

*Návrh nové právní úpravy zákoníku
práce v otázce přechodu práv a povinností
z pracovněprávních vztahů*
*Proposal for a New Legal Regulation
of the Labor Code in the Issue of Transfer
of Rights and Obligations from Labor Relations*

JIŘÍ NOVOTNÝ¹

Abstrakt

Dne 2. 1. 2020 předložila vláda ČR Poslanecké sněmovně návrh zákona, kterým se mění zákoník práce. Návrh zákona byl rozeslán poslancům jako tisk 689/0 dne 2. 1. 2020.² Navrhovaná změna zákoníku práce byla sestavena Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, kromě ostatních cílů i s cílem dosáhnout souladu národní právní úpravy s předpisy a judikaturou EU. Výslovně má navrhovaná změna zákoníku práce nově upravit podmínky pro převod činnosti zaměstnavatele a dále zpřesnit podmínky pro dání výpovědi zaměstnancem podle § 51a zákoníku práce při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právě v otázce podmínek pro převod činnosti zaměstnavatele byla stávající právní úprava opakovaně kritizována, a to z důvodu nedostatečného využití unijní legislativy pro národní právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Klíčová slova

pracovněprávní vztah, pracovní poměr, pracovní právo, přechod práv a povinností, výpověď, zákoník práce, změna zaměstnavatele, zaměstnanec, zaměstnavatel, Unie

Abstract

On 2 January 2020, the Government of the Czech Republic submitted a bill to the Chamber of Deputies amending the Labor Code. The bill was sent to deputies as press 689/0 on 2 January 2020. The proposed amendment to the Labor Code was compiled by the Ministry of Labor and Social Affairs of the Czech Republic, among other objectives, with the aim of achieving compliance with national legislation with EU regulations and case law. The proposed amendment to the Labor Code should explicitly regulate the conditions for the transfer of the employer's activities, and further specify the conditions for giving notice by an employee pursuant to Section 51a of the Labor Code when transferring rights and obligations from employment relationships. It is precisely in the issue of conditions for the transfer of the employer's activities that the current legal regulation has been repeatedly criticized due to insufficient use of EU legislation for the national legal regulation of the transfer of rights and obligations from labor relations.

¹ PhDr. et Mgr. Jiří Novotný, Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická, Katedra občanského práva

² Zdroj: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&T=689>

Key words

employment relationship, employment, employment law, transfer of rights and obligations, termination, labor code, change of employer, employee, employer, Union

DOI

<http://dx.doi.org/10.37355/fvpk-2021/1-04>

Úvod

Dne 2. 1. 2020 předložila vláda ČR Poslanecké sněmovně návrh zákona,³ kterým se mění stávající zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.⁴ Návrh zákona byl rozeslán poslancům jako sněmovní tisk 689/0 dne 2. 1. 2020. Navrhovaná změna zákoníku práce byla sestavena Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.⁵ Výslovně má navrhovaná změna zákoníku práce nově upravit podmínky pro převod činnosti zaměstnavatele a dále zpřesnit podmínky pro dání výpovědi zaměstnancem podle § 51a zákoníku práce při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právě v otázce podmínek pro převod činnosti zaměstnavatele byla stávající právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů některými autory opakovaně kritizována, a to pro nedostatečné využití unijních směrnic, jejichž obsah měl zákonodárce v národní právní úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů reflektovat.⁶

1 Stávající právní úprava

Současná právní úprava definuje přechod práv a povinností způsobem, kdy stanoví, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. Zákoník práce v tomto ohledu pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů vymezuje případy, kdy dochází k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů takového zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli.⁷ Nejvyšším soudem ČR byl přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů specifikován tak, že k tomuto dochází podle ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce vždy, byl-li učiněn právní úkon (smlouva) nebo nastala-li jiná právní skutečnost, s nimiž je (podle zákona) spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, vše za předpokladu, že přejímající fyzická nebo právnická osoba je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního

3 *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Sněmovní tisk č. 689/0.*

4 *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*

5 *Návrh Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, č. j. MPSV-2018/138485-520.*

6 *RANDLOVÁ, Nataša. Přechod práv a povinností a hromadné propouštění. Praha: Wolters Kluwer, 2016. xi, 126 stran. s. 26. Právní monografie. ISBN 978-80-7552-149-1.*

7 *§ 338 odst. 2 zákoníku práce.*

zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, aniž by bylo významné, jaký je právní důvod převodu a zda jím dochází také k převodu vlastnických práv.^{8,9}

Kromě shora zmíněných případů přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které výslovně zmiňuje zákoník práce či občanský zákoník, zpřesnil Nejvyšší soud ČR specifikaci zákonodárce, když vztáhl přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů k určitému (tehdy) právnímu úkonu nebo k jiné právní skutečnosti, s nimiž je podle právních předpisů spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, a to současně za předpokladu, že nový zaměstnavatel, tj. přejímající fyzická nebo právnická osoba je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele. Za přejímajícího zaměstnavatele se dle platné právní úpravy¹⁰ však považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda při převodu dochází k převodu vlastnických práv.¹¹

Nezbytnou podmínkou pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je kromě zmíněného právního jednání či právní skutečnosti existence stávajícího zaměstnavatele a způsobilosti nového subjektu (fyzické nebo právnické osoby) být zaměstnavatelem, převod činnosti nebo úkolů dosavadního zaměstnavatele k novému zaměstnavateli, nebo převod části činnosti nebo části úkolů dosavadního zaměstnavatele k novému zaměstnavateli.

Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se dle zákoníku práce 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.¹² Nový zaměstnavatel jako nabyvatel však ve smyslu zmíněné právní úpravy nemusí pokračovat ve zcela shodných činnostech nebo úkolech. Zcela postačí, pokud bude nový zaměstnavatel pokračovat v činnosti obdobného druhu. K přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu tak dojde i v případě, že nový zaměstnavatel bude úkoly a činnosti původního zaměstnavatele vykonávat jiným způsobem a výkon činností a úkolů bude obsahovat prvky obdobnosti úkolů či činnosti původní.¹³

8 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.

9 Literatura k tomuto uvádí, že dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo jeho části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele, včetně práv a povinností z kolektivní smlouvy, a to bez ohledu na právní důvod převodu. RABAN, P. Výkon závislé práce. In: *Občanské právo hmotné: závazkové právo*. 1. vyd. Brno: Václav Klemm, 2014. Kap. 9, s. 274. ISBN 978-80-87713-11-2.

10 § 338 odst. 3 zákoníku práce.

11 PICHRT, J. *Pracovněprávní vztahy*. In: *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. xxxv, Hlava V. s. 89. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

12 § 338 odst. 3 zákoníku práce.

13 RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. xi, 126 stran. s. 3. Právnická monografie. ISBN 978-80-7552-149-1.

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů lze ve vztahu k prvkům právního vztahu považovat za změnu subjektu (zaměstnavatele) takového vztahu. Změna prvků pracovněprávního vztahu, kterým je zaměstnanec, je s ohledem na konání závislé práce fyzické osoby zcela vyloučena. Principem, kdy při převodu zaměstnavatele nebo jeho části dochází ze zákona (*ex lege*) k přechodu práv a povinností, je garantování stejného postavení zaměstnanci u nového zaměstnavatele jako u zaměstnavatele předchozího. Pokud je výpověď ze strany zaměstnance podána v souvislosti s přechodem práv a povinností, skončí takto podanou výpovědí pracovní poměr již dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. Pokud tedy byla výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.¹⁴

2 Právní úprava Unie

Stěžejní právní úpravou Unie pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je 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,¹⁵ která navázala na právní úpravu směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů.¹⁶ Zmíněná směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení a dále pak na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle. Převodem se dle zmíněné směrnice Rady 2001/23/ES rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.¹⁷

Převodcem se dle zmíněné směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení, přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu

¹⁴ § 50a zákoníku práce.

¹⁵ 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. OJ L 82, 22. 3. 2001, p. 16–20 (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV).

¹⁶ Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses. Úř. věst. L 61, 5. 3. 1977, s. 26–28.

¹⁷ Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, článek 1.

nebo části podniku nebo závodu. Nabyvatelem se dle zmíněné směrnice rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení, stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu. Zaměstnancem se pak dle zmíněné směrnice rozumí jakákoli osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání.¹⁸

Judikaturou Soudního dvora bylo následně zpřesněno vymezení hospodářské jednotky s ohledem na skutečnost, že hospodářskou jednotku nelze redukovat pouze na činnost, kterou taková hospodářská jednotka vykonává. Dle rozhodnutí Soudního dvora EU ve věci *Rygaard* ze dne 19. 9. 1995, C-48/94, musí být článek 1 odst. 1 směrnice Rady 77/187 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků¹⁹ vykládán v tom smyslu, že převod podniku nelze redukovat jen na jednu činnost takového podniku (v dané věci se rozhodnutí týkalo otázky zpřístupnění činnosti a materiálu původního podniku pracovníkovi nového podniku). Pojem „převody podniků“, jak je používán článkem 1 odst. 1 směrnice Rady 77/187 předpokládá, že se převádí stabilní hospodářský subjekt, jehož činnost není omezena na plnění jedné konkrétní zakázky na stavební práce. To však dle Soudního dvora neplatí, pokud podnik převede na jiný podnik jednu ze svých činností (v dané věci stavebních prací) za účelem dokončení této činnosti. Takový převod by mohl spadat do působnosti směrnice pouze tehdy, pokud by zahrnoval převod souboru aktiv umožňujících stabilní výkon činností nebo určitých činností podniku provádějícího převod.²⁰

V otázce kratší než minimální výpovědní doby z pracovního poměru unijní legislativa upravuje tuto otázku v příloze směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), pod článkem s označením „Norma A2.1“, podle kterého výpověď v kratší než minimální výpovědní době lze dát za okolností uznaných podle vnitrostátních právních

18 Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, článek 2.

19 Nyní 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. OJ L 82, 22. 3. 2001, p. 16–20.

20 Rozhodnutí ve věci C-48/94, jejímž předmětem byla žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Soudnímu dvoru v souladu s článkem 177 Smlouvy o ES ve věci *Soege Handelsretten, Kodaň*, v řízení probíhající před tímto soudem mezi *Ledernes Hovedorganisation, jednající jménem Ole Rygaard a Dansk Arbejdsgiverforening, jednající jménem Stroe Moelle Akustik A/S* o výkladu čl. 1 odst. 1 směrnice Rady 77/187 / EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podniků nebo částí podniků (Úř. věst. L 61, s. 26). *Judgment of the Court of 19 September 1995. – Ledernes Hovedorganisation, acting for Ole Rygaard v Dansk Arbejdsgiverforening, acting for Strø Mølle Akustik A/S. – Reference for a preliminary ruling: Søog Handelsretten – Denmark. – Interpretation of Article 1 (1) of Directive 77/187/EEC – Transfer of an undertaking – Contract between two contractors for the completion of works made with the consent of the awardee of the main building contract. – Case C-48/94. European Court reports 1995. Page I-02745.*

předpisů nebo platných kolektivních smluv za okolnosti odůvodňující ukončení pracovní dohody s kratší výpovědní dobou či bez ní. Při určování takových okolností každý členský stát je povinen dle Směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009 zajistit, aby byla zohledněna potřeba námořníka ukončit bez postihu pracovní dohodu v kratší výpovědní době či bez ní ze solidárních či jiných naléhavých důvodů.²¹

3 Problematičnost národní právní úpravy

Ačkoli národní právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů respektuje cíle směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, která navázala na právní úpravu směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977, působí odlišnost národní právní úpravy značné aplikační problémy. Příkladem této skutečnosti, oproti jiným rozhodnutím v této problematice, může být rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2746/2017 ze dne 14. 11. 2017 ve věci úspěšného dovolání nového zaměstnavatele (žalovaného), na základě kterého byly Nejvyšším soudem ČR zrušeny oba předchozí rozsudky nižších soudů v této věci.²²

V předmětné věci sp. zn. 21 Cdo 2746/2017 byla žalobkyně (J. J.) na základě pracovní smlouvy ze dne 18. 6. 2004 zaměstnankyní vedlejšího účastníka na pozici „Site manager“, kde vykonávala kontrolu kvality úklidu a zajišťovala údržbu a opravy. Vedlejší účastník poskytoval Komerční bance, a. s., na základě smlouvy o poskytování služeb „facility managementu – region z. Č.“ ze dne 1. 8. 2011 služby spočívající mimo jiné v technické správě budov a kontrole úklidu vnitřních a venkovních prostor, a dne 25. 8. 2014 obdržel výpověď této smlouvy ke dni 28. 2. 2015, z důvodu, kdy Komerční banka, a. s., uzavřela dne 1. 3. 2015 smlouvu o poskytování (shodných) služeb se žalovaným (AB Facility a. s.), který se zavázal poskytovat Komerční bance, a. s., stejné služby jako vedlejší účastník (původní zaměstnavatel), a to v totožných prostorách a s využitím vybavení Komerční banky, a. s. Vedlejší účastník v této věci oznámil žalovanému, že v důsledku převzetí služeb dochází k přechodu práv a povinností zaměstnavatele z pracovněprávního vztahu žalobkyně na žalovaného, a to z toho důvodu, že nové smlouvy vykazují stejnou strukturu, označení dílčích služeb i formátování. Žalovaný se s tímto názorem vedlejšího účastníka (původního zaměstnavatele) neztotožnil a vyjádřil se v tom smyslu, že na něj zaměstnanci vedlejšího účastníka nepřešli, neboť k převodu není žádný právní ani smluvní důvod, když žalovaný uzavřel s některými zaměstnanci vedlejšího účastníka nové (méně výhodné) pracovní smlouvy. Konkrétně se žalobkyní však žalovaný pracovní smlouvu nesjednal a žalobkyně proto zaslala žalovanému jako novému zaměstnavateli výzvu, ve kterém uvedla, že

21 Směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSCA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES. Úř. věst. L 124, 20. 5. 2009, s. 30–50.

22 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 8. listopadu 2016 č. j. 30 Co 392/2016-247, a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 10 ze dne 31. května 2016 č. j. 16 C 124/2015-223.

došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a žalovaného vyzvala k přidělování práce. Žalovaný jako nový poskytovatel služeb však žádost žalobkyně odmítl a žalobkyně se z toho důvodu u soudu domáhala po žalovaném vyplacení náhrady mzdy.

V předmětné věci byla žalobkyně úspěšná jak u soudu nalézacího, tak soudu odvolacího, když tyto daly žalobkyni za pravdu a zhodnotily věc tak, že k přechodu práv a povinností k žalovanému (jakožto novému zaměstnavateli) skutečně došlo. Obvodní soud zdůraznil, že Komerční bance, a. s., byly poskytovány stále stejné služby, a to ve stejných prostorách jen jiným smluvním partnerem, za použití jejího majetku, kdy žalovaný jako nový poskytovatel služeb pokračoval v plnění úkolů a činností namísto původního zaměstnavatele žalobkyně pro shodný subjekt (Komerční banka, a. s.) a z tohoto důvodu byla tedy na místě aplikace ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce.²³ Dle názoru Městského soudu v Praze smlouva o poskytování služeb (facility managementu) naplňovala znaky outsourcingu, tj. vyčlenění určitých činností, které byly svěřeny jinému specializovanému subdodavateli, a tyto činnosti bezprostředně po ukončení smlouvy převzal žalovaný jako nový poskytovatel služeb. K tomuto Městský soud doplnil, že podmínkou přechodu práv a povinností dle národní právní úpravy není převzetí vybavení, avšak databázový systém Komerční banky, a. s., v rámci služeb facility managementu užíval jak původní poskytovatel služeb, tak následně i žalovaný.²⁴

Žalovaný napadl rozhodnutí Městského soudu v Praze dovoláním, ve kterém argumentoval mimo jiné i tím, že k prokázání přechodu zaměstnanců by musela být naplněna některá z podmínek přechodu stanovených judikaturou Soudního dvora EU, když poukazoval na převzetí hmotného vybavení k poskytování služeb, převzetí podstatné části zaměstnanců bývalého poskytovatele služeb nebo skutečnost, že k poskytování služeb dochází stejnými prostředky, stejnými postupy a práce je stejně organizována, nikoli pouze databázovým systémem, který označil jako software využívaný drtivou většinou poskytovatelů facility managementu.

V rámci svého rozhodnutí v této věci Nejvyšší soud ČR poukazoval na svá předchozí rozhodování,²⁵ podle kterých k převodu činnosti nebo úkolů k jinému zaměstnavateli může dojít – aniž by dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel byli ve smluvním vztahu – prostřednictvím právních jednání třetí osoby. Přechod práv a povinností tak dle Nejvyššího soudu ČR může nastat i v případech převzetí zakázky, kdy objednatel vypoví smlouvu o poskytování služeb s dosavadním dodavatelem a uzavře smlouvu o poskytování stejných či obdobných služeb s novým dodavatelem, což Nejvyšší soud ČR podpořil i odkazem na judikaturu Soudního dvora Unie.²⁶

V tomto ohledu tedy Nejvyšší soud ČR dovodil, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce může dojít

23 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 10 ze dne 31. května 2016 č. j. 16 C 124/2015-223.

24 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 8. listopadu 2016, č. j. 30 Co 392/2016-247.

25 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015.

26 Rozsudek SD EU ze dne 11. března 1997 ve věci C-13/95, A. S. v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice; rozsudek Soudního dvora EU ze dne 20. listopadu 2003 ve věci C-340/01, C. A. a další v. Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH.

při převzetí zakázky zaměstnavatele jiným dodavatelem na základě výpovědi smlouvy o poskytování služeb uzavřené se zaměstnavatelem ze strany objednatele a uzavření smlouvy o poskytování stejných či obdobných služeb s novým dodavatelem i bez převzetí hmotných a nehmotných složek sloužících k zajištění plnění sjednané činnosti, spočívali výkon této činnosti v podstatné míře na pracovní síle a převezme-li nový dodavatel podstatnou část zaměstnanců (z hlediska jejich počtu a odbornosti), které zaměstnavatel při této činnosti používal.

Podle Nejvyššího soudu ČR v dané věci oba nižší soudy dospěly k předčasným, a tedy nesprávným závěrům, když aplikovaly § 338 odst. 1 a 2 zákoníku práce, aniž se zabývaly skutečnostmi, zda poskytování projednávaných služeb, na jejichž výkonu se zaměstnankyně podílela, spočívalo v podstatné míře na pracovní síle a zda nový dodavatel těchto služeb převzal podstatnou část zaměstnanců (z hlediska jejich počtu a odbornosti), které zaměstnavatel při této činnosti používal. Ze závěru Nejvyššího soudu ČR v předmětné věci lze uzavřít, pokud by žalovaný jako nový dodavatel Komerční banky, a. s., podstatnou část zaměstnanců (z hlediska jejich počtu a odbornosti) nepřevzal, nedošlo by k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

4 Navrhovaná právní úprava

Dne 2. 1. 2020 předložila Vláda ČR Poslanecké sněmovně návrh zákona, kterým se mění stávající zákoník práce, a to s cílem dosáhnout souladu národní právní úpravy s předpisy a judikaturou EU právě v otázce úpravy podmínek pro převod činnosti zaměstnavatele, a dále v otázce zpřesnění podmínek pro dání výpovědi zaměstnancem podle stávajícího § 51a zákoníku práce při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.²⁷ Navrhované změny jsou dle předkladatele nezbytná opatření týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které zapracovávají cíle 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 a dále pak soudní rozhodnutí Soudního dvora, jako je např. rozhodnutí ve věci *Rygaard* nebo rozhodnutí ve věci *Stichting*.²⁸

V případě výpovědi dané zaměstnancem z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů či v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (nyní ust. § 51a zákoníku práce) se nově navrhuje, aby v případě, že zaměstnanec byl o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v období nejpozději 30 dnů před tímto přechodem, skončil pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu, pokud byla ze strany zaměstnance dána v souvislosti s tímto přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností

²⁷ *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Sněmovní tisk č. 689/0.*

²⁸ *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Sněmovní tisk č. 689/0. Důvodová zpráva, s. 27.*

z pracovněprávních vztahů výpověď do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován.²⁹ Takto navrhovaná právní úprava by měla postihnout situace, kdy byl zaměstnanec v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů včas informován, ne však později než 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu. Navrhovaná právní úprava sleduje garantovat právní jistotu pracovněprávních vztahů jak stávajícího, tak nového zaměstnavatele a případnou výpověď zaměstnance (v souvislosti s takovým přechodem práv a povinností) se navrhuje omezit lhůtou v délce patnáct dnů. Navrhovaná lhůta je navrhována jako lhůta subjektivní, která započne běžet ode dne, kdy byl konkrétní zaměstnanec o přechodu práv a povinností informován.³⁰

Pro případ, že zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebyl informován nejpozději 30 dnů před tímto přechodem, je v rámci návrhu nové právní úpravy navrhováno, aby mu bylo zachováno právo dát výpověď z takového důvodu do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu. V takovém případě je navrhováno, aby pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli. Pro případ, že byla dána zaměstnancem výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, je navrhováno, aby pracovní poměr skončil nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.³¹ Takto navrhovaná právní úprava by měla postihnout situace, kdy zaměstnanec v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebyl včas informován, či dokonce nebyl informován vůbec.³²

Navrhovaná úprava v tomto ohledu důsledně rozlišuje, zda byla výpověď zaměstnancem v těchto případech dána, respektive zaměstnavateli doručena, přede dnem nabytí účinnosti přechodu, nebo až po dni nabytí účinnosti přechodu. Pokud zaměstnanec dal výpověď přede dnem nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr zaměstnance skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Pokud však byla výpověď zaměstnancem dána, respektive zaměstnavateli doručena až po dni nabytí účinnosti přechodu, tedy v období do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, je navrhováno, aby pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli. V těchto dvou případech však nebude zaměstnanec omežován lhůtou v délce patnáct dnů, která se stanoví pro případ, že byl zaměstnanec o přechodu informován včas, tj. nejpozději 30 dnů před přechodem.³³

V případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je dále navrhováno zpřesnění podmínek při převodu činnosti zaměstnavatele.³⁴ Nově je navrhováno, aby

29 Navrhované ust. § 51a odst. 1 zákoníku práce.

30 Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Sněmovní tisk č. 689/0. Důvodová zpráva, s. 40.

31 Navrhované ust. § 51a odst. 2 zákoníku práce.

32 Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Sněmovní tisk č. 689/0. Důvodová zpráva, s. 40.

33 Tamtéž.

34 Současná právní úprava koncipovaná v ust. § 338 zákoníku práce.

při převodu činnosti zaměstnavatele podle zákoníku práce byly splněny podmínky, podle kterých: a) činnosti zaměstnavatele budou po převodu vykonávány stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem; b) činnosti zaměstnavatele nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží; c) bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností; d) nejedná se o činnosti zaměstnavatele, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu, a dále e) je převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činností pro jejich výkon zásadní.³⁵ Navrhovaná právní úprava sleduje opuštění automatického přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců automaticky v každém případě při převedení činností nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému způsobilému zaměstnavateli, aniž by byla zohledněna tzv. hospodářská jednotka, či skutečnost, zda se jedná o tzv. insourcing,³⁶ nebo outsourcing.^{37, 38}

V tomto ohledu je nově navrhováno zpřesnění činnosti zaměstnavatele, za kterou se pro tyto účely považují zejména činnosti 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.³⁹

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 činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. Nadále se současně navrhuje zachovat ustanovení, podle kterého se za přejímajícího zaměstnavatele 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 činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, avšak nově bez podmínky, která v současnosti za přejímajícího zaměstnavatele považovala právnickou nebo fyzickou osobu, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů dosavadního zaměstnavatele.⁴⁰

³⁵ Navrhované ust. § 338 odst. 2 zákoníku práce.

³⁶ *Insourcingem se rozumí případ, kdy činnosti nebo jejich části přestanou být vykonávány dodavatelem zaměstnavatele, který je jeho klientem, a nově začnou být vykonávány přímo zaměstnavatelem.* RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění.* Praha: Wolters Kluwer, 2016. xi, 126 stran. s. 38. První monografie. ISBN 978-80-7552-149-1.

³⁷ *Outsourcingem se naproti tomu rozumí případ, kdy činnosti nebo jejich části přestanou být vykonávány jedním zaměstnavatelem jeho vlastním jménem a nově budou vykonávány jinou osobou, která je pro zaměstnavatele dodavatelem těchto činností či jejich částí a zaměstnavatel je klientem takového dodavatele.* RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění.* Praha: Wolters Kluwer, 2016. xi, 126 stran. s. 38. První monografie. ISBN 978-80-7552-149-1.

³⁸ *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.* Sněmovní tisk č. 689/0. *Důvodová zpráva, s. 41.*

³⁹ Navrhované ust. § 338 odst. 4 věta první, zákoníku práce.

⁴⁰ *Tamtéž.*

Závěr

Navrhovaná změna zákoníku práce byla sestavena Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, kromě ostatních cílů, i s cílem dosáhnout souladu národní právní úpravy s předpisy a judikaturou EU. Výslovně má navrhovaná změna zákoníku práce nově upravit podmínky pro převod činnosti zaměstnavatele, a dále zpřesnit podmínky pro dání výpovědi zaměstnancem podle § 51a zákoníku práce při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právě v otázce podmínek pro převod činnosti zaměstnavatele byla stávající právní úprava opakovaně kritizována, a to z důvodu nedostatečného využití unijní legislativy pro národní právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Předkládaným článkem jsem zamýšlel představit návrh nové právní úpravy zákoníku práce v otázce přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Navrhovaná právní úprava sleduje dvě zásadní změny v otázce přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. První změnou je zpřesnění podmínek pro podání výpovědi zaměstnancem podle § 51a zákoníku práce při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Druhou zásadní změnou je opuštění automatického přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v případě při převedení činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému způsobilému zaměstnavateli, aniž by byla zohledněna tzv. hospodářská jednotka, či skutečnost, zda se jedná o tzv. insourcing, nebo outsourcing. Nově je navrhováno zpřesnění činnosti zaměstnavatele, za kterou se pro tyto účely považují zejména činnosti 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.

V tomto ohledu lze navrhovanou právní úpravu zákoníku práce v otázce přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů kladně hodnotit, a to z toho důvodu, že současná právní úprava zcela postrádá právní úpravu převodu tzv. hospodářské jednotky ve smyslu zmíněné 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.

Použité zdroje

1. Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses. Úř. věst. L 61, 5. 3. 1977, s. 26–28.
2. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.
3. Návrh Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, č. j. MPSV-2018/138485-520.

4. HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Olomouc: ANAG, 2012. 1007 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-727-0.
5. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 18 March 1986. – Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV. – Reference for a preliminary ruling: Hoge Raad – Netherlands. – Safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings. – Case 24/85. European Court reports 1986 Page 01119.
6. Judgment of the Court of 19 September 1995. – Ledernes Hovedorganisation, acting for Ole Rygaard v Dansk Arbejdsgiverforening, acting for Strø Mølle Akustik A/S. – Reference for a preliminary ruling: Sø-og Handelsretten – Denmark. – Interpretation of Article 1 (1) of Directive 77/187/EEC – Transfer of an undertaking – Contract between two contractors for the completion of works made with the consent of the awardee of the main building contract. – Case C-48/94. European Court reports 1995. Page I-02745.
7. Judgment of the Court of 19 May 1992. – Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others. – Reference for a preliminary ruling: Kantonrecht Groningen – Netherlands. – Safeguarding of employees' rights in the event of the transfer of an undertaking. – Case C-29/91. European Court reports 1992 Page I-03189.
8. Směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES. Úř. věst. L 124, 20. 5. 2009, s. 30–50.
9. RABAN, Přemysl a kol. *Občanské právo hmotné: závazkové právo*. 1. vyd. Brno: Václav Klemm, 2014. 528 s. ISBN 978-80-87713-11-2.
10. RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. xi, 126 stran. Právní monografie. ISBN 978-80-7552-149-1.
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.
12. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017.
13. Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. OJ L 82, 22. 3. 2001, p. 16–20 (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV).
14. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Sněmovní tisk č. 689/0.
15. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
16. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.