 NadZ; čl. III bod 8 a 9 zákona č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti

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: *Kostečka, J. K.* novelizací zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Právo a zákonnost, 1992, č. 9, s. 546; *Gregorová, Z.* Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník*, 2008, č. 10, s. 1108

Obsah výkladu:

I. Obecně, pojem zrušení zaměstnavatele.....	1249
II. Zrušení zaměstnavatele s určením nástupce.....	1250
III. Zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce.....	1250
IV. Zánik uplynutím doby nebo splněním úkolu.....	1251

I. Obecně, pojem zrušení zaměstnavatele

V § 341 je upraven přechod práv a povinností z pracovních vztahů, dochází-li ke zrušení zaměstnavatele rozdělením (v § 341 odst. 1), postup při zrušení zaměstnavatele, nedochází-li k přechodu práv a povinností z pracovních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele (v § 341 odst. 2), a následky zrušení zaměstnavatele uplynutím doby, na kterou byl zřízen, nebo splněním úkolu, ke kterému byl založen (v § 341 odst. 3). ZPr převzal právní úpravu § 251 ZPr 1965 i s jejími terminologickými a výkladovými problémy. Odstavec 1 předmětného ustanovení stále používá formulaci „zrušení zaměstnavatele rozdělením“ k označení důvodu přechodu práv a povinností z přechodu pracovních vztahů, přičemž zrušení zaměstnavatele (doslova „rušení zaměstnavatele“) je důvodem výpovědi dle § 52 písm. a) ZPr. Významový rozdíl (z hlediska gramatického výkladu) mezi oběma pojmy je nejasný, je-li vůbec. ZPr sám totiž v odstavci 2 pracuje také s pojmem „ruší-li se zaměstnavatel“ a „zrušený zaměstnavatel“. Zrušením zaměstnavatele dle § 341 odst. 1 se rozumí rozhodnutí nadřízeného orgánu o zrušení zaměstnavatele, tedy o zastavení jeho činnosti. Nadřízeným orgánem je nutno rozumět orgán dle § 347 odst. 2, nikoliv statutární orgán

⁹⁷ Například obchodní zákoník, zákon č. 328/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů.